Harcèlement sexuel des femmes

Climat, culture et conséquences dans les filières universitaires de sciences, d'ingénierie et de médecine

Paula A. Johnson, Sheila E. Widnall, et Frazier F. Benya, Éditeurs,
Comité sur les impacts du harcèlement sexuel dans le milieu universitaire

Comité sur les femmes en sciences, ingénierie et médecine,
politique et affaires internationales

Un rapport d'étude consensuel de

The National Academies of
SCIENCES • ENGINEERING • MEDICINE

ANNEXES

Table des annexes

A. Informations biographiques du comité, 1
B. Programmes de la réunion du comité et des ateliers, 17
C. Étude qualitative du harcèlement sexuel en sciences, ingénierie et médecine, 29
D. Rapport de consultation sur l'enquête de climat sur les campus du système de l'Université du Texas, 91

Annexe A
Informations biographiques du Comité

CO-REPRÉSENTANTS

Paula A. Johnson (NAM) est la 14e présidente du Wellesley College. Avant de rejoindre Wellesley, Mme Johnson a fondé le Connors Center for Women's Health and Gender Biology et en a été la première directrice exécutive, ainsi que la chef de la division de la santé des femmes au Brigham and Women's Hospital, un hôpital universitaire de Harvard. Cardiologue, Mme Johnson était professeure de médecine générale titulaire de la chaire Grace A. Young dans le domaine de la santé des femmes à l'école de médecine de Harvard. Elle a également été professeure d'épidémiologie à l'école de santé publique T.H. Chan de Harvard. Ses recherches ont influencé les soins de santé et les réformes des politiques de santé et ont eu un impact sur les femmes à travers les États-Unis. Mme Johnson a dirigé l'élaboration d'un programme d'études unique, basé sur des cas réels, permettant former les nouveaux dirigeants dans le domaine de la santé des femmes dans le monde. Elle est membre de l'Académie américaine des arts et des sciences et de la National Academy of Medicine, et a été reconnue comme une référence nationale en médecine par la Bibliothèque nationale de médecine. Elle a siégé au comité consultatif de l'Office of Research on Women's Health du NIH et a reçu plusieurs doctorats honorifiques et de

nombreuses récompenses pour ses contributions à la science, à la médecine et à la santé publique. Mme Johnson a étudié à Harvard et au Radcliffe College, a obtenu son doctorat en médecine et son diplôme de médecin de Harvard et a suivi une formation en médecine interne et en médecine cardiovasculaire au Brigham and Women's Hospital.

Sheila Evans Widnall (NAE) est chercheuse en aérospatiale et professeure titulaire d'une chaire au Massachusetts Institute of Technology. Elle a été secrétaire de l'armée de l'air entre 1993 et 1997, ce qui en fait la première femme secrétaire de l'armée de l'air et la première femme à diriger une branche entière de l'armée américaine au sein du ministère de la Défense. Elle est diplômée du Massachusetts Institute of Technology (MIT) avec un S.B. obtenu en 1960, un S.M. en 1961, et un Sc.D. en 1964, tous dans l'aéronautique. Elle a été nommée professeure titulaire de la chaire Abby Rockefeller Mauzé d'aéronautique et d'astronautique en 1986 et a rejoint la division des systèmes d'ingénierie, a été présidente de la faculté de 1979 à 1981 et a été vice-présidente du MIT de 1992 à 1993. En 1988, elle a été présidente de l'American Association for the Advancement of Science. En 1993, à la suite du scandale de Tailhook, elle devient secrétaire de l'armée de l'air. Pendant son mandat, elle a géré le scandale Kelly Flinn. Elle a été élue à la National Academy of Engineering en 1985, a été vice-présidente de 1998 à 2005 et a remporté le prix Arthur M. Bueche en 2009. Mme Widnall a été membre du comité d'enquête sur la catastrophe de la navette spatiale Columbia.

MEMBRES

Alice M. Agogino (NAE) est professeure d'ingénierie mécanique, titulaire de la chaire Roscoe et Elizabeth Hughes, et est membre du corps professoral de la Haas School of Business, du groupe des ressources énergétiques, du groupe des diplômés en sciences et en mathématiques et du groupe d'études sur le genre et les femmes de l'Université de Californie (UC), à Berkeley. Elle dirige le BEST Lab : Berkeley Energy and Sustainable Technologies | Berkeley Expert Systems Technology Berkeley Emergent Space Tensegrities. Elle est actuellement présidente du Development Engineering Graduate Group et responsable de la scolarité du Blum Center for Emerging Economies. Elle a

été présidente de la division de Berkeley du Sénat académique en 2005-2006, après avoir été vice-présidente pendant l'année académique 2004-2005. Elle a occupé plusieurs autres postes administratifs à l'Université de Californie à Berkeley, notamment celui de doyenne associée de l'ingénierie et d'assistante de la faculté auprès du vice-chancelier exécutif et doyen de la faculté de développement de l'éducation et de technologie. Avant de rejoindre la faculté de l'Université de Berkeley, M^me^ Agogino a travaillé dans l'industrie pour Dow Chemical, General Electric et SRI International. Elle fait, ou a fait, partie de plusieurs conseils consultatifs universitaires : l'Université Carnegie Mellon, l'Université King Abdullah de science et de technologie, Harvard/Radcliffe, le Massachusetts Institute of Technology et l'Université de technologie et de design de Singapour. M^me^ Agogino a obtenu une licence en génie mécanique à l'Université du Nouveau-Mexique (1975), une maîtrise en génie mécanique à l'Université de Berkeley (1978) et un doctorat du département d'ingénierie et de systèmes économiques de l'Université de Stanford (1984).

Nicholas Arnold est professeur d'ingénierie au Santa Barbara City College (SBCC). Il est le lauréat 2010 du prix Stanback-Stroud Diversity Award du Sénat académique, pour les California Community Colleges, qui récompense chaque année un membre du corps enseignant d'un établissement californien ayant fait preuve d'un engagement exceptionnel en faveur de la diversité. Il est membre du département d'ingénierie du Santa Barbara City College, où il enseigne depuis 16 ans. Il a été, auparavant, professeur au Alan Hancock College (AHC) pendant 6 ans. M. Arnold a mis en place le programme MESA (Mathématiques, Sciences, Ingénierie), à la fois au SBCC et à l'AHC, qui fournit une aide à environ 100 étudiants sous-représentés dans les domaines des STEM (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques) chaque année dans chaque établissement supérieur. Il a obtenu son doctorat en génie électrique à l'Université de Californie, Santa Barbara, en 1990 et sa licence en physique et en mathématiques appliquées à l'Université de Californie, San Diego, en 1984. Il a obtenu le diplôme d'ingénieur au Sierra College en 1981.

Gilda A. Barabino est professeure titulaire de la chaire Daniel et Frances Berg et doyenne de la Grove School of Engineering au City College de New York. Elle est titulaire d'un doctorat en génie biomédical et chimique et d'un doctorat en médecine de la City University of New York. Avant de rejoindre

le City College de New York, elle a occupé la chaire associée pour les études supérieures et a été professeure au département d'ingénierie biomédicale de l'Institut de technologie de Géorgie et de l'Université Emory. À Georgia Tech, elle a également été la première vice-présidente de la diversité universitaire. Avant ses nominations à Georgia Tech et Emory, elle a été professeur titulaire d'ingénierie chimique et vice-présidente de l'enseignement supérieur à la Northeastern University. Les recherches de M^me^ Barabino sont largement axées sur le rôle de la biomécanique dans la santé et la maladie dans le contexte de la drépanocytose et de l'ingénierie tissulaire orthopédique. Elle étudie également l'influence du sexe, de la race et de l'ethnicité dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM). C'est une innovatrice et une consultante reconnue en matière d'éducation et de recherche STEM, de politique, de développement de la force de travail et de la diversité dans l'enseignement supérieur. Gilda Barabino est l'ancienne présidente de l'American Institute for Medical and Biological Engineering et de la Biomedical Engineering Society. Elle est membre de l'American Association for the Advancement of Science, de l'American Institute of Chemical Engineers, de l'American Institute for Medical and Biological Engineering et de la Biomedical Engineering Society. M^me^ Barabino a obtenu sa licence en chimie à l'Université Xavier de Louisiane et son doctorat en génie chimique à l'Université Rice.

Kathryn Clancy est professeure associée d'anthropologie à l'Université de l'Illinois, et est affiliée au programme pour l'évolution, l'écologie et la conservation, ainsi qu'à l'institut Beckman pour les sciences et technologies avancées. Le laboratoire de Kathryn Clancy étudie les variations de la physiologie reproductive des femmes et la manière dont ces variations sont influencées par les gènes, l'environnement et les interactions gènes-environnement. Les recherches critiques de M^me^ Clancy sur la culture de la science ont également suscité un regain d'attention. Elle et ses collègues ont démontré de manière empirique le problème persistant du harcèlement et des agressions sexuelles dans les sciences de terrain, l'astronomie et les sciences planétaires à travers plusieurs publications. Elle a obtenu un doctorat en anthropologie à l'Université de Yale en 2007, et une bi-licence en anthropologie biologique et études féminines à l'Université de Harvard en 2001.

Lilia Cortina est professeure de psychologie, d'études féminines, de ges-

tion et d'organisation à l'Université du Michigan. Psychologue organisationnelle, elle est spécialisée dans l'étude scientifique de la victimisation au travail depuis plus de deux décennies. L'une des lignes de recherche de Lilia Cortina porte sur le harcèlement sexuel au travail, en se concentrant sur les contours et les conséquences du harcèlement dans la vie des femmes et des hommes. Elle étudie également l'incivilité sur le lieu de travail. À ce jour, elle a publié près de 80 articles et chapitres de recherche sur ces sujets. En outre, elle a servi de témoin expert dans divers contextes, traduisant les conclusions des sciences sociales pour éclairer la prise de décisions politiques et juridiques. Par exemple, en 2015, elle a fourni un témoignage d'expert au panel des procédures judiciaires du ministère de la Défense. Commandé par le Congrès, ce panel a mené une étude indépendante des procédures judiciaires militaires concernant les agressions sexuelles. Elle a également témoigné en 2015 devant le groupe de travail restreint de la Commission américaine pour l'égalité des chances dans l'emploi sur l'étude du harcèlement sur le lieu de travail. En reconnaissance de ses contributions uniques et exceptionnelles dans ce domaine, elle a été nommée membre de l'American Psychological Association et de la Society for Industrial/Organizational Psychology. Lilia Cortina a obtenu sa maîtrise et son doctorat en psychologie à l'Université de l'Illinois à Urbana-Champaign.

Amy Dodrill est vice-présidente et directrice générale de Trumpf Medical USA. Elle a plus de 20 ans d'expérience dans l'industrie du marché des dispositifs médicaux et a acquis, au cours de sa carrière dynamique, une exposition significative à plusieurs aspects du monde des affaires. Tant au niveau national qu'international, elle a excellé dans les opérations commerciales, la gestion des ventes et les postes de direction dans des entreprises telles que GE Healthcare, DynaVox-Mayer Johnson, Hill-Rom et Trumpf Medical, où elle est actuellement directrice générale et vice-présidente de la division américaine. Elle est membre de l'équipe dirigeante du Professional Women's Network, qui s'attache à créer un environnement favorisant une main-d'œuvre diversifiée. M^{me} Dodrill est titulaire d'une licence en génie biomédical et chimique de l'Université Johns Hopkins.

Lisa García Bedolla est professeure à la Graduate School of Education et directrice de l'Institute of Governmental Studies de l'Université de Californie, Berkeley. Elle utilise les outils des sciences sociales pour révéler les causes des

inégalités politiques et économiques aux États-Unis, en tenant compte des différences entre les races, les sexes, les classes sociales et les lieux. Elle a eu recours à diverses méthodes des sciences sociales – observation des participants, entretiens approfondis, enquêtes, expériences sur le terrain et systèmes d'information géographique – pour éclairer cette question. Elle a publié quatre livres et des dizaines d'articles de recherche, a remporté cinq des prix nationaux du livre et de nombreux autres prix. Elle siège actuellement au conseil consultatif externe de la bourse ADVANCE de la Fondation nationale des sciences (NSF) de l'Université du Nouveau-Mexique et a participé au projet ADVANCE de la NSF lorsqu'elle était membre du corps enseignant de l'Université de Californie à Irvine. Elle a obtenu son doctorat en sciences politiques à l'Université de Yale et sa licence en études latino-américaines et littérature comparée à l'Université de Californie, à Berkeley.

Liza H. Gold est une psychiatre clinicienne et médico-légale agréée par le conseil d'administration. Elle est professeure de psychiatrie clinique à l'école de médecine de l'Université de Georgetown et exerce dans le privé depuis 1990. Lizia Gold enseigne au niveau national sur divers sujets en psychiatrie légale, notamment l'évaluation des aspects psychiatriques du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Elle a remporté à deux reprises le prix de l'American Psychiatric Association et de l'American Academy of Psychiatry, ainsi que le prix Manfred Guttmacher du barreau, d'abord en 2006 pour son livre *Sexual Harassment : Psychiatric Assessment in Employment Litigation* (2004), et à nouveau en 2011 pour son livre intitulé *Evaluating Mental Health Disability in the Workplace* (2009). Elle a été à deux reprises vice-présidente de l'Académie américaine de psychiatrie et de droit et a reçu le prix « Seymour Pollack Distinguished Achievement Award » de cette organisation pour sa contribution à l'enseignement et à la formation en psychiatrie légale. Elle est actuellement médecin consultant auprès de la Commission de la santé mentale de la Cour supérieure du district de Columbia. Elle a obtenu son diplôme de docteur en médecine à la faculté de médecine de l'Université de New York. Elle a obtenu une maîtrise de philosophie à l'Université de Cambridge et a obtenu sa licence au Harvard/Radcliffe College.

Melvin Greer est responsable des données Amérique du Nord/ Amérique du Sud chez Intel Corporation. L'expérience de M. Greer dans le domaine de l'in-

génierie des systèmes et des logiciels a donné lieu à des inventions brevetées dans le domaine de l'informatique en nuage, de la biologie synthétique et de l'Internet des biocapteurs de choses pour l'analyse de pointe. Il est également professeur dans le cadre du programme de maîtrise en sciences des données à la Southern Methodist University et conférencier émérite à l'International Cyber Center de l'Université George Mason. M. Greer siège au conseil d'administration de la Capitol Technology University à Laurel, dans le Maryland, et au Conseil d'administration du Northern Virginia Children's Science Center. M. Greer est l'auteur primé du livre à succès *21st Century Leadership* et le directeur général de l'Institut Greer pour le leadership et l'innovation, qui se concentre sur le développement des nouveaux leaders et la croissance des futurs innovateurs. Il a obtenu une licence en systèmes et technologies informatiques et une maîtrise en systèmes d'information à l'Université américaine. Il a également suivi l'Executive Leadership Program à l'Université de Cornell, Johnson Graduate School, et l'Entrepreneurial Finance Post Graduate Program au Massachusetts Institute of Technology, Sloan School of Management. Il est un ardent défenseur, et soutient l'augmentation, de la représentation des femmes et des minorités sous-représentées dans les sciences.

Linda C. Gundersen scientifique émérite à l'USGS (U.S. Geological Survey), où elle a passé 34 ans en tant que chercheuse scientifique, responsable de programme et cadre supérieur. De 2001 à 2010, elle a été chef scientifique pour la géologie, supervisant les programmes relatifs aux tremblements de terre, aux volcans, aux glissements de terrain, à la géologie côtière et marine, à la cartographie géologique, aux ressources énergétiques et minérales et au changement climatique. En 2011, elle a créé le Bureau de la qualité et de l'intégrité scientifique de l'USGS, qui dirige l'intégrité scientifique, l'éthique, l'éducation, les bourses postdoctorales, la qualité des publications, l'excellence de la recherche et d'autres programmes de l'USGS. Elle a obtenu une licence en géologie à l'Université de Stony Brook et a mené des études doctorales en géochimie à l'Université du Colorado. Elle a été récompensée par les prix du ministère de l'Intérieur (Department of Interior Superior, Meritorious, and Distinguished Service Awards). Elle est membre de la Geological Society of America et a publié de nombreux articles sur la géologie, la géoinformatique, la gestion scientifique, l'intégrité scientifique et l'éthique. Elle a co-écrit et dirigé l'élaboration de politiques d'intégrité scientifique pour l'USGS (2007), le ministère de l'In-

térieur (2011), l'Institut américain des géosciences (2015) et l'Union américaine de géophysique (2012 et 2017). Elle est l'éditrice du livre récemment publié (2017) intitulé *Scientific Integrity and Ethics in the Geosciences* (Intégrité scientifique et éthique dans les géosciences).

Elizabeth L. Hillman est la 14e présidente du Mills College. Mme Hillman dispose d'une vaste expérience de l'administration et de l'enseignement dans le supérieur et un parcours remarquable dans les domaines de l'égalité des sexes et de la condition féminine. Elle est l'ancienne doyenne de l'Université de Californie, Hastings College of the Law, où elle a également occupé le poste de directrice de l'enseignement. Avant d'occuper ce poste à Hastings, Mme Hillman a été professeure de droit et directrice du développement de la faculté à l'école de droit de l'Université Rutgers et a enseigné à l'Université de Yale et à l'Académie de l'armée de l'air américaine. Elle a également été officier dans l'U.S. Air Force, où elle a occupé les fonctions d'officier des opérations spatiales et d'analyste orbitale. L'expertise de Mme Hillman en matière de violence sexuelle et de questions de genre dans la culture et les organisations militaires lui a valu une reconnaissance nationale et internationale. Elle a été témoin expert devant le Congrès à de nombreuses reprises, notamment lors de l'audition du Congressional Women's Caucus pour traiter de la pornographie non consensuelle dans l'armée américaine (Marines United). C'est une éducatrice et conférencière recherchée sur les sujets des agressions et du harcèlement sexuels, ainsi que sur le leadership et les droits des femmes. En 2013-2014, elle a fait partie du Response Systems to the Adult Sexual Assault Crimes Panel (RSP), un groupe indépendant créé par le Congrès américain qui a pour objectif d'étudier et faire des recommandations sur les agressions sexuelles dans l'armée américaine. Elle a également présidé le sous-comité des systèmes comparatifs de la RSP, qui dirige la préparation et la rédaction d'un rapport complet recommandant des changements significatifs pour améliorer les réponses militaires aux agressions sexuelles. Elle est membre fondateur de l'Alliance du président de l'enseignement supérieur et de l'immigration, et siège, actuellement, au conseil d'administration de la Women's College Coalition et du groupe consultatif des chanceliers et présidents de la division III de la NCAA. Elle a obtenu une licence en génie électrique à l'Université de Duke en 1989 et une maîtrise en histoire à l'Université de Pennsylvanie en 1994. Elle a ensuite obtenu un doctorat en droit à la faculté de droit de Yale en 2000 et un doctorat en histoire avec

spécialisation en histoire des femmes à l'Université de Yale en 2001.

Timothy R.B. Johnson (NAM) est professeur Arthur F. Thurnau, professeur d'obstétrique et de gynécologie, professeur d'études féminines et professeur de recherche au Centre pour la croissance et le développement humain de l'Université du Michigan. Il est un spécialiste universitaire de la médecine maternelle et fœtale et a travaillé dans les facultés de l'Université des sciences de la santé des forces armées, de l'Université Johns Hopkins et de l'Université du Michigan. Il a une grande expérience de l'enseignement médical, tant au niveau national qu'international, ainsi que du développement et du renforcement des capacités des facultés universitaires. M. Johnson a reçu le prix pour services distingués, la plus haute distinction de l'American College of Obstetricians and Gynecologists, et le prix du mérite distingué de la Fédération internationale de gynécologie et d'obstétrique. Il est l'ancien président de l'Association des professeurs de gynécologie et d'obstétrique, membre ad eundem du Collège royal des obstétriciens et gynécologues (Londres), membre honoraire du Collège des chirurgiens d'Afrique de l'Ouest et membre honoraire du Collège des médecins et chirurgiens du Ghana.

Anna Kirkland est professeure Arthur F. Thurnau d'études féminines, directrice de l'Institut de recherche sur les femmes et le genre, et directrice du programme Science, technologie et société de l'Université du Michigan (2017-2018). Ses recherches se sont concentrées sur les interactions entre les catégories d'identité, la discrimination et la santé. Elle est titulaire d'une nomination de courtoisie dans le domaine des sciences politiques. Principalement située dans la tradition du droit et de la société, Anna Kirkland travaille également dans le cadre d'études scientifiques, d'études sur le handicap et d'études sur le genre en utilisant des méthodes théoriques et inter-préventives. Le deuxième livre de M^me^ Kirkland, *Vaccine Court: The Law and Politics of Injury*, est disponible auprès des New York University Press (2016). Son premier livre, *Fat Rights: Dilemmas of Difference and Personhood*, a été publié en 2008 par les New York University Press. Elle est co-éditrice avec Jonathan Metzl de *Against Health: How Health Became the New Morality* (New York University Press, 2010). Ses articles analysent des sujets tels que la politique des vaccins dans les assemblées législatives des États, la crédibilité scientifique et la critique des vaccins, la conscience des droits dans le mouvement de libération des corps,

l'approche environnementale de la politique anti-obésité et la discrimination des transgenres en tant que discrimination sexuelle.

Ed Lazowska (NAE) est titulaire de la chaire Bill & Melinda Gates à la Paul G. Allen School of Computer Science & Engineering de l'Université de Washington. Elle est membre de la National Academy of Engineering, de l'American Academy of Arts and Sciences, de l'Association for Computing Machinery, de l'Institute of Electrical and Electronics Engineers et de l'American Association for the Advancement of Science. Les activités de leadership national de M. Lazowska comprennent la coprésidence du comité consultatif du président sur les technologies de l'information de 2003 à 2005, et la coprésidence du groupe de travail sur la recherche et le développement en matière de réseaux et de technologies de l'information du conseil consultatif du président sur la science et la technologie en 2010. Défenseur de longue date de la participation des femmes dans ce domaine, Ed Lazowska siège au conseil consultatif exécutif du Centre national pour les femmes et les technologies de l'information, ainsi qu'au Comité des National Academies sur les femmes dans les sciences, l'ingénierie et la médecine. Il a obtenu sa licence en informatique à l'Université de Brown en 1972 et son doctorat en informatique à l'Université de Toronto en 1977, lorsqu'il a rejoint la faculté de l'Université de Washington.

Vicki J. Magley est professeure au département des sciences psychologiques de l'Université du Connecticut à Storrs, Connecticut. Ses recherches portent principalement sur la psychologie de la santé au travail et combinent des perspectives organisationnelles et féministes dans l'étude du harcèlement sexuel et de l'incivilité au travail. Elle s'intéresse, plus particulièrement, à la manière dont les individus et les organisations font face et gèrent ces mauvais traitements. Une grande partie de ses recherches ont été menées en consultant des organisations pour comprendre leur climat de maltraitance et évaluer les interventions destinées à modifier ce climat. Magley est une ancienne présidente de la Society for Occupational Health Psychology, elle préside la division industrielle/organisationnelle de l'Université de Cologne et elle est la chercheuse principale d'une bourse de formation en psychologie de la santé au travail financée par le National Institute for Occupational Safety and Health. Elle a obtenu son doctorat en 1999 à l'Université de l'Illinois à Urbana-Champaign en psychologie sociale/organisationnelle.

Roberta Marinelli est la doyenne du College of Earth, Ocean, and Atmospheric Sciences de l'Université d'État de l'Oregon. Elle a été directrice exécutive du Wrigley Institute for Environmental Studies à l'Université de Californie du Sud. M^me^ Marinelli a travaillé à l'Université de Californie du Sud de 2011 à 2016. Avant cela, elle était directrice de programme pour les organismes et les écosystèmes antarctiques de la division des sciences antarctiques de la National Science Foundation (NSF) et avait, auparavant, été directrice de programme associée pour le programme de biologie et de médecine antarctique de la NSF. Elle a également été chercheuse et membre du corps enseignant du Centre des sciences environnementales de l'Université du Maryland et de l'Institut océanographique Skidaway du système universitaire de Géorgie. Elle est titulaire d'une licence en études environnementales de l'Université de Brown, ainsi que d'une maîtrise et d'un doctorat en sciences marines de l'Université de Caroline du Sud.

Constance A. Morella a représenté le 8^e^ district du Congrès du Maryland dans la Chambre des représentants des États-Unis de 1987 à 2003. Elle a également été représentante permanente auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) de 2003 à 2007. Elle fait actuellement partie du corps enseignant de l'American University en tant qu'ambassadrice résidente pour le Women & Politics Institute. Elle a été nommée à la Commission américaine des monuments de guerre en 2010. Alors qu'elle représentait le 8^e^ district du Congrès du Maryland, Constance Morella a acquis une réputation nationale en tant que principale défenseure des femmes, des enfants et des familles. Auparavant, elle a servi à la Chambre des délégués du Maryland et est la seule femme membre de l'Assemblée générale du Maryland à avoir été élue au Congrès américain. Pendant ses 16 années à la Chambre des représentants, M^me^ Morella a joué un rôle de premier plan dans les efforts visant à promouvoir la croissance économique grâce à la science et à la technologie, en tant que membre de la commission de la Chambre des représentants sur la science et en tant que présidente de la sous-commission sur la technologie. Avant de servir au Congrès américain et à la Chambre des délégués du Maryland, elle a été professeure d'anglais au Montgomery College de Rockville, dans le Maryland, de 1970 à 1985. En 2008, elle a été boursière résidente à l'Institut de politique de la Kennedy School de l'Université de Harvard. Elle a été nommée ambassadrice résidente à l'American University School of Public Affairs, où elle enseigne

« les études sur les femmes, les sciences-politiques et la politique publique ». Constance Morella est titulaire d'une licence de l'Université de Boston, d'une maîtrise de l'American University et de 12 diplômes honorifiques.

John B. Pryor est un éminent professeur émérite de psychologie à l'Université d'État de l'Illinois. Pryor a obtenu son doctorat en psychologie à l'Université de Princeton en 1977 et a commencé à enseigner à l'Université d'État de l'Illinois en 1985. Il a été directeur du bureau de recherche du College of Arts and Sciences de 1995 à 1998 et a été président par intérim du département de psychologie en 1998-1999. Il est membre de l'Association for Psychological Science et de l'American Psychological Association. Il est également membre de la Midwestern Psychological Association et de la Society for Experimental Social Psychology. Il est également l'ancien président de la Midwestern Psychological Association. John Pryor a contribué à la recherche sur le harcèlement sexuel pendant plus de 30 ans ; et ses recherches sur le harcèlement sexuel ont fait de lui un expert reconnu en tant que consultant engagé par la Commission américaine pour l'égalité des chances dans l'emploi et le ministère de la Justice, ainsi que par des cabinets d'avocats du Rhode Island à Hawaï.

Billy M. Williams est vice-président chargé de l'éthique, de la diversité et de l'inclusion à l'American Geophysical Union (AGU), où il est responsable, en tant qu'associé principal, de la direction de tous les aspects des programmes de l'AGU liés à l'éthique et à l'équité. Auparavant, il avait occupé le poste de directeur scientifique de l'AGU. M. Williams a été le chercheur principal (PI) et l'organisateur principal en septembre 2016 de l'atelier, financé par la National Science Foundation (NSF), sur le harcèlement sexuel dans les sciences : *A Call to Respond*, et sert de co-PI sur la subvention NSF 2017, partenariat *ADVANCE : de la salle de classe au terrain : améliorer le lieu de travail dans le domaine des géosciences*. Avant de rejoindre l'AGU, il a été responsable principal de programme des National Academies of Sciences, directeur de la recherche et du développement mondial à la Dow Chemical Company, et directeur des programmes externes de Dow pour la science et la technologie. Billy Williams est titulaire d'une licence de chimie à l'Université de Caroline du Nord à Chapel Hill et d'une maîtrise de chimie organique à l'Université du Michigan central.

MEMBRES

Frazier Benya est chargé de programme au sein du Comité sur les femmes dans les sciences, l'ingénierie et la médecine (CWSEM) des National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Son travail vise à garantir que la science, l'ingénierie et la médecine sont éthiques et socialement responsables, tant dans leur pratique qu'en ce qui concerne les personnes qui participent à ces travaux. Avant de rejoindre le personnel du CWSEM, Frazier Benya a travaillé avec la National Academy of Engineering de 2011 à 2017, période durant laquelle il a géré des projets pour le Center for Engineering Ethics and Society et a codirigé les efforts visant à développer et améliorer le site web du NAE Online Ethics Center (OEC) for Engineering and Science. Son travail avec la NAE s'est concentré sur l'amélioration et le renforcement de l'enseignement de l'éthique de l'ingénierie et sur l'analyse des voies empruntées par les ingénieurs entre l'éducation et la vie professionnelle. Il est titulaire d'une licence avec mention en science, technologie et société de l'Université de Puget Sound, d'une maîtrise en bioéthique et d'un doctorat en histoire des sciences, technologie et médecine de l'Université du Minnesota. Son doctorat a porté sur l'histoire de la bioéthique et de la responsabilité sociale des sciences dans les années 1960 et 1970, ce qui a conduit à la création de la première Commission fédérale de bioéthique en 1974. Sa maîtrise a examiné différents types de méthodologies institutionnelles pour l'examen des implications sociales de la science, en mettant l'accent sur celles qui intègrent la recherche scientifique à la recherche éthique aux États-Unis et au Canada. Il a été élu membre de l'Association américaine pour l'avancement des sciences en 2017.

Ashley Bear est chargée de programme au sein du conseil de l'enseignement supérieur et de la main-d'œuvre des National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Avant de rejoindre les National Academies, M^{me} Bear était chargée de gestion présidentielle au sein de la division des sciences biologiques de la National Science Foundation (NSF), où elle gérait un portefeuille d'investissements de moyenne envergure dans les infrastructures scientifiques et dirigeait des analyses des impacts des financements de la NSF sur les trajectoires de carrière des chercheur·e·s postdoctor·aux·alles Pendant ses années de bourse, elle a également travaillé comme responsable de la politique scientifique au sein du bureau du conseiller en sciences et en technologie du secrétaire d'État, où elle s'est employée à promouvoir la diplomatie scientifique et

à suivre l'évolution des tendances émergentes dans le domaine de la science, avec des implications pour la politique étrangère, a géré des programmes visant à accroître la capacité scientifique du département d'État et a assuré la liaison avec le bureau des affaires de l'hémisphère occidental et le bureau des affaires de l'Asie de l'Est et du Pacifique. Elle est titulaire d'une licence en neurosciences de l'Université Brown et d'un doctorat en écologie et biologie évolutive de l'Université Yale.

Irene Ngun est associée de recherche au sein du Conseil de l'enseignement supérieur et de la main-d'œuvre (BHEW) des National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Elle est également associée de recherche pour le Comité sur les femmes dans les sciences, l'ingénierie et la médecine (CW-SEM), un comité permanent des National Academies. Avant de rejoindre les National Academies, elle a été stagiaire au Congrès pour la commission de la Chambre des États-Unis sur la science, l'espace et la technologie (Bureau démocratique) et a brièvement travaillé dans le bureau de la députée Eddie Bernice Johnson du Texas (D-33). Elle a obtenu sa maîtrise à la Yonsei Graduate School of International Studies (Séoul, Corée du Sud), où elle a développé son intérêt pour la politique scientifique. Elle a obtenu sa licence au Goshen College en biochimie/biologie moléculaire et économie mondiale.

Kellyann Jones-Jamtgaard, est l'agent de liaison de l'académie des carrières au sein du Partnership for Regional Educational Preparation-Kansas City (PREP-KC), une organisation à but non lucratif qui se concentre sur la préparation aux études et aux carrières dans les écoles urbaines. M^me^ Jones-Jamtgaard a été élue en 2017 boursière, dans le cadre du programme Christine Mirzayan Science and Technology Policy, rattaché à la Commission sur les femmes en sciences, ingénierie et médecine aux National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Nommée par le maire Sly James, elle est actuellement commissaire à la Kansas City Health Commission, un groupe chargé d'améliorer la santé publique à Kansas City, Missouri, et copréside le sous-comité de la Commission sur les résultats des naissances. M^me^ Jones-Jamtgaard est titulaire d'une licence en biologie et en espagnol de l'Université de Duke et d'un doctorat en microbiologie du Centre médical de l'Université du Kansas (KUMC). Ses recherches doctorales ont porté sur les altérations du trafic cellulaire lors de l'infection par le virus de l'hépatite C. Pendant ses études supérieures, elle

a été membre du comité des postdoctorants et des étudiants par l'intermédiaire de l'American Society for Cell Biology, dont elle coprésidait le sous-comité de développement de carrière et assurait la liaison avec les comités des politiques publiques et des affaires des minorités. M^me^ Jones-Jamtgaard s'est engagée à améliorer l'éducation scientifique et à défendre les femmes dans les domaines de la science et de la médecine. Elle a récemment reçu le prix Kellyann Jones-Jamtgaard pour la diversité des étudiants au KUMC créé en son honneur.

Alex Helman a été nommée boursière dans le cadre du programme Christine Mirzayan en 2018 pour la commission des femmes en sciences, ingénierie et la médecine. Elle est candidate au doctorat en biochimie à l'Université du Kentucky et est titulaire d'une licence en biochimie de l'Université d'Elon. Sa thèse de recherche porte sur les contributions cérébrovasculaires aux troubles cognitifs et à la démence, en particulier chez les personnes atteintes du syndrome de Down. M^me^ Helman est actuellement ambassadrice au Congrès pour l'Association Alzheimer, où elle est le principal point de contact au sein du district entre l'association et le représentant de KY-6. En tant que défenseur des questions de politique scientifique, elle a fait partie du comité d'organisation de la Marche pour la science de Lexington et a occupé de nombreux postes axés sur la vulgarisation scientifique pour diverses organisations du campus. Elle se passionne pour le maintien des minorités sous-représentées dans les domaines de la science, la technologie, l'ingénierie et la médecine, l'amélioration du climat sur le campus et la création de politiques de santé saines pour notre population vieillissante.

Tom Rudin est le directeur du comité sur l'enseignement supérieur et la force de travail des National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, poste qu'il a occupé à la mi-août 2014. Avant de rejoindre les National Academies, M. Rudin a été vice-président principal pour la préparation des carrières et vice-président principal pour la défense des intérêts, les relations gouvernementales et le développement au conseil d'administration de l'établissement supérieur, de 2006 à 2014. Il a également été vice-président pour les relations gouvernementales de 2004 à 2006 et directeur exécutif de la planification et de la gestion des subventions de 1996 à 2004 au conseil d'administration du Collège. Avant de rejoindre le conseil d'administration du Collège, il était analyste politique aux National Institutes of Health à Bethesda, dans le Mary-

land. En 1991, il a donné des cours sur la politique publique américaine, les droits de l'homme et la gestion organisationnelle en tant qu'instructeur invité à l'Université technique du Moyen-Orient à Ankara, en Turquie. Au début des années 1980, il a dirigé les travaux de la Task Force du gouverneur de Caroline du Nord sur la science et la technologie pour le gouverneur James B. Hunt, Jr, où il a participé à plusieurs nouvelles initiatives de l'État, comme le Centre de biotechnologie de Caroline du Nord et l'École de sciences et de mathématiques de Caroline du Nord. Il a obtenu une licence à l'Université de Purdue, et il est titulaire d'une maîtrise en administration publique et en travail social de l'Université de Caroline du Nord à Chapel Hill.

Annexe B
Programmes de la réunion du Comité et des ateliers

Programme de la première réunion du Comité
10 février 2017
Réunion virtuelle via WebEx

Vendredi 10 février 2017

10h00 – 10h45	***Séances à huis clos*** Accueil et présentation des commissions
10h45 – 11h00	***Pause pour que les invité·e·s se joignent à la réunion***
11h00 – 15h00	***Séances ouvertes***
11h00 – 12h00	***Le Comité examine les objectifs de l'étude*** Les coprésidents présentent le projet et l'énoncé des tâches. Les coprésidents et le personnel répondent à toutes les questions concernant l'énoncé des tâches et le champ d'application des travaux
12h00 – 12h30	***Déjeuner***

12h30 – 14h00 ***Introduction et conversation avec les sponsors***

- Joan Frye, NSF
- Hannah Valantine, NIH
- Carlotta Arthur, Fondation Luce
- Judy Glaven, Institut médical Howard Hughes
- David R. Chambers, NASA
- Rear Admiral Anita Lopez, NOAA

14h00 – 15h00 ***Discussion avec Anita Hill***

- Anita Hill, professeur universitaire de politique sociale, de droit, d'études sur les femmes, le genre et la sexualité à l'Université Brandeis

15h00 – 15h15 ***Pause pour le départ des invité·e·s***

15h15 – 16h15 ***Séance à huis clos***

Le Comité discute des objectifs de l'étude en réponse aux commentaires des sponsors et d'Anita Hill

16h15 ***Ajournement de la réunion***

Programme de la deuxième réunion du Comité
28 et 29 mars 2017
Washington, DC

Mardi 28 mars 2017
United States Institute of Peace
2301 Constitution Avenue NW

8h30 – 9h00	***Séance à huis clos***
8h30 – 17h30	Discussions de la commission/ Plan de collecte d'informations
8h30 – 9h00	***Inscriptions et petit-déjeuner***
9h00 – 9h15	***Accueil et discours d'ouverture*** • Paula Johnson, coprésidente du Comité, Wellesley College • Sheila Widnall, coprésidente du Comité, Massachusetts Institute of Technology
9h15 – 10h45	***Session 1 : Stratégies pour aborder la question du harcèlement sexuel lors des réunions de la Société professionnelle et scientifique*** *Modérateur :* • Billy Williams, Union géophysique américaine *Intervenants :* • Sherry Marts, Smarts Consulting • Dara Norman, Chair of the Ethics Task Force, American Astronomical Society • Chris McEntee, Union américaine de géophysique • Diana Lautenberger, Association of American Medical Colleges
10h45 – 11h00	***Pause café***

11h00 – 12h30 ***Session 2 : Pratiques prometteuses pour la formation***

Modérateur :
- Vicki Magley, Université du Connecticut

Intervenants :
- Eden King, Université George Mason
- Sharyn Potter, Université du New Hampshire
- Susan Divers, LRN (titre provisoire)
- Justine Tinkler, Université de Géorgie

12h30 – 13h15 ***Déjeuner***

13h15 – 14h45 ***Session 3 : Défis, opportunités, et approches pour traiter le harcèlement sexuel dans les établissements universitaires***

Modérateur :
- Ed Lazowska, Université du Washington

Intervenants :
- Myra Hindus, Creative Diversity Solutions
- David Mogk, Montana State University
- Shereen Bingham, Université du Nebraska
- Fran Sepler, Sepler & Associates

14h45 – 15h00 ***Pause café***

15h00 – 16h30 ***Session 4 : Interventions politiques pour lutter contre le harcèlement sexuel dans le milieu universitaire***

Modérateur :
- Connie Morella, ancienne députée du Maryland

Intervenants :
- Miriam Goldstein, directrice législative du bureau de la représentante
- Jackie Speier's Sharon Masling, Commission américaine pour l'égalité des chances pour l'emploi
- Janet Koster, Association pour les femmes en sciences

16h30 – 17h30	***Commentaires du public***
17h30	***Ajournement des ateliers du public***
17h30 – 18h30	***Séance à huis clos*** Discussion du Comité pour réfléchir aux présentations des ateliers

Mercredi 29 mars 2017

National Academies Keck Building, salle 105
500 Fifth St. NW

9h00 – 16h00	***Séance à huis clos*** Examen du processus des National Academies et des conflits d'intérêts et des préjugés, et discussion en comité sur les prochaines étapes

Programme de la troisième réunion du Comité
20 et 21 juin 2017

Arnold and Mabel Beckman Center
100 Academy Drive
Irvine, CA

Mardi 20 juin 2017

8h30 – 9h00 ***Séance à huis clos***
Petit-déjeuner de la commission et discussion des principales parties prenantes pour le rapport

8h30 – 9h00 ***Inscriptions et petit-déjeuner***

9h00 – 9h15 ***Remarques de bienvenue et contexte de l'étude***
- Paula Johnson, coprésidente du Comité, Wellesley College
- Sheila Widnall, coprésidente du Comité, Massachusetts Institute of Technology
- Tom Rudin, directeur par délégation du Comité des femmes en sciences, ingénierie et médecine

9h15 – 9h45 ***Remarques et discussion avec la présidente des NAS***
- Marcia McNutt, présidente des National Academy of Sciences

9h45 – 10h30 ***La saillance du genre et les cadres raciaux, les potentiels obstacles pour les femmes en sciences : Comprendre le contexte antérieur et les conséquences potentielles du harcèlement sexuel***
- Branche Enobong (Anna), Université du Massachusetts à Amherst

10h30 – 10h45 ***Pause café***

10h45 – 11h45 ***Le harcèlement de sexuel : Déplacement de la trahison institutionnel au courage institutionnel***
- Jennifer Freyd, Université d'Oregon

11h45 – 13h00 ***Déjeuner***

13h00 – 14h15 ***Traitement du harcèlement sexuel au niveau institutionnel***

Modérateur :
- Alice Agogino, membre du Comité, Université de Californie, Berkeley

Intervenants :
- Kirsten Quanbeck et Diane O'Dowd, Université de Californie, Irvine
- Branche Enobong (Anna), Université du Massachusetts à Amherst

14h15 – 14h45 ***Session de commentaires publics***

14h45 – 15h00 ***Pause café***

15h00 – 16h30 ***Prévention et traitement du harcèlement sexuel***

Modérateur :
- Beth Hillman, membre du Comité, Mills College

Intervenants :
- Heather Flewelling et Katherine Alatalo, Astronomy Allies
- Jackson Katz, Mentors in Violence Prevention programme MVP
- Saira Jesrai, LRN

16h30 ***Ajournement de l'atelier***

16h45 – 17h30 ***Séance à huis clos***
Discussion en commission pour réfléchir aux présentations des ateliers

Mercredi 21 juin 2017

8h30 – 17h00 ***Séance à huis clos***
Présentation des membres de la commission et discussions en sous-commission

Quatrième réunion du Comité Pour la commission sur les conséquences du harcèlement sexuel dans le milieu universitaire

4-5 octobre 2017
Hyatt Regency Cambridge 575 Memorial Dr.
Cambridge, MA 02139

Mercredi 4 octobre 2017

8h15 – 10h30 ***Séances à huis clos***
Discussion de l'ébauche du rapport et des principales conclusions

10h30 – 11h30 ***Institutions académiques traitant du harcèlement sexuel : Perspectives juridiques et sociologiques***

Modérateur :
- Anna Kirkland, Université du Michigan

Intervenants :
- Joanna Grossman, Université méthodiste du Sud
- Frank Dobbin, Université d'Harvard

11h30 – 12h15 **Déjeuner**

12h15 – 13h30 ***Perspectives des étudiant·e·s et des postdoctorant·e·s sur les politiques universitaires et les stratégies de lutte contre le harcèlement sexuel***

Modérateur :
- Lilia Cortina, Université du Michigan

Intervenants :
- Kate M. Sleeth, National Postdoctoral Association
- Jessica Polka, Future of Research and Whitehead Institute

- Claire Mackay Dickey, Conseil consultatif pour les étudiants de deuxième cycle et professionnels du Titre IX, Université de Yale
- Priya Moni, membre de la communauté des diplômés en prévention et en réponse à la violence, Massachusetts Institute of Technology

13h30 – 16h45 ***Pause***

13h45 – 15h00 ***Harcèlement sexuel parmi les étudiant·e·s en sciences, ingénierie et médecine***

Modérateur :
- Kevin Swartout, Université d'État de Géorgie

Intervenants :
- Rose Marie Ward, Université de Miami
- Adam Christensen, système universitaire de l'État de Pennsylvania

15h00 ***Remarques finales et clôture de la réunion publique***

15h15 – 16h30 ***Séance à huis clos***
Présentation des consultants et discussion du Comité

Jeudi 5 octobre 2017

8h00 – 17h15 ***Séance à huis clos***
Discussion du Comité sur les résultats de la recherche, les grandes lignes du rapport et les résultats, conclusions et recommandations

Programme de la cinquième réunion du Comité
25 octobre 2017
Réunion virtuelle via WebEx

15h00 – 16h30 **Discussion de groupe sur l'inconduite dans la recherche fédérale**
Politiques, processus et harcèlement sexuel : Enseignements tirés et liens possibles

Modérateur :

- Tom Arrison, National Academies, directeur d'étude pour le rapport *Favoriser l'intégrité dans la recherche*

Intervenants :

- Susan J. Garfinkel, directrice, Division de la surveillance des enquêtes, Bureau de l'intégrité de la recherche, Département de la santé et des services sociaux
- Robert Cosgrove, NSF Égalité des chances, responsable du programme (conformité)
- Ann M. Arvin, vice-doyenne et doyenne de la recherche à Stanford et membre du Comité pour l'étude des National Academies sur la promotion de l'intégrité dans la recherche.
- C. K. Gunsalus, directeur du National Center for Professional & Research Ethics et membre du Comité pour l'étude des National Academies sur la promotion de l'intégrité dans la recherche.

Programme de la réunion finale du Comité
11 et 12 janvier 2018

National Academy of Sciences Building, salle 125 2101
Constitution Ave. NW
Washington, DC

Jeudi 11 janvier 2018

8h30 – 12h00 ***Séance à huis clos***
Discussion des objectifs de la réunion et discussion des conclusions et recommandations

12h00 – 13h30 ***Session ouverte***
Déjeuner avec le personnel du Congrès pour entendre les réflexions sur cette question dans les milieux universitaires et sur la façon dont elle est liée au travail de leur représentant

13h30 – 18h00 ***Séance à huis clos***
Des petits groupes révisent les conclusions, les recommandations et le texte de soutien en réponse à la discussion en commission

Vendredi 12 janvier 2018

8h15 – 16h00 ***Séance à huis clos***
Discussion en comité des révisions en petits groupes et approbation des révisions, conclusions et recommandations prévues

Annexe C
Étude qualitative du harcèlement sexuel en sciences, ingénierie et médecine

Préparé pour les

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine
Commission sur les conséquences du harcèlement sexuel
en milieu universitaire
500 Fifth St. NW
Washington, DC 20001

Préparé par

Monique Clinton-Sherrod
Tasseli McKay
Christine Lindquist
Erin Kennedy
RTI International
3040 E. Cornwallis Road
Research Triangle Park, NC 27709

Numéro de projet RTI : 0215835.000.00

1 OBJECTIF DE L'ÉTUDE ET PORTÉES

La Commission sur les conséquences du harcèlement sexuel en milieu universitaire des National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (NASEM) a commandé cette étude pour comprendre l'influence du harcèlement sexuel sur la progression de la carrière des femmes dans les sciences, l'ingénierie et la médecine (SEM), en particulier dans l'enseignement supérieur et le milieu médical. Les National Academies ont passé un contrat avec une équipe de recherche du Center for Justice, Safety, and Resilience de RTI International, un institut de recherche à but non lucratif, pour étudier les questions de recherche suivantes :

1. Comment les femmes victimes de harcèlement sexuel dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la médecine caractérisent-elles et comprennent-elles ces expériences ?
2. Comment les femmes victimes de harcèlement sexuel réagissent-elles à leurs expériences à court terme (en particulier en ce qui concerne les réactions psychologiques et de survie immédiates, les rapports et autres demandes d'aide, les changements immédiats dans les habitudes de travail, l'orientation de la recherche ou la spécialité professionnelle, et les relations de collaboration ou de mentorat) ?
3. Dans quelle mesure les femmes victimes de harcèlement sexuel estiment que leur expérience a façonné leur trajectoire professionnelle (en particulier en ce qui concerne les ramifications à long terme sur les habitudes de travail, l'orientation de la recherche ou la spécialité professionnelle, les relations de collaboration ou de mentorat, les possibilités d'emploi, l'avancement et la titularisation, le financement de la recherche et les publications) ?
4. Selon les répondants, quels sont les obstacles, ou les défis, qui empêchent de s'attaquer au harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine (tant en termes de prévention que de réponse) ?
5. Quelles stratégies de prévention et de réponse au harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine les personnes interrogées jugent-elles prometteuses ?

2 MÉTHODES

Les NASEM ont opté pour la méthodologie la mieux adaptée à la compréhension de ces expériences complexes, sensibles et subjectives et de leurs impacts : une étude qualitative consistant en des entretiens individuels semi-structurés avec des femmes ayant été victimes de harcèlement sexuel. L'enquête qualitative est largement reconnue comme la méthode de choix pour obtenir des informations sur des phénomènes complexes, les contextes dans lesquels ils se produisent et leurs conséquences.[1] Ces méthodes sont considérées comme particulièrement bien adaptées pour mettre au premier plan et éclairer les expériences et les perceptions de ceux et celles qui sont considéré·e·s comme des victimes et d'autres personnes dont le point de vue a été peu exprimé, ou dont les expériences sont peu documentées dans les recherches antérieures.[2]

2.2 Approche de collecte de données

Le RTI a collaboré avec les membres de la NASEM pour recruter des participantes pour 40 entretiens individuels. Un formulaire d'éligibilité sécurisé, basé sur le web, a été développé pour sélectionner les répondantes potentiels en fonction des critères suivants : des femmes se déclarant comme enseignantes travaillant dans des disciplines des SEM dans des institutions de recherche, et ayant expérimenté un ou plusieurs comportements répondant à la définition du harcèlement sexuel (défini en termes de comportement spécifique dans le formulaire, et non pas seulement répertorié comme « harcèlement sexuel ») au cours des 5 dernières années. Une invitation à remplir ce formulaire a été envoyée à une liste de d'organisations scientifiques et d'organisations professionnelles nationales et régionales par le RTI et la NASEM. La RTI et la NASEM ont concentré leurs ressources sur l'identification et la connexion avec les listes des membres et des outils de communication similaires qui étaient centrés sur les universitaires de couleur ou ceux qui s'identifiaient comme lesbiennes, gays, bisexuels, transsexuels ou queer (LGBTQ+). Le RTI a utilisé les données

---

1 Creswell, J. W. (2013). *Conception de la recherche : méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes pour les approches*. Los Angeles, CA : Sage.

2 Sofaer, S. (1999). Méthodes qualitatives : Que sont-elles et pourquoi les utiliser ? Health Services Research, 34(5 Pt 2), 1101.

du formulaire web dans le but de sélectionner les personnes éligibles afin d'assurer la représentation des femmes de couleur et des femmes LGBTQ+, des femmes de tous les domaines, sous-domaines et stades de carrière, des femmes de diverses régions géographiques (dans le but de représenter celles des régions les plus conservatrices et les plus libérales du pays) et des personnes qui ont, ou n'ont pas, fait part de leurs expériences et qui sont, ou ne sont pas, restées dans l'établissement où ces expériences ont eu lieu. Sur les 340 femmes qui ont rempli l'outil de sélection, 65 ont été jugées éligibles, 48 ont été contactées pour des entretiens et 40 ont terminé les entretiens.

Les personnes sélectionnées pour les entretiens ont été contactées en utilisant leurs noms, ou pseudonymes préférés, et leurs modes de contact préférés (e-mail ou téléphone) et ont été programmées pour un entretien téléphonique avec un enquêteur qualitatif expérimenté, spécialisé dans la recherche sur la victimisation. Les rendez-vous ont été pris à un moment où la personne interrogée se trouvait dans un lieu privé où elle pouvait parler facilement et se confier sur ses expériences. Les personnes, qui ont rempli le formulaire de sélection mais n'ont pas été sélectionnées pour participer à un entretien, ont été remerciées et ont été informées à la fin de la période de recrutement, par leur mode de contact préféré, qu'elles n'avaient pas été sélectionnées. Les personnes interrogées, qui ont donné leur consentement éclairé par téléphone, ont participé à un entretien semi-structuré, enregistré sur support audio, d'une durée d'environ une heure, qui a porté sur les sujets suivants :

- Compréhension du harcèlement sexuel (par exemple, les expériences considérées comme constituant des faits de harcèlement sexuel).
- Historique des expériences de harcèlement sexuel sur le lieu de travail au cours des 5 dernières années.
- Réponses à ces expériences (par exemple, divulgation, réponse interne, changements dans la vie professionnelle, procédures formelles de signalement).
- L'impact perçu du harcèlement sexuel sur le travail et le parcours professionnel.
- Idées sur ce qui pourrait être fait pour prévenir ou mieux répondre à de tels incidents.

Après l'entretien, les personnes interrogées ont reçu un courrier électronique de remerciement contenant une liste de ressources, un petit témoignage de re-

connaissance (code cadeau Amazon de 15 $), des informations sur la publication prévue des résultats de l'étude et les coordonnées de l'équipe chargée de l'étude et du conseil d'examen institutionnel.

2.3 Approche analytique

Les enregistrements de tous les entretiens ont été transcrits de manière professionnelle, et les identificateurs de base (tels que le nom et le lieu des répondantes et les institutions où elles travaillaient) ont été supprimés lors de la préparation des transcriptions. Les transcriptions dépersonnalisées ont ensuite été chargées dans ATLAS.ti, un logiciel d'analyse qualitative des données. Un livre de codes a été développé conjointement par l'équipe d'analyse, incorporant des codes déductifs basés sur les questions de recherche de l'étude, et des codes inductifs pour saisir les thèmes qui ont émergés pendant le processus de codage et d'examen des données. Des requêtes de données codées ont été effectuées dans ATLAS.ti pour saisir des segments de texte axés sur chaque question de recherche. Les analystes ont lu les rapports de code pour ces requêtes, ont identifié les thèmes saillants et se sont réunis pour discuter de la façon dont ces thèmes ont abordé chaque question de recherche. Des notes analytiques ont été utilisées pour développer et élargir les thèmes, et les thèmes clés ainsi que les citations exemplaires, qui leur sont associées, ont été suivis dans une feuille de calcul Excel.

2.4 Caractéristiques d'échantillonnage

Les répondantes sont venues d'horizons divers représentant des démonstrations graphiques. La plus grande partie des répondantes (42,5%) provenait d'institutions du Sud, un cinquième du Midwest et un autre de l'Ouest[3]

Une proportion écrasante des répondantes s'est identifiée comme non Hispanique ou Latino (92,5%). La plupart des répondantes étaient blanches (82,5%). Les non-blanches étaient soit Asiatiques (12,5%), soit noires ou Afro-américaines (5%). Toutes les personnes interrogées se sont identifiées comme cis-

3 La composition géographique de l'échantillon de l'étude reflète la priorité accordée au recrutement de participants provenant de régions plus conservatrices et plus libérales des États-Unis.

genre. La plupart de l'échantillon (85%) s'est identifié comme hétérosexuel, et les 15% restants comme bisexuel ou pansexuel. Les répondantes à l'étude ont une expérience professionnelle très variée. Un peu plus de la moitié des répondantes (55%) étaient des professeures ou des professionnelles débutantes, c'est-à-dire qu'il s'était écoulé 10 ans, ou moins, depuis l'obtention de leur diplôme professionnel. Les autres répondantes ont déclaré être soit des professeures ou des professionnelles de haut niveau, c'est-à-dire celles pour lesquelles plus de 10 ans se sont écoulés depuis l'obtention de leur diplôme professionnel (42,5%), soit ont choisi de ne pas répondre à cette question (2,5%). Les répondantes travaillent dans tous les domaines du MEB, la moitié de l'échantillon étant dans les sciences (50%), et environ un quart dans l'ingénierie (27,5%) et la médecine (22,5%).

Avant de discuter des incidents les plus marquants des répondantes, les enquêteur·e·s ont posé à chacune d'entre elles une série de questions « en oui ou non » sur les types d'expériences qu'elles avaient vécues au cours des cinq dernières années. Les répondantes ont le plus souvent déclaré avoir été victimes de remarques ou de blagues sexistes sur les femmes ou les personnes transgenres (92,5%), suivis par des commentaires inappropriés sur le corps, l'apparence ou la séduction d'une autre personne (72,5%). Un peu plus de la moitié des répondantes (52,5%) ont indiqué avoir été victimes de blagues, d'histoires ou d'images sexuelles non désirées et offensantes, partagées en personne ou par voie électronique. La moitié (50%) ont été victimes d'attouchements non désirés. Les avances sexuelles non désirées et les pressions exercées pour accepter des rapports sexuels ou une relation amoureuse sont moins fréquentes, mais chaque pratique a été signalée séparément par plus d'un quart des participantes (27,5%). Moins d'une répondante sur trois (30%) a fait un rapport officiel à son institution sur le ou les incidents subis. La rétention institutionnelle a suivi un schéma similaire : 37,5% des personnes interrogées sont restées dans l'établissement où elles ont vécu l'incident ayant eu le plus d'impact.

3 RÉSULTATS

Résultats de recherche à la question 1 : comment les femmes victimes de harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, qualifient-elles et comprennent-elles ces expériences ?

3.1 Harcèlement sexuel et climat lié au genre

L'éventail des comportements et leur reconnaissance en tant que harcèlement sexuel. Sur la base de la procédure de sélection utilisée pour l'étude, toutes les personnes interrogées ont eu au moins un comportement au cours des cinq dernières années qui a été considéré par les chercheur·e·s comme constituant du harcèlement sexuel, et beaucoup en ont eu plusieurs (voir section 2.3). Au cours de l'entretien, il leur a également été demandé d'identifier, parmi les expériences qu'elles ont révélées au cours des cinq dernières années, celles qui ont eu le plus d'impact. Ces réponses ont changé et comprenaient des avances sexuelles, des blagues ou des commentaires obscènes, des commentaires désobligeants ou critiques sur la compétence, des attouchements sexuels non désirés, du harcèlement et une agression sexuelle par un collègue. Une répondante a fait remarquer que la plupart des personnes comprenaient le harcèlement sexuel principalement en termes d'avances sexuelles non désirées, mais que le harcèlement sexiste dans les milieux universitaires était répandu et engendrait de lourdes conséquences :

> La plupart d'entre eux dénigrent les femmes, les réduisent au silence sur leur lieu de travail, les rabaissent devant leurs collègues, leur disent qu'elles ne sont pas aussi compétentes que les autres ou qu'elles ne sont pas [aussi] sincères que vous autres... Je pense qu'il faut insister davantage sur ce point. Ce n'est pas seulement, vous savez, le fait de toucher ou de faire des avances sexuelles, mais c'est plus au niveau intellectuel. Ils essaient de jouer mentalement à ces jeux d'esprit, essentiellement pour que vous ne soyez pas capable de faire de réagir physiquement. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Au moment des entretiens, la plupart des répondantes ont qualifié leur expérience de harcèlement sexuel. Toutefois, certaines répondantes ont indiqué

qu'elles n'avaient pas reconnu immédiatement ces expériences comme telles.

Climat institutionnel de la discrimination sexuelle. Le retard dans la prise de conscience du harcèlement sexuel a été fortement influencé par l'acceptation généralisée des comportements criminels sexistes dans le contexte universitaire. De nombreuses personnes interrogées ont déclaré être la seule femme, ou l'une des quelques femmes, de leur département. La discrimination sexuelle était souvent normalisée dans les milieux à prédominance masculine dans lesquels elles travaillaient, ce qui, selon les personnes interrogées, avait alimenté le comportement de harcèlement sexuel ou favorisé la tolérance à son égard et rendu difficile la différenciation en tant que telle.

3.2 Influences contextuelles complémentaires sur le harcèlement sexuel

Les répondantes ont relevé plusieurs problèmes liés au climat général de harcèlement sexuel. Des cadres uniques, tels que les internats, ont été décrits comme des terrains propices aux comportements abusifs de la hiérarchie, en grande partie parce qu'à ce stade de la carrière médicale, on s'attend à ce que ces comportements soient largement répandus. Les attentes concernant des conditions abusives et exténuantes dans les établissements de formation ont amené plusieurs répondantes à considérer le harcèlement sexuel comme un élément constitutif de ce qu'ils étaient censés endurer.

> Mais, le problème avec la formation en internat, c'est que tout le monde voit ses droits bafoués. Donc, c'est considéré comme du harcèlement sexuel tolérable. (*Professeure non-titularisée de médecine*)

De même, les attentes en matière de comportement ont souvent été considérées comme une « excuse » pour les générations plus âgées de professeur·e·s, principalement des hommes, afin de perpétrer des comportements de harcèlement sexuel. Beaucoup ont fait remarquer que la « vieille garde », en perpétrant ce type de comportement, faisait ce qu'elle a toujours fait et n'était pas susceptible de changer, en raison d'une acceptation générale dans les milieux universitaires.

> C'est une sorte de nouveauté – et l'état d'esprit est tellement ancré, comme

> les gens qui disent ces choses, ils ne se rendent même pas compte de ce qu'ils sont – leur intention n'est pas de harceler sexuellement les gens, mais ils le font automatiquement, et ils n'y pensent même pas. (*Professeure de géosciences*)

La normalisation du harcèlement sexuel, et des préjugés sexistes, a également été notée comme alimentant ce comportement dans de nouveaux groupes de professeur·e·s en sciences, ingénierie et médecine. Les personnes interrogées ont évoqué les expériences décourageantes de collègues qui sont entré·e·s dans des établissements de formation avec des opinions non biaisées et un comportement respectueux, mais qui ont conclu que ces expériences approuvaient, ou rejetaient, le harcèlement sexuel et les comportements sexistes entre eux avec les autres.

> Je ne pense toujours pas que la perspective d'être agressée sexuellement était aussi mauvaise que de voir se former la prochaine génération de harceleurs sexuels. Je pense que c'était le pire moment pour moi. (*Professeure non-titularisée de médecine*)

Cette situation s'est encore accentuée lorsque les pairs et les collègues ont eu le privilège d'être la cause du « star power », ou simplement en raison de leur statut d'homme. Le comportement des collègues masculins que les professeur·e·s ou l'administration de haut rang percevaient comme des « superstars » dans leur domaine de compétence particulier était souvent minimisé ou ignoré. Même les hommes, qui n'étaient pas considérés comme des « superstars », étaient souvent décrits comme bénéficiant d'un traitement préférentiel et excusés pour leur comportement sexiste et leur harcèlement sexuel.

> Je pense aussi que parfois les gens sont aveuglés par les bons signes et les personnalités brillantes. Parce que ces choses ont tendance à aller de pair. Il n'est pas admis de pouvoir penser que cette personne, qui fait un travail incroyable pour obtenir toutes ces subventions, est aussi quelqu'un qui a créé un environnement négatif pour les autres. Je l'ai constaté à maintes reprises. (*Professeure non-titularisée en psychologie*)

Schémas récurrents de comportements propres au harcèlement sexuel. Un thème qui est ressorti des données est que les répondantes et d'autres collègues savaient souvent précisément quelles personnes avaient des antécédents

de comportement de harcèlement sexuel. Les avertissements étaient donnés par des collègues masculins et féminins, et étaient souvent accompagnés de conseils indiquant qu'il était vain d'essayer de prendre des mesures contre ces personnes et que les meilleures options pour faire face à ce comportement étaient de l'éviter ou de l'ignorer. De nombreuses personnes interrogées ont décrit le dialogue entre les professeures pour mettre en garde contre les comportements de harcèlement sexuel, ou les révéler, comme un lien commun malheureux qui était bien trop souvent la norme.

> Il s'agit plutôt de les appeler pour discuter de leur expérience et de les entendre dire : « ouais, j'ai aussi fait face à cette situation, ça craint, et non, je n'ai aucune idée sur la manière d'y faire face, mais cela n'arrive pas qu'à vous », ce qui est en quelque sorte l'occasion de créer des liens. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Intersectionnalité et comportement de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est une question complexe. Cependant, il devient encore plus compliqué lorsqu'il se croise avec le racisme, la transphobie, l'homophobie et d'autres opinions discriminatoires. Les femmes de couleur et les personnes LGBTQ+, bien que peu nombreuses parmi les personnes interrogées, ont indiqué que le harcèlement sexuel et les autres comportements sexistes étaient une expérience courante pour elles. Elles ont, cependant, noté que les questions de harcèlement sexuel et sexiste sont souvent dépassées par la façon dont d'autres questions, telles que leur race et leur orientation sexuelle, se recoupent avec leur expérience de femmes. Ces femmes ont montré une incapacité à démêler la discrimination et les préjugés découlant soit du sexe, soit de l'intersection de leurs identités.

> Et puis il y a beaucoup de transphobie assez manifeste dans mon institution, je pense. Et je ne sais pas vraiment quoi en penser. Mais il y a une sorte de… de vieux ensemble d'attentes et de normes liées au genre, héritées des États du sud, qui, si vous ne les respectez pas, montrent assez clairement ce que les gens pensent, et ils n'ont pas besoin d'en dire beaucoup pour que vous le sachiez, vous voyez ce que je veux dire ? (*Professeure non-titularisée en soins infirmiers*)

> J'en ai conclu qu'une [grande partie] de mes efforts et de ma ténacité en faveur de l'égalité et de l'équité reposent en fait sur la question raciale. Je pense que cela est dû en partie au fait que j'ai été plus confrontée à des problèmes liés à mes origines raciales qu'à mon sexe, du moins, plus ouvertement. En d'autres termes, on m'a dit en face : « Je ne veux pas m'occuper de cette noire » ou « Oh, vous parlez clairement pour une personne noire », toutes ces micro-agressions, ces déclarations et ces insinuations. (*Professeure non-titularisée de médecine*)

Résultats de recherche à la question 2 : comment les femmes victimes de harcèlement sexuel réagissent à ces expériences à court terme ?

3.3 Réactions d'adaptation et psychologiques

Réponses émotionnelles. Les réactions immédiates des personnes interrogées sur leur expérience du harcèlement sexuel varient considérablement, allant d'une légère irritation à une dévastation totale. Il n'est pas surprenant qu'une partie de la variation des réponses soit liée à la gravité de l'incident. Cependant, le harcèlement verbal, qui s'est produit devant d'autres personnes (le plus souvent des collègues), a également été particulièrement bouleversant pour plusieurs répondantes, qui se sont souvenues de la difficulté à conserver leur calme, tout en éprouvant une grave agitation intérieure, et de la façon dont elle se sentaient seules ou isolées lorsque les autres personnes présentes ne semblaient pas être dérangées par l'incident. En outre, les incidents qui ont pris les répondantes complètement par surprise – ce qui était assez courant – ont également causé une détresse considérable, de nombreux répondantes indiquant qu'elles se sentaient « pétrifiées » ou « paralysées » dans la période qui suivait immédiatement un incident.

> Au début, cela m'a coupé l'herbe sous le pied et il a fallu un certain temps pour s'y faire… Même après toutes ces années, c'était un coup de poing. C'est difficile lorsque les gens vous surprennent avec un commentaire qui sort de nulle part, c'est inapproprié et ça reste dans la tête. (*Professeure d'ingénierie*)

D'autres réactions courantes sont la colère, le malaise, la douleur, la peur, l'anxiété, la violation et l'impuissance.

> Il s'agit surtout de colère, car cela n'arriverait pas à un homme. Et c'est toujours le cas ; cela vous marginalise de telle façon que que vous ne pouvez pas gérer. Mais je me mets aussi surtout en colère contre le système, parce que la structure du pouvoir est construite de telle manière que vous vous sentez impuissante à faire quoi que ce soit. (*Professeure adjointe de chimie*)

De nombreux répondantes ont également déclaré avoir subi des conséquences telles que des réactions au stress, une dépression, un trouble de stress post-traumatique, et même des effets sur la santé physique à la suite de ces événements. Certaines répondantes ont réagi si fortement qu'elles ont été gênées de voir à quel point le ou les incidents les avaient dérangées.

> J'essaie de me considérer comme une personne forte, vous savez ? Mais cela a eu un impact certain sur moi, et j'étais aussi gênée que cela ait eu un tel effet sur moi. J'étais mortifiée de m'être effondrée en larmes, parce que c'était assez difficile pour moi… J'étais mortifiée et gênée de laisser cela avoir un tel impact sur moi. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Plusieurs personnes interrogées ont commencé à remettre en question leur propre valeur après l'incident et ont perdu confiance en elles. Certaines ont noté des effets négatifs dans leur vie personnelle en raison de l'agitation et du stress qu'elles ont subis. En outre, bien que les entretiens aient porté sur les réponses psychologiques à court terme, certaines répondantes – en particulier celle qui ont vécu des incidents graves – ont noté qu'il leur a fallu beaucoup de temps pour se remettre, et plusieurs ont déclaré qu'elles revivent souvent l'expérience lorsque ce sujet est abordé. La perte de confiance en soi semble difficile à surmonter pour certaines répondantes. Enfin, plusieurs femmes ont éprouvé une honte ou un blâme à long terme pour le harcèlement qu'elles ont subi ou pour leur décision de ne pas le signaler.

Stratégies d'adaptation. Les réactions internes d'adaptation à la suite du harcèlement sexuel ont consisté à minimiser ou à normaliser les incidents (par exemple, essayer de les ignorer ou d'en rire, ne pas les prendre personnellement), à élaborer des stratégies pour mieux se préparer à réagir à de futurs incidents (ou à réorienter la personne), à s'engager dans des activités de pleine conscience, de spiritualité et d'auto-guérison, à faire de l'exercice ou de l'activité physique, à essayer de se montrer plus dure, et à rester concentrées sur leur carrière. Les stratégies d'adaptation externes (par exemple, le soutien des

pairs, la thérapie) sont abordées plus loin dans cette section, et la participation accrue aux efforts d'équité entre les genres est abordée dans les conclusions de la question de recherche 3.

3.4 Changements immédiats dans les interactions interpersonnelles et habitudes de travail

Interactions interpersonnelles. La réaction interpersonnelle la plus courante, et de loin, a été d'éviter l'auteur·e du crime. Certaines répondantes ont évité toute interaction (certaines ont même déménagé leurs bureaux), tandis que d'autres ont pris des mesures pour simplement éviter d'être seules en sa compagnie. Outre l'impact évident sur la relation avec l'agresseur·e, certaines femmes ont noté des changements dans leurs relations avec leurs collègues et leur administration, en fonction de leur réaction lorsqu'ils·elles ont appris l'incident (s'il a été divulgué). Certaines relations ont été endommagées par des réactions négatives, mais d'autres ont été renforcées par un soutien et une aide solide.

Habitudes de travail. Les répondantes ont identifié un certain nombre de changements dans leurs habitudes de travail ou de conséquences immédiates sur leur situation professionnelle à la suite de l'incident, ou des incidents, notamment une incapacité de travail à court terme, le fait d'envisager immédiatement de démissionner, le fait d'éviter de travailler tard au bureau, le fait d'éviter d'être seul avec des collègues (pas seulement l'auteur·e de l'infraction) et le fait de se sentir constamment « sur ses gardes » au travail. Plusieurs personnes interrogées ont également fait état de changements liés à l'apparence à la suite de leur expérience, comme le fait d'éviter toute tenue vestimentaire trop ajustée et de devenir généralement plus stratégique dans leur façon de s'habiller (ce que les personnes interrogées ont mis en œuvre de façon très différente, selon la nature de leur harcèlement). Une personne interrogée, qui a été critiquée pour ne pas avoir respecté des normes vestimentaires hétéro-normées dans son domaine, a acheté plusieurs vestes à porter.

3.5 Faire le choix de révéler ou d'affronter le harcèlement sexuel

Choisir de divulguer. Face à l'expérience du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail, de nombreuses répondantes ont eu le sentiment d'avoir un choix limité quant à la manière de lutter contre, pour qu'il n'affecte pas leur carrière.

> Eh bien, j'ai littéralement envisagé de le laisser m'agresser sexuellement. J'ai vraiment pensé à la difficulté que cela représenterait pour moi, comme de faire face. Et avec cela, je pense que ma carrière aurait été bien mieux. (*Professeure non-titularisée de médecine*)

Les différences de pouvoir marquées entre la victime et l'auteur·e du harcèlement sexuel ont exacerbé le sentiment d'options limitées et la crainte générale de divulgation. Bien que les cibles du harcèlement sexuel aient des statuts différents dans la hiérarchie universitaire, les personnes interrogées qui se sentaient le moins habilitées à mettre fin, ou à remédier, au comportement de harcèlement sexuel étaient souvent des professeures, des docteures et des postdoctorantes plus récentes, tandis que leurs auteur·e·s étaient souvent des professeur·e·s de haut niveau, des mentor·e·s professionnel·le·s ou des expert·e·s largement reconnus. Comme l'a expliqué un membre de la faculté :

> Je n'avais pas l'impression d'avoir le choix dans cette situation. Je pense qu'en temps normal, j'aurais pu faire quelque chose et je pense que l'un des aspects de la titularisation, ce qui est un peu troublant, c'est que l'on se sent un peu impuissante dans certaines situations, ce qui ne serait pas le cas normalement. (*Professeure assistante d'ingénierie*)

Les menaces perçues pour les perspectives de titularisation, la capacité de poursuivre librement des recherches et les possibilités de stature scientifique, ainsi que les menaces pour la santé physique, émotionnelle et mentale étaient primordiales, car les femmes victimes de harcèlement pesaient les options qui s'offraient à elles.

3.6 Confronter les auteur·e·s de harcèlement

Certaines femmes ont choisi d'affronter directement les personnes qui les harcelaient. Les stratégies spécifiques varient et comprennent des conversations individuelles et des rencontres avec un allié qui les accompagne. Une participante à l'étude, qui craignait de subir des conséquences négatives si elle signalait officiellement le harcèlement sexuel, a entamé une communication en deux étapes au cours de laquelle elle a exposé les attentes comportementales explicites de son agresseur et obtenu son accord sur ces conditions – d'abord dans une conversation privée, puis (lorsqu'il a violé cet accord verbal) par écrit.

D'autres femmes ont fait remarquer qu'elles avaient envisagé de confronter leurs agresseurs, mais qu'elles avaient décidé de ne pas le faire.

> Disons que c'était juste un ami ou quelque chose comme ça, il y a une relation plus égale avec la personne... vous pourriez simplement dire « Pouvez-vous arrêter de m'étreindre ? » ou « Je ne suis pas à l'aise à cette idée. » Mais le problème avec cette situation, c'est qu'il a un pouvoir sur moi qui pourrait détruire ma carrière. (*Professeure associée de mathématiques*)

Bien que les femmes, qui ont entamé une confrontation directe avec leurs agresseur·e·s, aient généralement fait état de résultats positifs ou neutres, cette stratégie n'a pas été considérée comme viable pour celles qui naviguent dans un différentiel de pouvoir important.

3.7 Signalement officiel

Motivation des rapports. Que les personnes interrogées aient, ou non, fait part de leurs expériences à leur hiérarchie directe ou utilisé le processus universitaire, elles ont décrit trois motivations principales expliquant leur signalement. Tout d'abord, certaines femmes ont signalé les faits dans l'espoir de mettre fin au harcèlement, notamment pour limiter, ou atténuer, ses effets néfastes sur leur travail. Deuxièmement, d'autres ont été inspirées par l'espoir de protéger d'autres femmes de ce qu'elles avaient vécu.

> Elle était du genre à dire : « Pourrez-vous continuer à vivre s'il fait cela à quelqu'un d'autre ? » Et, c'était une chose avec laquelle je ne pouvais pas vivre. Ensuite, je pense aux étudiant·e·s de notre université et aux étudiant·e·s de premier cycle. Et c'est ce qui m'a convaincue d'aller de l'avant. (*Professeure non-titularisée de chimie*)

Pour ces femmes, le signalement était la bonne chose à faire, et elles l'ont poursuivi indépendamment du résultat attendu. Comme l'a fait remarquer une personne interrogée (une professeure de mathématiques qui n'est pas à la recherche d'un emploi) : « Je dois être assez courageuse pour signaler cela, parce que ce n'est pas bien. » Troisièmement, certaines femmes ont été poussées à signaler leur situation parce qu'elles se préoccupaient de leur propre sécurité physique immédiate sur le lieu de travail.

Rapport au niveau universitaire. Les résultats des rapports universitaires étaient très divergents et parfois complexes. De nombreuses femmes qui avaient suivi cette voie ont fait part de leur insatisfaction et de leur frustration quant au temps qu'il leur a fallu, à ce qu'on attendait d'elles, au traitement qu'elles ont reçu de la part de ceux, et celles, à qui elles ont rapporté les faits, à leur perception du manque de considération et de confidentialité, et aux conséquences tant pour elles-mêmes que pour les auteur·e·s de leur harcèlement. Une femme a fait remarquer que son expérience de dénonciation (similaire à celles des autres répondants) l'a fait de nouveau se sentir comme une victime et a eu un effet dissuasif sur ses intentions de dénonciation futures :

> Je détestais ça... vous vous sentez poussée à révéler des choses, alors vous n'avez pas d'autre choix que de passer par ce processus. Cela vous fait vous sentir encore plus impuissante. Pour ma part, je me sentais encore plus mal à chaque fois que j'allais au service des ressources humaines… On me harcelait pour que je donne le nom de mes collègues et que je parle de la situation, sinon je violais les règles et mon travail pouvait être mis en danger. C'était une expérience horrible et cela m'a fait… vous savez, si quelque chose d'autre se produisait, je ne voulais rien faire pour y remédier. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Quelques-unes ont eu des résultats mitigés ; elles ont eu un sentiment positif sur certains aspects du processus de signalement (ou sur certaines personnes avec lesquelles elles avaient eu affaire au cours de celui-ci) et un sentiment négatif sur d'autres.

> Je trouve les actions du doyen associé incroyablement antipathiques, et quelqu'un qui ne comprend tout simplement pas… Je trouve que les actions de mon doyen sont exemplaires, et que les actions du doyen des étudiant·e·s sont exemplaires. (*Professeure en géosciences*)

D'autres ont éprouvé un sentiment de satisfaction intrinsèque ou de fierté à faire un rapport par principe, indépendamment de ce qu'elles pensent du processus ou de ses résultats pour elles personnellement. Enfin, certaines femmes qui ont participé à la procédure de signalement au niveau universitaire ont indiqué qu'elles n'étaient pas sûres des résultats de leur signalement, ou qu'une enquête, ou une décision, concernant leur plainte était en cours.

Rapport à la direction directe. Les rapports à la direction directe ou à la direction de proximité étaient plus fréquents dans notre échantillon que les rapports au niveau universitaire. Cependant, celles qui ont fait part de leur expérience à leur superviseur·e, doyen·ne ou président·e ont rarement obtenu des résultats positifs. Quelques-unes ont exprimé leur profonde gratitude pour avoir eu des managers qui les ont crues à propos de leurs expériences et ont soutenu dans la poursuite d'un rapport au niveau universitaire. Le plus souvent, cependant, les gestionnaires ont exprimé une légère sympathie, mais n'ont pris aucune mesure et n'ont pas encouragé la victime à le faire.

> Des personnes, comme mon président, disaient que c'était très grave, qu'ils étaient de mon côté, qu'ils me soutiennent, que c'est nul. Mais [ils] n'ont jamais rien fait ou dit au type en question. Donc, les gens autour de moi trouvent ce comportement normal. C'est du harcèlement. (*Professeure en géosciences*)

Plus souvent encore, cependant, ces figures d'autorité proches ont minimisé ou normalisé l'expérience, découragé tout signalement ultérieur ou recommandé à la victime de « régler » le problème avec la personne la harcelant (ou une combinaison des deux). Une femme harcelée par son président a raconté :

> Je pensais parler au médiateur, mais ensuite j'ai parlé au doyen et il a insisté sur le fait qu'il avait parlé à la vice-présidente de l'université et qu'elle avait dit que c'était juste un mauvais départ. Vous devriez avoir une réunion à trois avec une personne extérieure où vous viendriez parler et où nous essaierons de vous aider à résoudre les différends. J'avais trop peur de faire cela parce qu'il essayait déjà de me mettre une pression subtile, le doyen je veux dire, en m'assignant un autre cours et tout ce genre de choses. (*Professeure adjointe en ingénierie*)

D'autres encore ont subi des représailles directes de la part de ceux à qui ils ont signalé le harcèlement.

> J'en ai parlé à mon directeur de programme, le chef de clinique, à qui j'en avais déjà parlé, mais c'était plus formel, et ensuite au directeur du site, car c'était hors site... Mon directeur de programme s'en est remis au directeur du site, qui m'a dit que je ressemblais à son ex-femme – dont nous savons tous qu'il la déteste – et que si j'arrêtais de me plaindre autant, j'aurais peut-être plus d'ami·e·s. Alors, ils ont laissé tomber le rapport. Puis il – celui à qui je l'ai signalé – a commencé à me donner des notes insuffisantes. Par exemple, nous n'avons pas

> vraiment de notes en tant que docteurs, mais nous avons des compétences, et là où il m'avait donné de bonnes notes auparavant, juste après que je lui ai parlé de ce qui se passait, alors son rapport sur mes notes a simplement décliné à partir de là. (*Professeure de médecine*)

Ces récits d'expériences réelles de représailles de la part des répondantes à l'étude et de leurs collègues ont mis en évidence l'inquiétude et l'appréhension générale des femmes concernant la possibilité de représailles à la suite d'un signalement (voir les résultats de la question de recherche 4).

3.8 Soutien par les pairs et autres stratégies d'adaptation

Soutien des pairs : la famille et les ami·e·s. Le partage de l'expérience avec la famille et les ami·e·s a été l'une des stratégies de réponse dont les résultats ont été les plus unanimement positifs. À l'exception de quelques personnes qui n'avaient parlé à personne de leur expérience, la plupart des participantes à l'étude ont largement compté sur cette forme de soutien pour faire face à leur harcèlement. Pourtant, les personnes interrogées ont souvent qualifié le soutien de la famille et des amis de dernier recours, recherché parce qu'elles n'avaient guère d'autres options.

> (Comment avez-vous fait face ?) Eh bien, j'en ai pleuré. Alors ça. J'ai de très bons amis... qui en parlent, et qui pleurent, et encore plus de mon côté. Ce qui est super inefficace. C'est inefficace, mais je n'ai toujours pas vraiment, même en y réfléchissant, trouver quel recours j'aurais pu avoir autrement. (*Professeure en soins infirmiers*)

Soutien des pairs : les collègues. Contrairement au soutien assez constant qu'elles ont reçu de leur famille et de leurs amis, les femmes ont obtenu des résultats mitigés lorsqu'elles ont sollicité le soutien de leurs collègues.

> Je le dirais à des ami·e·s en dehors de cette profession, leur réaction serait : « Tu te moques de nous ou quoi ? » Mais les gens qui travaillent pour cette institution me disaient : « Tu ne peux pas te contenter de faire de la lèche ? Ça ne va pas bien se passer pour toi si tu fais un rapport. Tu ne devrais pas faire d'histoires. » Je savais qu'ils avaient raison, mais en même temps, je me disais : « C'est vraiment trop. Je ne devrais pas avoir à me préparer à me faire violer quand je vais travailler. » (*Professeure non-titularisée de médecine*)

Les personnes interrogées ont manifestement fait confiance aux opinions et aux conseils de leurs collègues, et ont apprécié leur aide. Plusieurs ont fait remarquer que ces conseils étaient parfois contradictoires ou bien invitaient à garder le silence.

> Je parlais à des ami·e·s et c'était toujours des conseils contradictoires ou bien il ne fallait rien faire et je ne voulais pas vraiment les écouter… Oui, même une de mes amies qui est titularisée ici, c'est une femme et elle m'a dit ça en toute normalité. Elle m'a dit : « Ça ne vaut pas la peine d'en faire tout un plat. » Je lui ai dit : « J'ai l'impression que si. » (*Professeure d'ingénierie*)

Pourtant, pour certaines femmes, les collègues avaient un point de vue important qui ne pouvait être remplacé par le soutien ou les opinions de personnes extérieures au monde universitaire. Comme l'a fait remarquer une personne interrogée, une professeure associée d'ingénierie a observé ce qui suit : « Parfois, vous racontez ces histoires et elles semblent tout simplement incroyables. Pourtant, personne n'a eu du mal à y croire du tout ». D'autres ont expliqué comment les relations avec les collègues femmes de leur département les aidaient non seulement à faire face au harcèlement, mais aussi à améliorer la qualité globale de leur vie professionnelle.

> Il se trouve que je suis dans un département qui est bien au-dessus de la moyenne nationale pour les femmes professeures en [domaine à prédominance masculine]. C'est pourquoi nous disposons d'un réseau très solide de femmes – je veux dire, nous sortons prendre un café une fois par mois juste pour parler du fait d'être des femmes professeures, du niveau de professeure titulaire jusqu'à celui de professeure associée ou de professeure stagiaire de première année. C'est pourquoi il est plus facile de faire face à certains de ces problèmes quand on a une sorte d'équipe derrière soi. Je sais que j'ai de la chance d'avoir ce genre de réseau ici ; la plupart des femmes professeures n'en ont pas. (*Professeur assistante d'ingénierie*)

Pour certaines, les liens avec des femmes de leur département et de leur institution ont fait la différence entre rester dans leur domaine, après une ou plusieurs expériences de harcèlement sexuel, ou choisir de partir. Quelques femmes qui n'avaient pas ce type de soutien et camaraderie avec d'autres femmes dans leurs institutions d'origine étaient heureuses de le trouver par le biais de réunions de leurs sociétés scientifiques, ou en soulevant des questions de harcèle-

ment lors de conférences pertinentes ou d'autres forums professionnels.

Soutien professionnel. Certaines femmes ont cherché un soutien professionnel pour faire face à leurs expériences de harcèlement sexuel. Quelques-unes ont indiqué qu'elles consultaient des avocat·e·s ou des praticien·ne·s de la santé alternatifs, mais la forme la plus courante de soutien professionnel était le conseil. Bien que la plupart des femmes de notre étude n'aient pas cherché à obtenir une aide psychologique, celle-ci a eu tendance à être utile à celles qui l'ont entreprise :

> Donc, lorsque je commençais à travailler sur mon doctorat, la façon dont l'université me traitait faisait surface en même temps et je pleurais, pleurais et pleurais. Je devais comprendre – je devais faire en sorte que ces deux choses soient séparées. Et j'ai donc travaillé avec un thérapeute vraiment formidable. J'ai dû les dissocier pour continuer à produire et à faire mes recherches... mais ce genre de choses est vraiment fatigant. Cela demande beaucoup d'énergie. C'est comme si gérer de ce genre de choses était épuisant. (*Professeure non-titularisée en informatique*)

Résultats de recherche à la question 3 : comment les femmes victimes de harcèlement sexuel estiment-elles que leur expérience a influencé leur trajectoire professionnelle ?

3.9 Relations de collaboration ou de mentorat

L'effet le plus constant des expériences de harcèlement sexuel et sexiste sur les relations professionnelles ultérieures des répondantes a été une plus grande prudence. Un certain nombre de femmes ont indiqué que leurs expériences les avaient rendues beaucoup moins confiantes et plus prudentes dans les décisions relatives aux collaborations. Certaines ont spécifiquement évité de collaborer avec des personnes particulières connues pour maltraiter les femmes, mais la tendance générale était de traiter toutes les collaborations potentielles avec prudence. De nombreuses répondantes ont parlé de leur sensibilité accrue, de leur remise en question, et même de leur paranoïa avec leurs collègues masculins avec lesquels elles avaient déjà des relations.

> Je fais beaucoup moins confiance aux gens ; je suis moins disposée à les prendre au mot pour le genre de personne qu'ils disent être. J'ai beaucoup moins confiance en moi pour ce qui est de juger de mon caractère. Maintenant, je réserve mon jugement jusqu'à ce que je voie comment une personne fonctionne avant de décider si je pense qu'elle est le genre de personne avec qui je veux prendre une bière ou non, ou même le genre de personne avec qui je veux travailler d'une manière ou d'une autre, et j'essaie vraiment de voir quel type d'actions les gens font et prennent au travail et de les juger sur cette base plutôt que sur mes interactions personnelles, émotionnelles ou conversationnelles avec eux. (*Professeure non-titularisée de biologie*)

De nombreuses répondantes ont également fait part d'une réserve accrue dans leur comportement envers leurs collègues. Le fait d'éviter les contacts physiques (embrassades), les plaisanteries, les sujets de conversation personnels et d'être généralement moins chaleureuse ont été les conséquences attribuées au fait d'avoir subi un harcèlement sexuel et sexiste. De même, un certain nombre de femmes ont commencé à éviter les situations sociales (par exemple, les dîners des candidat·e·s), en particulier celles qui impliquent de l'alcool. Plusieurs étaient extrêmement réticentes à participer à des événements sociaux lors de conférences professionnelles (où de nombreuses personnes interrogées avaient été victimes de harcèlement sexuel) ou même évitaient complètement les conférences. Certaines personnes interrogées ont modifié radicalement leur degré d'interaction sociale avec leurs collègues, alors qu'elles étaient auparavant très ouvertes et sociables et qu'elles ne sortent presque plus. Pourtant, les personnes interrogées ont reconnu qu'elles passaient à côté d'importantes opportunités de réseautage ou d'activités professionnelles qui pourraient aider leur carrière.

> Cela a eu un impact sur ma carrière, car je sais que les réseaux et interactions sociales représentent une grande partie des activités de recherche, de l'environnement de travail. Donc, cela a été très préjudiciable. (*Professeure non-titularisée de géosciences*)

Un autre thème majeur concernant les relations professionnelles des femmes est que les répondantes sont devenues plus loquaces et moins tolérantes à l'égard du harcèlement sexuel et sexiste après leur·s expérience·s. Plusieurs ont noté qu'elles étaient maintenant plus brusques, moins polies et beaucoup plus susceptibles de dénoncer des comportements inappropriés qu'auparavant. Ce

changement particulier a été signalé plus souvent par les répondantes ayant plus d'ancienneté, et plusieurs ont noté qu'elles se sentaient obligées de parler maintenant qu'elles avaient plus de sécurité d'emploi, surtout lorsque les incidents se produisaient en présence d'étudiant·e·s. Certaines répondantes ont également estimé que l'environnement politique actuel rendait particulièrement vital le fait de s'exprimer face au sexisme.

> Eh bien oui, je pense que maintenant, je vais le crier sur les toits dès que je le vois plutôt que de me taire. Je suis devenue beaucoup plus loquace, et je n'ai jamais été vraiment timide. J'ai toujours été assez franche, ce qui est une autre raison pour laquelle, en regardant tout ça, je craque parce que je ne me considère pas comme le genre de personne qui supporte tout ça. J'ai fait un réel effort conscient pour réagir, lorsque je vois – et cela concerne aussi en partie notre environnement national actuel. Je pense qu'à l'époque de Trump, il est vraiment important de parler quand on est confronté au sexisme, même si ce n'est pas dirigé contre vous, même si ce n'est pas du harcèlement sexuel du genre « couchez avec moi ou je vais vous virer ». Je pense qu'il est vraiment important de mettre un terme à ces choses qu'on normalise. Eh bien, vous savez, il est de la vieille école, toutes ces choses pour excuser ce genre de comportement. Ce n'est pas excusable et ça ne devrait pas l'être. Je suis heureuse de rattraper le temps perdu maintenant. (*Professeure non-titularisée de biologie*)

Il est toutefois important de remarquer que même les femmes qui se sont fait entendre ont noté le bouleversement émotionnel qu'elles ont ressenti lorsqu'elles ont tranché pour savoir s'il fallait laisser tomber ou s'en occuper, sachant que la première approche allait « la faire disparaître immédiatement » et cette dernière serait beaucoup plus difficile pour elles et leur garantirait de devoir faire face à la question pendant un certain temps.

Enfin, les relations de mentorat des femmes ont été affectées par leurs expériences, en ce qui concerne les mentor·e·s (certaines ont évité les mentors masculins, d'autres ont tenté de s'adresser à des mentors féminins) et les mentoré·e·s (certaines recherchant d'autres femmes ou des minorités sous-représentées) avec lesquel·le·s elles ont travaillé. Plusieurs personnes interrogées ayant servi de mentores à d'autres femmes ont estimé qu'il était de leur responsabilité de les sensibiliser au harcèlement fondé sur le sexe et à la manière d'y faire face.

3.10 Axe de recherche ou spécialité professionnelle

Il était assez rare que les femmes modifient leur orientation de recherche ou leur spécialité professionnelle en raison du harcèlement sexuel et sexiste. Cependant, quelques répondantes ont évité les opportunités de recherche qui impliquaient une interaction avec certaines personnes, et certaines ont changé, ou envisagé de changer, de domaine. Cette situation était plus fréquente lors d'incidents extrêmement traumatisants où la personne interrogée voulait éviter l'auteur·e du harcèlement, mais une personne interrogée a pris cette décision pour aider à améliorer son domaine en général (elle a quitté la médecine pour suivre des études de droit afin de pouvoir être dans une position professionnelle lui permettant de faire face à l'environnement hostile des programmes d'internat). Quelques répondantes ont fait des choix de carrière pour éviter certaines spécialités (par exemple, la chirurgie) et certains types d'institutions en raison d'expériences antérieures dans un environnement de genre inconfortable. L'une d'entre elles a changé d'orientation pour pouvoir travailler de manière plus indépendante et avoir plus d'autonomie, en raison de son travail dans un domaine de recherche où une grande partie du crédit était attribuée à tort à un collègue masculin, et une autre a abandonné certains projets de recherche parce que ses collègues masculins ne voulaient pas travailler avec elle. Enfin, une personne interrogée a renoncé à un projet de recherche pour se concentrer sur l'enseignement parce que, en raison du traumatisme et des changements d'habitudes de travail qu'elle a subis après avoir été violée, elle n'avait ni l'attention ni l'énergie nécessaires pour trouver des solutions, soumettre des subventions, et recommencer à assister à des conférences.

Bien que peu de répondantes aient changé d'orientation de recherche ou de spécialités professionnelles, un thème quasi universel s'est dégagé : une attention et un service accrus axés sur les questions d'égalité des sexes dans le contexte de leur domaine et de leurs fonctions universitaires. Plusieurs femmes ont commencé à faire davantage de recherches sur les questions de genre ou de diversité et d'inclusion dans leurs domaines (par exemple, le genre en médecine, les femmes et les questions multiculturelles dans les sous-disciplines scientifiques), en menant des recherches et en publiant des articles sur ces sujets. D'autres se sont fortement impliquées dans des actions de sensibilisation ou des efforts pour changer les politiques dans leurs institutions (par exemple, en dirigeant des séminaires sur le harcèlement sexuel, en faisant partie de comités sur la diversité) ou au sein de leurs organisations professionnelles (par

exemple, en établissant des codes de conduite lors de conférences professionnelles). L'une d'entre elles a pris un poste de doyenne associée pour contribuer à améliorer l'environnement des femmes et des minorités sous-représentées, mais la plupart de ces efforts ont été déployés dans le contexte d'emplois réguliers des femmes. Bien que les répondantes aient clairement trouvé ces efforts gratifiants et significatifs, plusieurs ont noté qu'ils pouvaient être émotionnellement éreintants et chronophages, ce qui alourdit leur charge de travail et leur fait perdre du temps par rapport à leurs responsabilités professionnelles et à leurs réalisations scientifiques.

> Cela signifie que je passe beaucoup de temps à faire ces choses, ce qui est probablement comme si c'est ce que la science signifie pour moi… Si c'est ce que je dois faire pour que mes étudiant·e·s aient un meilleur domaine, alors c'est ce que c'est, et je sais que j'aurai un plus grand impact sur la science en faisant ces choses qu'un devoir de plus. (*Professeure assistante en géosciences*)

C'était particulièrement vrai pour une femme de couleur en médecine d'urgence, qui avait du mal à établir des priorités dans son emploi du temps lorsqu'elle s'engageait dans des questions d'égalité des sexes ou de diversité raciale et d'inclusion.

3.11 Opportunités de travail, avancements et titularisation

Interrogées sur la manière dont les répondantes estiment que leurs expériences de harcèlement sexuel et sexiste ont affecté leur progression de carrière, le thème prédominant qui s'est dégagé est celui des trajectoires négatives. Plusieurs répondantes ont identifié des transitions de carrière négatives majeures spécifiques qu'elles ont faites (ou ont été forcées de faire) à la suite de leurs expériences, notamment les suivantes :

- **Se retirer des opportunités de direction pour éviter l'auteur·e de harcèlement.** Une femme dont l'expérience a été signalée aux ressources humaines a reçu l'ordre de démissionner d'un poste important au sein d'un comité pour éviter d'avoir à interagir avec l'auteur de l'infraction, qui était le président du comité. Une autre a abandonné un projet de recherche important qui faisait partie d'une organisation de mentorat en début de carrière parce que son mentor l'avait violée. Dans les deux situations, d'autres ont perçu les femmes de manière

négative parce que leurs collègues ne connaissaient pas la raison de leur décision ; ils ont considéré que cela était particulièrement préjudiciable car les deux femmes étaient en début de carrière.

> Il y a donc eu une sorte d'enchaînement d'événements négatifs au cours desquels les superviseur·e·s de l'établissement ont vu que j'avais abandonné le projet de recherche et n'ont peut-être pas compris pourquoi, parce qu'on ne leur a jamais dit ce qui s'était passé. Il semble donc [...] que j'ai été blacklistée d'une certaine manière et que je n'ai pas été invitée à rejoindre d'autres projets de recherche, ce qui peut être considéré comme un échec. (*Professeure de géosciences*).

Une troisième femme a démissionné d'un poste d'assistante du doyen, qui la passionnait énormément, pour éviter d'avoir à interagir avec le doyen qui l'avait harcelée.

- **Quitter leur institution.** Plusieurs femmes ont fini par quitter leur institution, soit parce que le climat était négatif envers les femmes, soit pour éviter une personne qui a continué à les harceler. D'autres ont recherché activement des opportunités qui leur permettraient de partir pour un meilleur environnement, mais certaines se demandent si l'environnement serait meilleur dans d'autres institutions.

  > C'est pourquoi j'ai pris la décision de quitter cette université, même si j'aimais le département, j'aimais les étudiant·e·s, j'aimais l'endroit. J'ai dû la quitter, simplement parce que je ne voulais pas que cette amertume continue et m'affecte personnellement ou professionnellement. (*Professeure adjointe d''ingénierie*)

- **quitter leur domaine.** Une femme s'est sentie forcée de quitter son domaine d'activité en raison de représailles subies pour avoir signalé un harcèlement sexuel, et une autre a quitté son champ pour éviter d'interagir avec l'agresseur.

Plusieurs personnes interrogées ont également renoncé à de bonnes perspectives d'emploi ou se sont contentées de postes moins prestigieux en raison de leur expérience. Bien que quelques répondantes aient fait ces choix pour éviter un·e auteur·e d'agression spécifique dans leur domaine, d'autres se sont retrouvées à éviter certains environnements en raison de leurs expériences négatives. Une personne interrogée a renoncé à une offre d'emploi chez Google pour évi-

ter de se retrouver dans un environnement dominé par les hommes après son expérience, et une autre a écarté les grandes institutions de recherche en raison de ses préoccupations concernant la collaboration avec d'autres personnes. Certaines ont estimé que leur expérience les rendait hésitantes à changer d'institution (sachant que de telles expériences peuvent se produire n'importe où) ou les amenait à éviter de prendre des risques avec leur carrière et à se contenter de postes non titularisés.

> Avant cet événement, j'espérais être une scientifique de renom et obtenir un poste de professeure titulaire ou de chercheuse principale, alors que ce n'est plus le cas aujourd'hui… J'ai donc l'impression de m'être recentrée sur des rôles plus subalternes, peut-être en restant comme assistante de recherche comme je l'ai fait, et en ne m'investissant plus pour quelque chose de plus important. (*Professeure de géosciences*)

Outre leurs propres décisions de carrière, quelques répondantes ont eu le sentiment que leur avancement et leur réputation avait été entravés parce qu'elles avaient parlé de leurs anciennes expériences ou qu'elles s'étaient exprimées trop ouvertement sur la question. Par exemple, une personne interrogée a eu le sentiment qu'on lui avait refusé une promotion parce qu'elle n'était pas perçue comme une « joueuse de l'équipe ». Conscientes de ce risque de représailles, quelques répondantes ont spécifiquement déclaré que, lorsque l'incident s'est produit, elles n'ont pas « créé de remous » pour éviter de nuire à leurs perspectives professionnelles.

Enfin, il convient de noter que, pour plusieurs répondantes, certains des changements apportés à leurs relations et collaborations interpersonnelles en réponse à l'incident (abordés plus haut dans cette section) ont été perçus comme ayant eu des conséquences négatives sur leur trajectoire de carrière et celle de leurs mentoré·e·s.

> On ne peut pas couper les ponts avec les gens ou arrêter d'aller à des conférences. C'est la façon dont vous faites connaître vos recherches et votre travail et vous en avez besoin pour votre promotion dans tous les cas… Si vous ne sortez pas, vous n'aurez pas de discussions, vous ne présenterez pas votre travail dans les conférences. Vous vous faites du mal. (*Professeur associée d'ingénierie*)

3.12 Financement de la recherche et publications

Interrogées sur la manière dont les répondantes ont perçu les expériences de harcèlement sexuel comme ayant affecté leurs contributions professionnelles spécifiques (par exemple, financement, publications et autres réalisations), elles ont identifié plusieurs formes de préjudice. La diminution des réalisations était généralement une conséquence indirecte de l'incident (ou des incidents), en évitant de travailler avec l'auteur·e (qui aurait été co-auteur·e de publications), en évitant les opportunités de réseautage (ce qui signifiait moins de chances que les instances d'évaluation ou les bailleurs de fonds connaissent le·la candidat·e ou l'auteur·e), une concentration et une anxiété perturbées (qui créaient des difficultés à se concentrer sur l'écriture), une détresse émotionnelle lorsqu'elle était déclenchée (qui nuisait à la productivité), et un manque de motivation ou une négativité accrue envers leur carrière à cause de l'incident.

> Je veux dire que je ne pense pas avoir été aussi productive que j'aurais pu l'être avec ces expériences en termes de publications d'articles ou de demandes de subventions et autres choses de ce genre. Je veux dire que cette année en particulier, je n'ai eu aucun intérêt ou désir de rédiger des articles... parce que je ne veux plus travailler avec la personne avec qui je travaillais. (*Professeure non-titularisée d'ingénierie*)

Certaines répondantes ont également estimé que leur expérience avait eu un effet négatif sur la qualité de leur travail, en particulier celles qui ont dû se remettre d'incidents extrêmement traumatisants ou qui ont vu leur confiance diminuer à la suite de l'incident. De plus, les répondantes qui ont signalé les faits ont remarqué le temps, l'énergie et l'investissement émotionnel qu'elles ont dû consacrer à le gérer, ce qui a pris du temps sur les réalisations professionnelles. Les femmes, qui ont quitté leur poste à la suite d'un harcèlement sexuel, ont déclaré qu'elles avaient certainement connu des revers dans leur carrière à la suite de cet incident (avec un certain nombre de travaux en cours laissés inachevés).

Outre la manière dont le harcèlement sexuel a nui aux réalisations professionnelles ultérieures des femmes, certaines personnes interrogées ont également indiqué que la discrimination fondée sur le sexe limitait directement leurs réalisations. Il s'agit notamment de la diminution des fonds de démarrage et des ressources, du « détournement » de projets, de l'attribution de plus de crédits d'enseignement, de l'obligation de remplir des fonctions de soutien, de la ré-

duction du financement des étudiant·e·s ou du non-renouvellement des postes, et de l'existence de préjugés sexistes dans l'examen des articles. Malheureusement, certaines femmes ont fait part de la manière dont la carrière de leurs *protégé·e·s* a été affectée par la discrimination sexuelle à laquelle elles ont été confrontées en tant que mentores.

> En tant que conseillère, vous voulez vous assurer que vos étudiant·e·s ont toujours toutes les opportunités possibles et je sais qu'ils·elles n'auront pas certaines choses dont ils·elles pourraient bénéficier s'il s'agissait d'un conseiller masculin, et cela me tue. (*Professeure adjointe de géosciences*)

Cependant, quelques répondantes ont identifié des effets positifs qu'elles ont attribués au genre. L'une d'entre elles a estimé qu'elle était invitée à participer à un plus grand nombre de propositions de subventions en tant que femme parce que les autres chercheur·e·s estimaient que cela augmenterait leurs chances d'obtenir un financement et qu'elle avait généralement plus de possibilités en raison de son sexe. Toutefois, cette expérience n'a pas été entièrement positive.

> On me demande de faire beaucoup plus – tout ce qui est médiatisé – que mes autres collègues, ce qui, encore une fois, me donne beaucoup d'exposition, mais en même temps, je sais que la raison pour laquelle je suis sur ces photos – ou sur une photo – c'est parce que je suis une femme. Ou encore, la raison pour laquelle je donne une séance plénière beaucoup plus tôt que je ne le devrais probablement dans ma carrière, c'est parce que je suis une femme et qu'ils en ont besoin – ils n'ont pas d'autres orateurs féminins. D'une certaine manière, cela me profite sur le plan professionnel parce que je suis exposée, j'ai plus d'opportunités, mais en même temps, cela me fait presque perdre de la valeur. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Enfin, certaines femmes ont fait remarquer que la discrimination sexuelle dans leur domaine les faisait travailler plus dur, ce qui augmentait leur productivité.

> Je pense que c'est courant pour les femmes dans l'ingénierie ou probablement dans les STEM, mais j'ai l'impression que cela me rend plus du genre à me dire « Eh bien, je vais leur montrer ». Au lieu de m'empêcher de le faire, je me sens plutôt du genre à me dire « Je vais prouver que je mérite d'être ici »… ce qui n'est pas nécessairement une bonne chose, mais je pense que c'est probablement plutôt la façon dont cela me motive. (*Professeure non-titularisée d'ingénierie*)

Les résultats de recherche à la question 3 illustrent l'ampleur des conséquences négatives que nos répondantes attribuent à leurs expériences de harcèlement sexuel. Afin de mieux comprendre les voies menant à de telles conséquences, nous résumons ci-dessous les expériences de trois membres de l'échantillon.

Une professeure associée titulaire a été victime de harcèlement sexiste alors qu'elle était doyenne adjointe, et a notamment été verbalement réprimandée par le doyen auquel elle reportait. Elle a déclaré avoir été « complètement dévastée » par cette expérience, qui lui a causé des maladies physiques et de la peur, et a fini par démissionner de son poste en raison de l'environnement de travail hostile. L'expérience a affecté la carrière de la défenderesse de plusieurs façons. Elle a perdu confiance en elle, ce qui a eu un impact négatif sur son enseignement, et elle a perdu la confiance de ses collègues et a adopté une attitude plus négative. La personne interrogée a eu le sentiment que, finalement, cette expérience a fait dérailler sa capacité à devenir professeure titulaire.

> Honnêtement, je pense que le plus grand impact est qu'en acceptant le rôle de doyenne adjointe, je pense que cela a entaché ma capacité à devenir professeure titulaire. Parce que j'ai renoncé à beaucoup de recherches pour occuper ce poste, et puis il y a eu tellement de temps – mon niveau de confiance après cela était assez bas. Et je ne sais pas, je cherchais d'autres emplois, et donc je ne sais pas si je deviendrai un jour professeure titulaire, ce qui me dérange, non pas pour mon propre développement professionnel, mais pour le modèle que j'aimerais donner aux autres qui me suivent. Juste pour essayer de les encourager à devenir professeure titulaire. Nous n'avons pas de femmes professeures titulaires à l'école d'ingénieurs. J'aurais donc aimé changer de trajectoire et, vous savez, je ne sais pas si cela va se produire ou non, donc.

Une autre répondante, actuellement instructrice non titularisée, a été violée par un collègue de son ancien établissement, où elle était professeure assistante titularisée. Elle a pris un congé médical en raison du traumatisme de l'incident et a eu de plus en plus de mal à se concentrer sur son travail (en particulier la recherche) à son retour. Elle a également été confrontée à un manque de confidentialité sur son expérience (qui a été signalée et a fait l'objet d'une enquête par l'institution) et a eu beaucoup de mal à faire confiance à ses collègues et à ses

collaborateurs potentiels après ce moment. Elle a quitté l'université et a renoncé à son portefeuille de recherche, se rendant dans une institution plus petite où elle pouvait enseigner.

> ...J'ai senti que je pouvais me concentrer sur l'enseignement et non sur l'aspect recherche, c'est ce qui m'a attirée vers une institution plus petite. C'était presque comme si je pouvais faire ce que je savais sans avoir besoin d'aller réinventer et repenser. Comme je l'ai dit, je n'essaie pas de rendre l'enseignement facile, mais c'est presque quelque chose que je peux faire en pilotage automatique. A contrario, je savais que si je devais aller obtenir des bourses et de l'argent, vous savez, vous devez convaincre les gens. Vous devez aller à des conférences. Une fois de plus, cela commence à impliquer les foules. On commence à engager auprès de gens qu'on ne connaît pas bien. Et donc, encore une fois, il y a cet obstacle contrairement à l'enseignement où vous allez devant une salle de classe... La plupart du temps, il ne vous arrivera rien qui soit embarrassant, traumatisant. Si vous pensez à cela dans le cadre de la recherche ou d'une institution plus grande ou d'une institution où – j'ai regardé les institutions auprès desquelles j'ai écrit mes demandes d'emploi, mais je n'aime pas aller jusqu'au bout, comme le fait de les soumettre ou de les finir parce que c'est comme toute cette recherche. C'est à tout cet ensemble que je dois penser, et quand je commence à y penser, cela me ramène en arrière et je ne pense pas nécessairement à la recherche comme je suis censée le faire. Je pense à une conférence, je pense que je vais devoir commencer à interagir avec les individus. Quand vous êtes à une conférence, vous sortez, vous sociabilisez après la séance ou les discussions. Cela signifie donc qu'il y a une possibilité de boire de l'alcool, donc maintenant cela entre en jeu. Puis-je prendre un verre et être bien, dois-je marcher, dois-je prendre le bus ? Vous commencez à passer en revue tous ces scénarios. Est-ce que je serai à l'hôtel ? Serai-je dans une chambre dans un dortoir ? Est-ce que je vais partager cette chambre avec quelqu'un ? Alors, je commence à penser à des choses plus générales et je mets un frein à tout cela. Je ne candidaterai pas à ce poste.

Une troisième personne interrogée a été embauchée comme formatrice dans une petite institution, où elle a rapidement été confrontée à des commentaires inappropriés de nature sexuelle de la part de son patron. Bien que les commentaires sexuels aient cessé, il a continué à faire des commentaires désobligeants sur les femmes en sa présence et leur relation de travail est devenue extrêmement tendue et stressante. Elle aimerait quitter son institution pour un meilleur

environnement – et elle pense que c'est inévitable – mais se sent quelque peu piégée en raison des possibilités d'emploi limitées dans sa zone géographique et de son besoin de bénéficier des avantages offerts par son travail.

> Il y a eu quelques divergences majeures entre mon patron et moi. Je pense que, probablement à cause de ces divergences, j'ai été moins respectée, j'ai contesté ses idées, je les aurais contestées de toutes façons, mais je les aurais probablement contestées d'une manière plus respectueuse. Et donc, comme il n'y a aucune synergie entre lui et moi, je pense que cela signifie que je vais devoir partir. Je travaille donc actuellement sur la stratégie à adopter pour ce départ. Et c'est vraiment dommage parce que le reste – la façon dont mon patron me voit et la façon dont le reste de l'université me voit – c'est le jour et la nuit. J'ai été nommée et sélectionnée par tant de comités à l'échelle du campus…

Résultats de recherche à la question 4 : quels sont les obstacles ou défis qui empêchent les personnes interrogées de prévenir le harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine ?

3.13 Obstacles aux réactions d'incident

Les personnes interrogées ont rencontré toute une série d'obstacles qui ont empêché ou limité les réponses aux incidents de harcèlement sexuel. Elles ont identifié des obstacles internes et culturels qui les ont empêchées de reconnaître et de traiter le problème, des obstacles qui ont dissuadé les départements et les universités de faire des rapports et de réagir, et des obstacles à l'accès à d'autres formes d'aide.

Obstacles internes. Comme décrit dans la question de recherche 1, les femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel ont parfois eu du mal à identifier leurs expériences comme telles. Il était difficile de distinguer une expérience particulière du harcèlement sexuel dans une culture qui normalisait la misogynie, et cette difficulté avait un effet inhibiteur généralisé sur les réactions des victimes.

> Rétrospectivement, j'ai longtemps modifié mon comportement pour essayer de l'éviter ou d'éviter de me retrouver seule avec lui, ce qui est comme une marque de harcèlement sexuel. Mais je ne l'ai pas fait, j'étais plus jeune à l'époque, vous savez ? J'étais plus naïve et je ne comprenais pas, vous savez, je crois que je ne comprenais pas. Et je ne me convainquais pas vraiment moi-même. (*Professeure adjointe de géosciences*)

> Il y a probablement eu plus d'une chose que j'aurais dû signaler à quelqu'un. Mais c'est aussi que je dois travailler avec ces gens pour le reste de ma carrière. Il faut que ce soit vraiment grave avant que je ne le signale… Je pense que si cela s'était reproduit, j'aurais dit quelque chose, et si quelqu'un m'avait touché physiquement de manière inappropriée, je l'aurais signalé… Je ne sais pas si c'est ce que je ferais. Ou bien essayer de dire qu'il est plus facile d'oublier tout ça et de ne rien faire. Parce que c'est parfois la façon la plus simple de faire face à la situation. (*Professeur adjointe de géosciences*)

Certaines femmes qui ont été victimes de harcèlement se sont également blâmées. Comme l'a décrit une personne interrogée (une professeure associée de biologie) : « Je suppose que je pensais que c'était peut-être ma faute. Je ne sais pas. Je veux dire que j'étais là quand peut-être je n'aurais pas dû l'être, et je n'ai pas fait assez pour l'empêcher ». Chacune de ces réponses internes a empêché les femmes de chercher un recours ou un soutien.

Les obstacles à la dénonciation. Les répondantes de diverses institutions ont décrit un manque de clarté ou un manque de formation concernant les options de signalement au niveau de leur département, de leur école ou de leur université. Pour reprendre les mots d'une femme (une professeure non-titularisée de géosciences) : « Je suis une étudiante de première année et major de promotion, et je n'ai bien sûr jamais reçu de formation. Je n'avais aucune idée de la manière de le signaler ou de ce qu'il fallait faire ». Pourtant, certaines femmes ont fait remarquer que ce manque d'informations claires sur les processus de signalement constituait un obstacle surmontable ; elles étaient convaincues que si elles avaient persévéré, elles auraient pu trouver l'information. Une personne interrogée (une professeure associée de géosciences) a expliqué : « Je ne sais pas exactement quel est le processus formel, mais j'aurais pu très facilement le découvrir ; j'ai simplement choisi de ne pas le faire ».

Comme cette répondante et beaucoup d'autres l'ont expliqué, l'attente de représailles ou de punitions était un formidable facteur de dissuasion pour toute

forme de signalement, que ce soit au niveau universitaire ou auprès des personnes qui les supervisaient, des président·e·s ou des doyen·ne·s. Avec une cohérence frappante entre les domaines et les étapes de la carrière, les personnes interrogées ont déclaré qu'elles s'attendaient à être punies d'une manière ou d'une autre si elles signalaient leurs expériences de harcèlement de quelque manière que ce soit. Comme l'a expliqué une répondante (une professeure de chimie qui n'est pas à l'écoute) : « Je pense que c'est rarement signalé parce que vous avez peur. Vous avez peur que celui qui va signer votre doctorat ne le fasse pas. Ou si vous faites un postdoctorat, vous ne recevrez pas cette lettre de recommandation. La signature d'un article sera modifiée. Cela vous poursuivra au fur et à mesure de votre carrière d'enseignante ». Ces attentes sont généralement fondées sur l'observation et l'expérience personnelle. Expliquant pourquoi elle avait choisi de ne pas signaler un incident récent de harcèlement sexuel, une professeure a décrit les représailles auxquelles elle avait été confrontée en signalant un incident antérieur :

> J'ai été envoyée par courtoisie dans un autre département, simplement parce que je suis allée parler au doyen et que je n'avais même jamais porté d'accusation formelle. Le directeur de l'autre département a essayé d'entraver mon examen critique et, plus tard, mon mandat. (*Professeure associée d'ingénierie*)

Une autre répondante (une professeure adjointe de géosciences) a résumé la situation de manière très laconique : « J'ai vu ce qui arrive quand les gens font un rapport, et ce n'est pas bon ». Les inquiétudes concernant les représailles directes s'accompagnaient de préoccupations concernant des formes de conséquences plus subtiles. Ils ont estimé que le fait d'être considérées comme victimes, plaignantes, ou comme étant trop sensibles, renforcerait le statut féminisé ou d'*outsider* contre lequel beaucoup avaient déjà passé leur carrière à se battre.

> Le fait de [signaler les faits] fait de moi une personne difficile, une sorte d'*outsider*. (*Professeure adjointe de médecine*)
>
> J'avais le sentiment d'être étiquetée comme une fauteuse de troubles. (*Professeure adjointe de médecine*)
>
> J'avais peur de perdre ma crédibilité et de perdre le soutien de mon département. D'avoir la réputation d'être quelqu'un qui ne baisse pas la tête et qui ne fait pas

> son travail, [avec] toute ma carrière en jeu en quelque sorte. (*Professeure de biologie*)
>
> Vous cherchez un emploi, des collaborations ou des financements ; franchement, qui veut travailler avec la personne qui en fait toujours tout un plat ? Pour moi, il a toujours été plus facile et plus rapide de me sortir de cette situation, juste pour en diminuer la gravité. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Ces attentes quant au fait d'être directement, ou indirectement, punies pour avoir signalé les faits par les canaux des départements ou des universités étaient omniprésentes et fortement ancrées. Le sentiment de vulnérabilité face aux représailles a incité de nombreuses victimes de harcèlement sexuel à évaluer soigneusement l'identification des plaintes pour harcèlement sexuel.

> J'ai cherché à savoir s'il y avait une sorte de médiateur sur le campus ou un espace confidentiel sûr pour en discuter et dans ma nouvelle université, il était difficile de trouver quelque chose de facilement accessible en ligne. J'ai fini par trouver un groupe qui n'était pas un bureau ou médiateur désigné, mais un comité de professeurs nommés pour un mandat de quatre ans. Et quand j'ai lu comment cela a été construit, pour moi, cela a déclenché toutes sortes de signaux d'alarmes. Je me suis dit que cela ne me semblait pas du tout sûr. Ce sont des gens qui pourraient vraiment décider de ma titularisation. Ce ne sera pas vraiment anonyme. Ce n'est pas leur travail de garder l'anonymat. Il s'agit juste d'une autre sorte de service et il est plausible qu'ils ne comprennent pas réellement quelles sont leurs obligations. C'était donc immédiatement dangereux dans mon esprit. (*Professeure adjointe de biologie*)

L'absence d'un canal anonyme ou protégé permettant de porter plainte pour harcèlement sexuel, que ce soit à l'encontre d'un collègue ou d'un supérieur, a eu un effet dissuasif sur toutes les formes de divulgation.

La dénonciation par des voies formelles, ou semi-formelles, a été encore découragée par l'observation que ces formes de recours ne présentaient qu'un intérêt limité pour les victimes. Les personnes ciblées par le harcèlement sexuel ont décrit l'évaluation des risques et des avantages perçus de la dénonciation de leurs expériences, et ont déterminé que le risque de représailles ou de punition n'était pas justifié par ce qu'elles considéraient comme des perspectives limitées de protection, de réponse utile ou de conséquences équitables pour l'auteur. Beaucoup ont fait des déclarations de ce type :

> J'ai l'impression que toute tentative institutionnelle pour régler ce problème ou pour le contacter et lui dire « S'il te plaît, arrête de te comporter comme ça » aurait remonté jusqu'à moi, ou aurait fait plus de mal à ma carrière qu'à la sienne. Je veux dire, il a un grand laboratoire, il apporte beaucoup de subventions, vous savez. J'avais l'impression qu'il n'y aurait aucun avantage à le signaler et à faire une scène à ce sujet. J'avais l'impression que cela ne ferait que nuire à ma carrière. Cela ne ferait rien à la sienne. (*Professeure adjointe de biologie*)

Bien que ces perceptions soient communes à toutes les formes de rapports, les répondantes avaient des attentes particulièrement faibles en ce qui concerne les résultats des signalements officiels au niveau universitaire. Les répondantes ont défini leurs attentes en matière de signalement au niveau universitaire en fonction de leurs expériences passées en la matière, de l'observation des expériences vécues par leurs collègues ou du fait qu'ils savaient qu'un auteur de harcèlement connu avait déjà été signalé.

> Je n'ai pas eu de réponse [concernant une plainte antérieure]. J'ai écrit à nouveau. Je n'ai pas eu de réponse. J'ai appelé. Ils n'ont toujours rien fait. Donc le message que j'ai pris, qui peut être correct ou non, est que ce n'est pas si important. (*Professeure d'ingénierie*)

> J'ai vraiment fortement encouragé [une collègue postdoctorale] à déposer une plainte officielle, ce qu'elle a fait, et il y a eu une enquête complète... cela semblait assez sérieux et il y avait beaucoup de preuves, et il y avait de nombreux témoins... mais ensuite le rapport a fini par disculper complètement le type et blanchir ce qui s'était passé... Ça a vraiment changé ce que je ressens à propos de ces choses... Je recommande vraiment aux victimes d'éviter toute forme de formalité dans le système, parce que je pense vraiment qu'il s'agit de l'institution, et de protéger l'institution. (*Professeure de physique*)

> J'ai vu que peu de choses sont sorties de ce processus, que je n'avais pas vraiment confiance dans le fait que le fait de dire quoi que ce soit conduirait à un changement. De plus, comme je n'avais que peu d'expérience dans ce domaine, je m'inquiétais de mes propres perspectives de carrière... cette personne savait qui l'avait dénoncée auparavant. (*Professeure non-titularisée de psychologie*)

De nombreuses autres personnes interrogées ont fait écho à l'impression que les mécanismes de signalement au niveau universitaire étaient fortement axés sur la protection de l'institution, plutôt que sur le soutien à la victime du har-

cèlement. Selon une personne interrogée (professeure adjointe d'ingénierie), à qui on a demandé si elle était consciente des possibilités de signalement : « Je sais que l'on est référé aux RH, et les RH sont du côté de l'institution. Ils essaient de se protéger ». Une autre personne interrogée (une professeure non-titularisé en géosciences) a déclaré : « La fonction de ce bureau est de protéger l'université contre la mauvaise publicité. Donc, je n'aurais jamais pris la peine d'aller leur dire quoi que ce soit ». Parmi les autres obstacles au signalement au niveau de l'université, on peut citer la suppression par les responsables du département, le manque de clarté, ou de formation, concernant le processus disponible, et la charge que les processus de signalement de l'université font peser sur les victimes. Les femmes qui ont fait part de leur expérience en premier lieu à la direction des départements, doyen·ne·s ou à d'autres membres superviseurs intermédiaires, étaient souvent découragées quant au fait de porter plainte.

> J'ai rencontré [le *chair*] et le doyen associé et je leur ai longuement parlé de ce qui se passe. J'en ai parlé, mais vu leur réaction, je n'ai pas eu le courage d'aller en parler au vice-président ou de rencontrer quelqu'un de haut placé pour en parler. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

> Le fardeau attendu et le manque de centralisation des victimes dans les processus formels de signalement ont également été considérés par beaucoup comme un sérieux obstacle.

> Nous ne nous concentrons pas sur la victime. Tout est centré [sur] ce qui va arriver à la personne accusée… C'est une autre raison majeure pour laquelle les gens ne veulent pas faire de déclaration, parce que c'est un processus long, fastidieux et épuisant. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Ce manque de concentration sur les victimes signifie également que les victimes qui envisageaient de porter plainte étaient dissuadées par la perception d'une inadéquation entre ce qu'elles auraient considéré comme des conséquences appropriées pour l'auteur·e de l'infraction et ce que l'université pourrait leur donner. L'une d'entre elles a expliqué :

> Je pense souvent que la conséquence d'un [rapport officiel] apparaît comme un élément négatif dans le dossier de quelqu'un et est perçu de façon incroyablement négative, et que toute l'intention de la situation se perd dans la sanction administrative ou la correction administrative… Je pense simplement que, souvent, le processus de correction est plus dommageable que s'il y avait

> une véritable conversation en face à face et quelque chose de moins punitif ou permanent. (*Professeure adjointe de médecine*)

Enfin, certaines femmes ont fait remarquer qu'il n'existait aucune voie de signalement officielle pour certains rôles ou certaines situations, comme lorsque la victime ou l'auteur·e de l'infraction était un·e étudiant·e en postdoctorat, ou lorsque la victime et l'auteur·e de l'infraction se trouvaient dans des institutions différentes.

Obstacles à l'accès à d'autres aides professionnelles. Les femmes victimes de harcèlement sexuel ont également éprouvé des difficultés à accéder à d'autres formes de soutien professionnel. Plusieurs ont estimé que la thérapie ou le conseil auraient pu les aider à faire face à leurs expériences de victimisation, mais ne pouvaient envisager de faire face à ce processus de guérison. Une telle démarche aurait été incompatible avec la vie professionnelle exigeante de ces universitaires, l'accent qu'elles mettent sur la productivité et l'image de force et de résilience qu'elles ont d'elles-mêmes.

> Je crois au conseil et tout le reste, mais c'est aussi quand votre environnement est à ce point une cocotte-minute… Je savais que je ne pouvais pas supporter d'entendre à quel point c'était mauvais. Il fallait que je continue. Je n'avais pas le choix. C'est un peu comme suivre une thérapie au milieu d'une zone de guerre, comme si je ne pouvais pas ressentir ces sentiments en ce moment. Si je ressentais vraiment ce qui se passe ici, je ne pourrais pas fonctionner. (*Professeure non-titularisée de médecine*)

D'autres ont fait remarquer, en ce qui concerne l'idée d'une aide professionnelle, qu'elles ne voulaient tout simplement pas consacrer plus de temps ou d'énergie à cette situation. Une femme (professeure d'ingénierie) a expliqué : « Parfois, vous êtes dans une situation et vous voulez juste aller de l'avant plutôt que d'y faire face ». Une autre personne interrogée (une professeure de biologie) a expliqué : « J'essayais de tout faire. J'avais beaucoup de choses en tête, beaucoup de choses à dire. Je ne voulais pas mettre de l'énergie à… remuer le couteau dans la plaie. » Les personnes interrogées ont également parfois envisagé de demander de l'aide à leurs sociétés scientifiques, ou à leurs organisations professionnelles, mais soit elles n'étaient pas au courant du fait qu'il existait un recours officiel au sein de leur organisation, soit elles ne faisaient pas encore confiance aux nouveaux processus mis en place.

3.14 Obstacles à une plus large prévention et réaction

Les répondantes ont souligné que les principaux obstacles étaient le manque général de sensibilisation au harcèlement sexuel parmi les collègues et les dirigeant·e·s, la résistance individuelle au changement de la part des personnes qui commettent ou tolèrent le harcèlement, la mauvaise application des politiques existantes et la lenteur du changement culturel.

Manque de sensibilisation. L'un des thèmes les plus forts de ces données est l'observation faite par les femmes que leurs collègues masculins n'étaient pas conscients de l'omniprésence et de la gravité des expériences de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Les femmes ont décrit comment le sexe de leurs collègues masculins les protégeait contre le harcèlement sexuel, ce qui leur donnait l'impression que ce type de harcèlement n'existait pas.

> Il m'est apparu très clairement que, surtout en parlant avec des collègues masculins, ils ne voient pas ces choses se produire, ils n'entendent pas ces choses se produire, et puis ils se disent : « Oh, on doit encore suivre une formation sur le harcèlement sexuel, [mais le harcèlement sexuel] n'existe pas vraiment. Ils sont aveugles. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Dans de nombreux départements scientifiques, d'ingénierie et de médecine dont les répondantes à l'étude ont fait l'éloge, les postes de direction étaient dominés par des hommes incapables de comprendre la nécessité de lutter contre le harcèlement :

> Les postes de direction, et certainement de cadres supérieurs, sont majoritairement masculins et n'ont jamais été touchés… Si vous n'avez jamais été victime de discrimination, vous ne comprenez pas ce qu'est la discrimination. Il faut beaucoup plus de travail pour comprendre que quelque chose arrive à d'autres personnes. (*Professeure adjointe de médecine*)

La combinaison de la surreprésentation des hommes aux postes de direction et de leur manque de sensibilisation au harcèlement sexuel a eu un puissant effet de blocage sur la prévention ou les réactions adoptées dans de nombreuses institutions.

Résistance individuelle au changement. Les personnes interrogées étaient souvent peu optimistes quant à la perspective de changer le comportement des

auteur·e·s de harcèlement sexuel. Plusieurs ont fait remarquer que les personnes harcelantes ont créé « une culture de la peur » et ont assimilé l'intransigeance des auteur·e·s de harcèlement sexuel à de l'intimidation :

> Les personnes qui adoptent ce comportement [sont] des harceleurs, et je pense que leur comportement intimide les bonnes personnes. Donc, vous avez quelqu'un qui adopte ce comportement et il est en position de pouvoir, comme un chef de département ou même quelqu'un qui travaille avec le doyen ou quelque chose comme ça. Honnêtement, je ne sais pas comment ils intimident les autres hommes pour qu'ils acceptent ce comportement, mais ils le font. (*Professeure non-titularisée de géosciences*)

D'autres avaient des explications moins graves. Une répondante (une professeure adjointe de biologie) a simplement observé : « Les gens pensent que cela ne s'applique pas à eux ». Ce sentiment a été partagé par de nombreuses autres répondantes. Les femmes ont souvent ancré leur scepticisme dans l'expérience directe. Comme l'a résumé une personne interrogée (une professeure non-titularisé d'ingénierie) : « Dans mon cas, j'ai rarement réussi à faire changer les mentalités de ces personnes, ou à changer leur façon de voir le monde, ou quoi que ce soit d'autre ». D'autres ont considéré que l'enracinement du comportement de harcèlement d'un individu était un problème générationnel. Une personne interrogée (une professeure adjointe de mathématiques) a décrit sa participation à une formation sur le harcèlement sexuel avec un harceleur qui « faisait des remarques sarcastiques sur la formation... il ne respecte pas le processus de quelque façon que ce soit, il ne respecte pas leur bureau, il ne respecte pas ces administrateurs, parce que selon lui, l'explosion de l'administration de l'enseignement supérieur est une chose horrible ». Une personne interrogée (professeure non-titularisée de biologie) a expliqué qu'elle avait été victime d'un autre type de harcèlement : « Il est issu d'une génération de scientifiques masculins où ils... vous savez, on ne peut pas apprendre de nouveaux tours à un vieux chien. » Les personnes interrogées ont observé la résistance individuelle au changement, non seulement chez les auteurs du harcèlement sexuel, mais aussi chez les collègues (masculins) qui ont créé un environnement tolérant à cet égard.

> Mon conseiller postdoctoral aimait parler de tout ce qu'il avait fait pour les femmes, de la façon dont il avait engagé toutes ces femmes pour travailler dans

> son laboratoire, ou de la façon dont il avait fait partie de comités de recrutement qui avaient embauché des femmes professeures. Et, en fait, il le disait assez souvent pour qu'une fois que je me sois tournée vers lui et que lui ai dit :
>
> « Vous voulez une médaille pour ça ? » Parce que je ne pense pas qu'il ait réalisé le fait qu'il avait fait partie de comités d'embauche qui avaient embauché des femmes, ce n'est pas une bonne chose... Vous n'allez pas obtenir un prix pour avoir embauché une femme. Ça n'a rien d'exceptionnel. Donc, je pense qu'il ne pensait pas être sexiste en aucune façon et il était l'une des personnes les plus sexistes que j'ai rencontrées, parce qu'il avait ces idées sur les femmes et elles étaient sexistes et très limitées. (*Professeure adjointe de biologie*)

Pour ces personnes interrogées, la difficulté des collègues masculins à comprendre qu'ils faisaient partie du problème était, en soi, une énorme partie du problème.

Mauvaise application des politiques existantes. De nombreuses personnes interrogées ont également estimé que la non-application des politiques de lutte contre le harcèlement au niveau du département, ou de l'université, a créé une culture de permissivité dans laquelle les comportements de harcèlement se sont multipliés.

> Il existe des lois qui punissent les personnes qui font ce genre de choses, et si ces lois ne sont pas appliquées, alors ces choses continueront à se produire... C'est exactement ce qui se passait dans notre département. Le précédent [membre de la faculté] avait fait quelque chose à une femme de la faculté toute l'année. Aucune mesure n'a été prise contre lui, alors ce type [en référence à son harceleur] a suivi le mouvement. (*Professeure adjointe d'ingénierie*)

Selon elles, l'absence d'application de la loi a envoyé un message aux victimes et aux auteur·e·s de ces actes, à savoir que le harcèlement sexuel est normal et toléré.

Lenteur du changement culturel. En examinant ce qui fait obstacle aux efforts efficaces de prévention et de réponse au harcèlement sexuel, les personnes interrogées ont presque toujours noté que ces efforts allaient à l'encontre de la culture de leur département, de leur institution et au-delà.

> Comme je l'ai dit, le changement aurait été un changement culturel complet au sein du département, de l'institution. Je veux dire que ma chaire n'était pas

> particulièrement irréprochable dans le domaine du harcèlement sexuel, et le doyen non plus. (*Professeure de biologie*)

Bien que beaucoup soient catégoriques sur le fait que des changements culturels aussi vastes soient critiqués, elles se gardent bien d'en attendre trop. Une personne interrogée (une professeure assistante de biologie) a expliqué : « Je pense que c'est un changement culturel qui va prendre beaucoup de temps ».

Résultats de recherche à la question 5 : quelles stratégies de prévention et de réponse au harcèlement sexuel dans les sciences, l'ingénierie et la médecine les répondantes perçoivent-elles comme prometteuses ?

3.15 Approches de prévention prometteuses : les universités

Les personnes interrogées ont massivement estimé que les universités devaient adopter une approche plus forte et plus proactive de la prévention du harcèlement sexuel. Beaucoup considèrent que la prévention du harcèlement sexuel est indissociable de réponses efficaces à ce problème.

> Il faut vraiment avoir une tolérance zéro. Des répercussions réelles. Je pense que ce qui a fonctionné avec mon collègue, c'est qu'il y a eu de véritables répercussions pour lui, et les universités tolèrent beaucoup de choses. Les personnes qui sont des prédateurs perpétuels ont tendance à être des gens qui se sentent protégés par le système. Ce sont de grands noms, ils apportent de grosses subventions. Tout le monde sait qu'ils sont inappropriés et les gens en rient et mettent cela de côté. Mais si vous dites simplement que, peu importe qui est coupable, si vous faites cela, les répercussions sont réelles, vous n'êtes plus autorisé à avoir des étudiant·e·s de deuxième cycle. Votre bureau sera retiré de la partie principale de ce bâtiment [...]. Vous devrez vous rendre à certaines formations. Vous ne serez pas autorisé à tenir des réunions non supervisées avec les jeunes professeur·e·s. Des conséquences réelles. Ce n'est pas adapté et ce n'est pas quelque chose qui peut se faire à huis clos. Les gens doivent voir les mesures prises. Ce doit être douloureux et difficile. Nous devons le faire. (*Professeure adjointe de biologie*)

Le rôle des professeur·e·s titularisé·e·s et de la direction de département. Les personnes interrogées, indépendamment de la durée de leur mandat dans le

milieu universitaire, ont souligné le besoin crucial pour les personnes occupant des postes de direction, comme les professeur·e·s expérimenté·e·s, les postes de direction de département et les doyen·ne·s, de travailler activement à changer les normes et les comportements qui sont propices au harcèlement sexuel dans le milieu universitaire. Compte tenu de la nature hiérarchique de ce cadre de travail, ceux qui sont au sommet de la hiérarchie établissent le climat de ce qui doit être considéré comme des comportements acceptables et inacceptables, ainsi que des normes en matière de responsabilité applicables à l'ensemble du corps enseignant et du personnel afin de lutter contre les comportements inacceptables.

Les répondantes ont également souligné l'importance des actions menées par les dirigeant·e·s afin de façonner le comportement souhaité à travers leurs propres interactions avec le corps professoral, le personnel et les étudiant·e·s, depuis leur comportement interpersonnel jusqu'à leurs réactions, notamment lorsque des problématiques relatives au harcèlement sexuel sont soulevées. Les personnes occupant des postes de direction dans le milieu universitaire servent souvent de passerelle vers les mesures qui seront prises en cas de harcèlement. Leurs réactions et leurs réponses, ainsi que le suivi des incidents signalés, indiqueront aux responsables universitaires si ce comportement sera puni ou non, et dans quelle mesure les assurances données seront sincères.

> Je pense que ce que les professeur·e·s expérimenté·e·s peuvent faire, c'est de s'assurer de parler aux étudiant·e·s et que ces dernier·e·s se sentent en sécurité. Je pense que la responsabilité des professeur·e·s expérimenté·e·s [est] de s'assurer que l'environnement institutionnel est sûr, et c'était le problème avec l'autre établissement, on ne s'y sentait pas en sécurité. (*Professeure de biologie*)

> L'autre chose, c'est que nous devons supprimer les points de levier qui font que cette équation est une question de parole ou de tolérance... Créer des moyens de s'en sortir qui ne coûtent pas la carrière, le projet : la titularisation. S'ils doivent avoir la possibilité de mettre fin à leur période de titularisation pour cette raison, alors laissez-les faire. Si, en tant qu'université, vous ne pouvez pas décider tout de suite de ce que vous allez faire de cette personne, arrêtez la durée de sa titularisation pendant que vous mettez en place le processus qui la protégera et lui permettra de faire son travail. (*Professeure adjointe de biologie)*

Des réponses basées sur des données. Les répondantes ont reconnu qu'il était primordial de collecter des données qui illustrent l'omniprésence du har-

cèlement sexuel et de la discrimination sexuelle dans le milieu universitaire. Les enquêtes de climat et d'autres données peuvent fournir des informations sur la prévalence et les structures de soutien qui peuvent être nécessaires, et les plus efficaces pour les personnes touchées par le harcèlement sexuel. Les personnes interrogées considèrent ce type de données comme un moyen de faire taire ceux qui nient la nécessité de s'attaquer à ce problème et de procéder à des changements structurels.

> Voilà ce qui s'est passé pour ma doyenne principale associée... Elle s'est heurtée à la vieille garde et a dit : « Voici ce que montrent les données ». Et parce que nous avions des données probantes, elle a pu se battre et le problème a été transmis de l'établissement supérieur au doyen et au président, et maintenant ce qui a été créé, c'est une structure de rapport. (*Professeure non-titularisée de médecine*)

Améliorer les politiques/procédures et leur mise en œuvre. Les répondantes ont indiqué qu'il était essentiel que des politiques et des procédures soient clairement établies afin de lutter contre le harcèlement sexuel et qu'il était primordial que l'ensemble du corps enseignant et du personnel comprennent clairement ces informations. Cependant, bien souvent, les répondantes ne connaissaient, ou ne comprenaient, pas entièrement les ressources qui étaient à leur disposition au moment de leurs incidents ; ce qui est particulièrement notable dans le cas du personnel postdoctoral. En outre, certaines parmi elles, qui ont pris des mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel, ont été confrontées à des attitudes dédaigneuses ou à l'absence de mesures concrètes de la part de la direction de leur département.

> Ce qui se passe bien souvent dans le milieu universitaire, c'est qu'il y a des règles et tout ça, mais tout le monde y consent et personne ne les respecte. C'est comme ça que ça fonctionne réellement. Ou bien les gens attendent de vous que vous comportiez d'une certaine manière en suivant des règles non écrites qui ne sont pas nécessairement évidentes pour tout le monde, mais qui sont également différentes pour certaines catégories de personnes, hommes et femmes. Je pense donc qu'il faut mieux faire respecter l'éthique et les normes qui ont été fixées. (*Professeure de géosciences*)

Certaines répondantes ont indiqué que les politiques et procédures existantes n'avaient pas toujours la souplesse nécessaire pour faciliter le signalement, tant pour la victime que pour l'auteur·e du harcèlement sexuel. Par exemple, les répondantes ont noté la nécessité d'avoir des alternatives de signalement plus centrées sur la victime, qui pourraient permettre de signaler anonymement les faits ou des systèmes qui peuvent suivre les modèles de comportement d'un auteur. Bien que les répondantes aient souvent souhaité que les auteur·e·s modifient leur comportement et subissent certaines conséquences, elles ont également indiqué qu'elles souhaitaient davantage d'options permettant de remédier à ces problématiques de harcèlement, telles que des sanctions extrajudiciaires standardisées (par exemple, des réductions de salaire). Beaucoup ont fait remarquer que le fait de rendre les options de signalement du harcèlement plus anonymes pourrait permettre de surmonter l'effet dissuasif de la traçabilité de ces plaintes.

> Je pense que s'il y avait un moyen de signaler anonymement un cas, peut-être que les RH ou la présidence n'agiraient pas nécessairement sur la base du premier rapport. Si ce modèle est largement répandu parmi de nombreuses professeures, vous savez, même si c'est anonyme, j'ai l'impression que quelque chose doit être fait. (*Professeure adjointe de psychologie*)

Améliorer les formations et leur mise en application. De nombreuses répondantes considèrent la mise en œuvre des formations du corps enseignant et du personnel comme un mécanisme de prévention essentiel. Toutefois, elles ont signalé que les formations existantes perpétuaient souvent une définition limitée du harcèlement sexuel qui n'implique que des contacts sexuels et ne mettaient pas suffisamment l'accent sur le continuum des comportements qui peuvent être perpétrés. Les répondantes ont souligné l'importance de l'amélioration des formations qui reflètent cet éventail de comportements, dont certains peuvent s'être normalisés dans le cadre universitaire, et la manière dont ils influencent le climat général dans le département et l'université. Elles ont également souligné la nécessité que tou·te·s les employé·e·s universitaires aient accès aux formations.

> Je pense qu'il existe un type de formation, et je pense que la présidence et la direction jouent un rôle majeur pour y accéder. Et je pense que le directeur de [mon département] est une personne merveilleuse. Il n'a jamais rien fait qui aurait

> pu sous-entendre que je suis moins importante parce que je suis une femme, et ne m'a jamais traitée différemment. Mais je ne pense pas non plus qu'il réalise que les femmes de son département sont traitées différemment des hommes par les autres membres de la faculté. (*Professeure adjointe de géosciences*)

Filtrage des nouvelles recrues. Plusieurs personnes interrogées ont fait part de leur connaissance du fait que certains professeurs ayant des antécédents connus de harcèlement sexuel et de comportement discriminatoire à l'égard des femmes avaient été embauchés.

> Mais ils ont embauché beaucoup de personnes qui font partie de ce que j'appelle la « vieille garde »... que nous connaissons parce qu'il est de notoriété publique qu'elles ont été licenciées de certaines universités, celles de l'Ivy League, pour cause de harcèlement sexuel, et nous les avons embauchées… (*Professeure non-titularisée de médecine*)

Cela s'est souvent produit dans le cadre de l'embauche de professeur·e·s qui étaient reconnu·e·s pour leurs réalisations professionnelles. La stratégie consistant à adopter un contrôle plus ciblé a été recommandée comme un moyen d'empêcher l'embauche de professeur·e·s qui pourraient présenter un risque pour les autres.

3.16 Approches de prévention prometteuses : les pairs et témoins

Appel au mauvais comportement des pairs. Les répondantes ont indiqué que leurs pairs et d'autres personnes présentes peuvent jouer un rôle crucial dans la prévention du harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle en admettant qu'il y a eu un comportement inapproprié et en affichant sa désapprobation. Comme ce type de comportement peut être rejeté ou ignoré, le simple fait de le signaler peut donner du pouvoir à la victime et lui apporter un soutien.

> Je pense qu'ils [les témoins] pourraient jouer un rôle très important. En fait, je pense qu'il est essentiel que tout le monde signale ces comportements. En particulier les professeur·e·s expérimenté·e·s, mais cela doit se faire dans le contexte d'un environnement favorable. (*Professeure de biologie*)

Protégez ceux qui font des rapports. Plusieurs répondantes ont également fait remarquer que la mise en place de mesures de sécurité afin de protéger les personnes qui signalent des cas de harcèlement sexuel pourrait non seulement faciliter les efforts d'intervention pour les personnes qui subissent le harcèlement sexuel, mais aussi dissuader les auteur·e·s potentiel·le·s et permettre aux autres de se faire les avocat·e·s de ce type de comportement. Bien que les garanties visant à prévenir les préjudices émotionnels et physiques aient été jugées comme conséquentes, les répondantes ont également souligné l'importance de prévenir les répercussions professionnelles pour les victimes du harcèlement sexuel. Étant donné que les auteur·e·s jouent souvent un rôle majeur (notamment en influençant les décisions relatives à la titularisation, en dirigeant la collaboration scientifique et en œuvrant au sein d'organisations nationales), toute mesure susceptible de contribuer à protéger les victimes de harcèlement sexuel contre les répercussions de la divulgation sur leur carrière, pourrait les libérer de toutes les formes de recours disponibles.

3.17 Approches de prévention prometteuses : les organisations professionnelles et organisations nationales

Les conséquences du harcèlement sexuel. Les répondantes considèrent les organisations professionnelles et les organisations nationales comme d'importantes ressources inexploitées pour les efforts de prévention du harcèlement sexuel. Plusieurs ont fait remarquer que ces organisations sont en mesure de lier cette question au processus d'accréditation, par exemple en exigeant une formation sur les données d'enquête sur le climat qui règne au sein du département ou la disponibilité et la mise en œuvre de formations axées sur le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle. Les répondantes pensent également que l'adhésion et les postes de direction au sein des organisations devraient être limités pour ceux et celles qui adoptent ces comportements, afin d'affirmer aux membres et à l'organisation dans son ensemble, qu'ils ne les tolèrent pas.

> J'aime beaucoup l'idée que si j'ai un groupe d'étudiant·e·s dans mon laboratoire et que je les traite de manière inappropriée, mes recherches ne seront pas publiées et je ne recevrais pas de subventions. Et je pense que si vous faites cela, les gens pourraient changer leur comportement beaucoup plus rapidement que par tout autre moyen. Et je pense que les organisations professionnelles et la National Science Foundation peuvent jouer un rôle actif dans ce domaine. (*Professeure associé de géosciences*)

> Ils ne devraient pas récompenser les personnes qui adoptent ce genre de comportement de harcèlement, ou même de discrimination, qui font des commentaires stupides comme ça et ce manque de respect intrinsèque pour les femmes. Ils ne devraient jamais mettre ce genre de personnes dans des comités et les faire se présenter aux élections. (*Professeure de géosciences*)

Diffusion d'informations sur la question. Les organisations nationales et les organisations professionnelles sont également en mesure de diffuser largement l'information auprès d'une grande partie des universitaires et même d'encourager le développement d'informations et de ressources pour amplifier l'importance et l'impact du harcèlement sexuel. Les répondantes ont fait état de stratégies telles que la commande de livres blancs et l'organisation de séminaires et d'autres ressources par l'intermédiaire de ces organisations.

> Je pense qu'elles peuvent servir de modèle de bonne conduite… Elles peuvent publier des articles dans leurs bulletins d'information et dans leurs journaux avec des données sur la sous-représentation et des données sur les stratégies visant à améliorer la représentation. Je pense qu'elles peuvent faire beaucoup. (*Professeure de géosciences*)

Un espace sûr pour le partage et le soutien des femmes. Les personnes interrogées ont décrit leur propre utilisation des réunions professionnelles comme un lieu de partage et de soutien de la part d'autres femmes professeures de sciences, de technologie et de médecine. Elles ont souligné l'importance de ces réunions comme un espace sûr pour rechercher ce type de soutien, et le rôle que les sociétés et les organisations nationales pourraient jouer dans la création active de ces opportunités pour les femmes dans les domaines de la science, de la technologie et de la médecine. Ces organisations pourraient également être en mesure de faire face aux défis que plusieurs répondantes ont relevés en ce qui concerne l'existence d'un espace sûr et d'un mécanisme d'interaction avec les mentors et les collègues masculins, en mettant l'accent sur l'établissement de normes relatives au comportement attendu dans ces relations de mentorat.

> Il n'y a pas beaucoup de femmes de mon âge dans mon domaine, mais parler à certaines d'entre elles, à l'occasion, est très utile… Et je rencontre ces personnes parce que je vais à des conférences organisées par des organisations professionnelles… (*Professeure de géosciences*)

3.18 Quelle est la stratégie de prévention la plus importante ?

L'évolution des normes culturelles. Les répondantes ont largement souligné que la stratégie de prévention du harcèlement sexuel la plus importante consisterait en une vaste modification des normes et du climat général des milieux universitaires, qui perpétuent, tous deux, la discrimination sexuelle et alimentent la perpétration et l'acceptation du harcèlement sexuel.

> Un changement culturel mondial… Je pense que vous pouvez vous attaquer au harcèlement, mais la discrimination sexuelle non fondée qui le soutient, qui permet qu'il se produise, doit changer. (*Professeur de biologie*)

Transformer la « vieille garde ». L'un des principaux problèmes relevés par les répondantes concernant les normes qui tolèrent le harcèlement sexuel est celui des professeur·e·s qui ont de longs mandats au sein des départements et qui ont des croyances traditionnelles et discriminatoires, que les répondantes ressentent à travers leurs attitudes et leurs comportements. Les personnes interrogées ont décrit comment le pouvoir, que ces professeur·e·s de longue date détiennent dans le contexte universitaire, frustre les professeur·e·s et les employé·e·s les plus récent·e·s, ou même établi·e·s, qui s'attaquent au harcèlement sexuel et aux croyances et comportements discriminatoires à l'égard des femmes, qui sont si ancrés dans ce contexte. Certaines répondantes ont suggéré que la stratégie la plus importante pour prévenir le harcèlement sexuel consisterait à licencier ces personnes ou à les remplacer par des dirigeant·e·s plus diversifié·e·s qui auraient une grande influence permettant de changer la culture.

> Je pense qu'il va falloir un changement générationnel dans la direction des différentes institutions. Je ne suis pas sûre que les comportements profondément enracinés, les comportements qui sont perpétrés depuis longtemps chez certains individus, ne soient jamais punis. Je pense que ces personnes doivent simplement passer à autre chose et que la nouvelle génération doit prendre le relais. (*Professeure de biologie*)

Revoir l'orientation et le calendrier de la formation et l'accès aux ressources. Les répondantes ont également considéré que mettre continuellement l'accent sur la formation est l'une des plus importantes stratégies de prévention de la violence sexuelle. Les répondantes ont souligné l'importance de rendre transparentes et accessibles les formations et autres ressources qui expliquent

les étapes de la prévention du harcèlement sexuel. Il convient de souligner l'importance de ces formations qui se sont tenues bien avant l'université et tout au long de la vie, ainsi que le besoin d'informations adaptées à l'âge sur le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle qui se concentrent sur le continuum des comportements nuisibles.

> La formation est tellement axée sur les attouchements et les agressions réelles plutôt que sur le harcèlement que, même si le harcèlement est inclus, il ne s'agit que d'un tout petit morceau… Soit vous vous concentrez vraiment sur le délit le plus grave, soit vous vous concentrez sur le délit le plus fréquent. Je pense que la plupart des programmes de formation se concentrent sur le plus grave. (*Professeure associée de psychologie*)

> Pour ma part, je n'ai jamais reçu de formation où que ce soit et je ne savais absolument pas ce qu'était le harcèlement sexuel, ni comment l'éviter. Donc, il faudrait instaurer une formation au lycée, dans les établissements supérieurs, pour que les professeur·e·s reçoivent une formation obligatoire et pour sensibiliser les assistant·e·s des professeur·e·s, toute personne ayant un rôle supérieur à celui des étudiant·e·s, et même les personnes en début de carrière, pour qu'ils aient vraiment cette formation obligatoire et cette sensibilisation [et pour] distribuer des ressources sur ce qu'il faut faire si quelque chose survient. (*Professeure de géosciences*)

Limites de la recherche

Le harcèlement sexuel est un problème ancien, à l'intérieur et à l'extérieur du milieu universitaire, les récentes affaires très médiatisées mettant à nouveau en lumière la nature envahissante de ces questions. Cette étude donne un aperçu des expériences de harcèlement sexuel des femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, en particulier dans l'enseignement supérieur et le milieu de la médecine, et des effets sur leur trajectoire professionnelle. Il convient de tenir compte de certaines limites aux conclusions de cette étude :

- Cette étude s'est limitée à des entretiens avec 40 femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Cet échantillon nous a permis de saisir et d'explorer de riches données qualitatives issues des expériences des répondantes. Nous avons tenté d'établir la diversité géographique, la discipline universitaire, le stade de carrière et

la démographie de cette population. Nous reconnaissons, cependant, que cet échantillon limité ne peut pas être pleinement représentatif de l'éventail des expériences de harcèlement sexuel des femmes dans ces domaines.

- Des efforts ont été réalisés pour donner la priorité au recrutement de personnes appartenant aux minorités raciales et ethniques et LGBTQ+, étant donné la probabilité que ces populations soient plus vulnérables au harcèlement et rencontrent des défis supplémentaires avec des identités croisées. Bien que notre échantillon ait été raisonnable en termes de pourcentage de représentation raciale et ethnique, étant donné la taille de l'échantillon (17,5%), cette représentation était limitée aux répondantes asiatiques et afro-américaines. De plus, toutes les répondantes se sont identifiées comme cisgenres, ce qui ne permet pas de comprendre celles qui s'identifient à d'autres identités de genre ;
- Bien que nous ayons eu une bonne représentation des sciences, de la médecine et de l'ingénierie, nous n'avons pas pu couvrir toutes les sous-disciplines de ces domaines. Les expériences des femmes professeures dans les sous-domaines non représentés dans cet échantillon peuvent varier. Cette étude a porté exclusivement sur les femmes universitaires, aujourd'hui dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine, qui ont été victimes de harcèlement sexuel au cours des cinq dernières années. Bien que de nombreuses femmes, en particulier celles qui ont une carrière universitaire plus longue, aient apporté des perspectives provenant d'expériences de harcèlement sexuel à la fois plus récentes et plus anciennes, les femmes qui n'ont peut-être vécu que des expériences antérieures ont été exclues. Cette étude n'a pas non plus inclus les femmes qui ont quitté le monde universitaire et n'y sont pas retournées, peut-être en raison du harcèlement sexuel qu'elles y ont subi. Il s'agit là d'une orientation importante pour les travaux futurs sur les effets du harcèlement sexuel sur les trajectoires de carrière.

4 RÉSUMÉ

4.1 Objectif de l'étude et méthodes

Le Comité sur les impacts du harcèlement sexuel en milieu universitaire des National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine a commandé cette étude pour comprendre l'influence du harcèlement sexuel sur la progression de la carrière des femmes professeures de sciences, d'ingénierie et de médecine.

Pour mieux comprendre ces expériences complexes et sensibles, et leurs répercussions, l'équipe de recherche a mené des entretiens qualitatifs semi-structurés avec des professeures de sciences, d'ingénierie et de médecine qui avaient vécu un ou plusieurs événements conformes à la définition du harcèlement sexuel au cours des cinq dernières années (les femmes n'ont pas eu à qualifier leurs expériences de « harcèlement sexuel » pour y participer).

Les participantes ont été recrutées par le biais de réseaux d'organisations professionnelles et sélectionnées pour la diversité de leurs caractéristiques, expériences et contextes. Chaque participante a passé un entretien confidentiel d'une heure sur sa compréhension du harcèlement sexuel, l'historique des expériences de harcèlement sexuel sur le lieu de travail au cours des cinq dernières années, les réactions à ces expériences, tout impact perçu du harcèlement sexuel sur son travail et son parcours professionnel, et des idées en matière de prévention et de réponse. Les entretiens ont été transcrits de manière professionnelle, les données personnelles (tels que le nom et le lieu de résidence des personnes interrogées et les établissements dans lesquels elles ont travaillé) ont été supprimés et l'équipe de recherche a analysé les données de la transcription dans un logiciel d'analyse qualitative des données.

4.2 Conclusions

Le processus analytique a généré de riches données sur chacune des questions de recherche de l'étude

1. **Comment les femmes victimes de harcèlement sexuel dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine caractérisent-elles et comprennent-elles ces expériences ?**

La plupart des victimes de harcèlement sexuel ont reconnu ce qu'elles ont vécu comme du harcèlement sexuel. Les personnes interrogées, qui ont tardé à identifier leurs expériences comme étant du harcèlement sexuel, les ont souvent perçues comme normales dans des contextes où les préjugés sexistes étaient normalisés et où les conditions abusives et épuisantes étaient largement tolérées (comme dans les internats ou autres lieux de formation). Souvent, les modèles de comportement des auteur·e·s de harcèlement sexuel étaient bien connus au sein de leurs institutions (les collègues se mettent en garde contre les auteur·e·s connu·e·s), mais ces comportements n'étaient pas toujours explicitement qualifiés de harcèlement sexuel.

2. Comment les femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel réagissent à court terme aux expériences vécues ?

Les réactions psychologiques et émotionnelles varient de « désagréable » à « dévastée ». Les réactions les plus communes sont la colère, la frustration, la peur, le stress et l'anxiété. De nombreuses répondantes ont connu une forme, ou une autre, de réaction émotionnelle à long terme, telle que la culpabilité, la perte de confiance en soi ou une réactivité émotionnelle accrue.

Les habitudes de travail des femmes ont souvent changé à la suite de l'expérience du harcèlement sexuel. Certaines personnes interrogées ont immédiatement envisagé de quitter leur emploi, ou leur formation, et plusieurs n'ont pas pu travailler après l'incident. Parmi les changements d'habitudes de travail, on peut citer le fait de ne plus rencontrer d'autres personnes dans des bureaux fermés, d'éviter de se retrouver seule avec quelqu'un, de changer les heures de bureau et de changer de tenue professionnelle pour éviter le harcèlement. Les femmes ont également réagi en minimisant l'incident, en élaborant des stratégies sur la manière de réagir à des incidents similaires à l'avenir et en devenant plus actives dans la lutte contre l'inégalité entre les sexes.

Les femmes ont adopté plusieurs approches distinctes pour aborder leurs expériences. Quelques-unes ont confronté directement les auteur·e·s de leur agression, leur faisant comprendre que le harcèlement était inacceptable. De nombreuses femmes ont signalé le harcèlement sexuel à leur hiérarchie avant de procéder à un signalement officiel au niveau de l'université. Ces signalements ont suscité la sympathie ou le mépris, mais rarement des actions. En conséquence, de nombreuses plaintes se sont arrêtées là. Néanmoins, certaines

femmes ont pris l'initiative de signaler officiellement les faits au niveau de l'établissement. Celles qui l'ont fait ont déclaré qu'elles étaient motivées à l'idée de minimiser les conséquences du comportement des auteur·e·s de leur agression sur leur propre carrière, pour des questions de sécurité vestimentaire, et pour soutenir un sentiment de justice et de respect de soi. Les femmes qui ont signalé officiellement les faits ont parfois déclaré que cela avait nui à leurs relations avec leur hiérarchie immédiate. Enfin, certaines femmes ont estimé qu'elles n'avaient pas d'option viable leur permettant de signaler les faits.

En plus (ou au lieu) de signaler les faits aux individus superviseurs ou aux responsables universitaires, de nombreuses femmes ont parlé de leurs expériences de harcèlement sexuel avec leur famille et leurs ami·e·s ou avec des collègues féminines. Quelques-unes, cependant, n'en ont parlé à personne. Certaines femmes ont cherché à obtenir une forme de soutien professionnel, comme des conseils juridiques ou une aide psychologique. Celles qui l'ont fait ont souvent constaté que la validation et l'utilité des professionnels extérieurs contrastaient fortement avec les réponses qu'elles recevaient au sein de leurs départements ou programmes. Quelques femmes ont cherché un soutien auprès de sociétés scientifiques, d'organismes d'accréditation, de la police ou de professionnels de santé.

3. Comment les femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel comprennent que leurs expériences ont déterminé leur avancée dans leur carrière ?

Les relations de collaboration ou de mentorat des femmes ont souvent souffert à la suite d'expériences de harcèlement sexuel. Sur le long terme, il était fréquent que les femmes deviennent moins confiantes et plus prudentes dans le développement de relations professionnelles et dans leurs rapports avec d'éventuels collaborateurs universitaires. Les autres ont modifié leurs interactions interpersonnelles avec leurs collègues de manière permanente ou à long terme, par exemple en évitant les événements sociaux, en évitant les sujets personnels, en se faisant plus entendre pour dénoncer les comportements inappropriés ou en étant plus directes. Ces changements ont souvent été perçus comme nuisibles pour leurs relations professionnelles.

Cependant, peu de répondantes ont modifié l'orientation générale de leur travail scientifique. Quelques-unes ont changé de domaine ou ont évité certains

domaines de recherche pour éviter de se faire prendre. De nombreuses répondantes ont indiqué qu'en raison de leur expérience, elles consacraient davantage d'énergie à l'orientation professionnelle et à la défense des intérêts des femmes et des hommes, ou à des questions de diversité. La plupart ont trouvé cette participation très gratifiante, mais ont noté qu'elle leur avait enlevé beaucoup d'énergie pour leurs travaux universitaires.

Les femmes, qui avaient choisi de signaler officiellement les faits ou de parler de leurs expériences, ont souvent indiqué des effets négatifs sur le long terme sur leur carrière. Plusieurs personnes interrogées ont vécu des transitions de carrière négatives qu'elles ont attribuées à leurs expériences de harcèlement sexuel, comme le fait de démissionner d'un poste de doyenne adjointe, d'accepter un poste dans une université de moins bon niveau, d'être licenciées en représailles ou d'abandonner un grand projet de recherche. D'autres sont restées à leur poste, mais ont souffert d'un manque d'avancement, par exemple, en n'étant pas titularisées ou en ne devenant pas professeure titulaire. Quelques-unes ont laissé passer des opportunités d'emploi pour éviter les auteur·e·s de leur agression ou pour éviter des situations dont elles craignaient qu'elles ne les exposent à un futur harcèlement sexuel.

4. Selon les répondantes, quels sont les obstacles ou les défis qui empêchent de s'attaquer au harcèlement sexuel dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine ?

Les femmes professeures ont indiqué qu'il existait des obstacles majeurs entravant le signalement officiel, notamment le manque d'options de signalement acceptables ou claires, et l'inaction des individus superviseurs immédiats. La supervision de département qui a reçu les premiers signalements de harcèlement sexuel a souvent découragé les femmes de faire des rapports au moyen de mécanismes universitaires (soit explicitement, soit par leur inaction ou la minimisation de l'expérience).

L'obstacle le plus courant et le plus important était la perception répandue selon laquelle le fait de signaler le harcèlement sexuel (que ce soit par le biais de processus universitaires ou au sein des départements) serait probablement plus préjudiciable à la femme qui le signale que productif, ou protecteur. Les personnes interrogées ont fondé cette perception sur les résultats observés de leurs propres expériences de signalement ou de celles de leurs collègues. Elles

ont noté que toute forme de plainte ou d'action pour harcèlement sexuel pourrait les affaiblir (ou les féminiser) aux yeux de leurs collègues, engendrer des représailles et /ou nuire à leurs chances d'être titularisée ou d'atteindre d'autres objectifs de carrière.

Les personnes interrogées ont également observé les obstacles culturels et institutionnels qui, selon elles, façonnent les réponses individuelles et institutionnelles au harcèlement sexuel. Elles ont cité un environnement politique national considéré comme tolérant à l'égard du harcèlement sexuel, des cultures de déni persistant dans les communautés universitaires, la démission des femmes face à la capacité de changement de leurs collègues masculins plus âgés et la difficulté de différencier les événements de harcèlement sexuel dans des cultures de travail qui normalisent la misogynie.

Au niveau des établissements, les obstacles perçus à une réponse efficace au harcèlement sexuel comprennent la sous-représentation des femmes dans de nombreuses spécialités scientifiques, techniques et médicales, en particulier aux postes de direction, le manque de directives claires et éthiques des établissements sur les attentes en matière de comportement lié aux questions de genre, et la tolérance perçue du harcèlement sexuel de la part des établissements. Dans certains cas, les femmes ont souligné que les responsables d'administration des départements ou des universités, dont le leadership était nécessaire pour prévenir ou traiter le harcèlement sexuel, étaient en fait les auteur·e·s de ce dernier.

5. Quelles stratégies perçues comme prometteuses par les répondantes permettent de prévenir le harcèlement sexuel et d'y répondre dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la médecine ?

Les répondantes ont proposé des nombreuses idées et stratégies pour améliorer la prévention et les réactions face au harcèlement sexuel. Elles ont mis l'accent sur les manières dont les professeur·e·s expérimenté·e·s et les dirigeant·e·s façonnent les climats qui règnent au sein des universités en ce qui concerne le harcèlement sexuel, et appellent à coopérer pour changer les normes départementales et universitaires. Il a été suggéré d'améliorer l'offre et la mise en application des formations du corps enseignant et du personnel (offrir des formations adaptées aux différentes étapes de la carrière qui reflètent le continuum complet des comportements de harcèlement sexuel, y compris le harcèlement sexiste), la mise en œuvre de politiques plus fortes en matière de harcèlement sexuel et

une meilleure application des politiques existantes, garantir des conséquences appropriées en réponse au harcèlement sexuel, telles que des effets sur l'accréditation, l'octroi de licences, les postes et les récompenses au sein des sociétés et des organisations, procéder à une sélection rigoureuse des candidat·e·s à un emploi afin de détecter les cas antérieurs de harcèlement sexuel, dénoncer les comportements de harcèlement sexuel des collègues lorsqu'ils se produisent, et utiliser les enquêtes sur le climat universitaire et d'autres données pour évaluer la prévalence du harcèlement sexuel et les stratégies pour y remédier.

En plus du travail général visant à améliorer le climat universitaire en matière de harcèlement sexuel, les participantes aux entretiens ont souligné que les victimes de harcèlement sexuel avaient besoin d'un environnement plus sûr pour pouvoir signaler les faits. Elles ont suggéré d'offrir des options de signalement confidentiel, de développer des ressources de signalement spécifiques à chaque fonction (par exemple, pour les boursiers postdoctoraux) et de prendre des mesures pour protéger les personnes qui signalent les faits.

Les femmes ont également appelé leurs sociétés et organisations professionnelles à jouer un rôle de premier plan pour mettre fin au harcèlement sexuel. Elles ont notamment suggéré de rédiger des livres blancs, de fournir des ressources à leurs membres et d'offrir aux femmes des espaces sûrs pour partager leurs expériences (comme lors de réunions nationales).

Enfin, les personnes interrogées partagent le sentiment que mettre fin au harcèlement sexuel représente un énorme défi. Elles ont décrit la nécessité de transformer une « vieille garde » qui perpétuait l'acceptation du harcèlement sexuel et de la discrimination sexuelle, un effort qui, selon beaucoup, prendrait du temps. Les répondantes ont souligné le fait qu'il était l'impératif de réaliser un travail concerté et soutenu sur de multiples fronts, afin d'opérer de vastes changements dans les normes culturelles relatives au harcèlement sexuel et de soutenir la pleine contribution des femmes dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine.

4.3 Implications pour des domaines d'enquête plus vastes de la NASEM

Malgré les limites de cette étude, ses conclusions ont plusieurs implications pour comprendre la nature du harcèlement sexuel, son impact sur les trajectoires de carrière des professeures de SEM, et les efforts de prévention et d'intervention qui pourraient être engagés pour y faire face.

4.3.1 Implications en ce qui concerne la nature même du harcèlement sexuel

L'éventail d'expériences de harcèlement sexuel avec cet échantillon limité et le pourcentage restreint de personnes ayant signalé les faits témoignent des besoins actuels pour les efforts de la recherche qui évaluent la prévalence, la nature et les conséquences de ces agissements. Ces entretiens soutiennent des conclusions préalables concernant le fait que le harcèlement sexuel, ainsi que les autres délits qui s'y rattachent, demeurent un tabou pour de nombreuses personnes. La communication étendue des données tirées des observations peut potentiellement jouer un rôle pour soutenir les efforts de prévention, comme en témoigne la réponse d'une des participantes à l'enquête (*Professeure non-titularisée de géosciences*) qui a déclaré : « Il semblerait que les supérieur·e·s, du moins de par mon expérience, sont principalement des hommes et que nombre d'entre eux se moquent de ces sujets et ne les prennent pas au sérieux, alors peut-être parce que ces publications, ou ces études, qui peuvent être mises sous le nez de la direction peuvent aider à prendre ce sujet au sérieux. »

Les répondantes ont décrit la façon dont les expériences de harcèlement sexuel sont souvent combinées et alimentées par un contexte plus large de discrimination sexuelle, en particulier au sein des structures de direction dominées par les hommes. Leurs expériences répondent aux besoins actuels en matière de stratégies et de politiques concernant le climat sur le campus et la diversité aux postes de direction. Beaucoup ont fait remarquer que l'étape la plus importante dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle en général serait un changement dans la composition de la direction au sein des départements et aux niveaux supérieurs de l'administration universitaire. Cela inclut le genre, l'orientation sexuelle et la diversité raciale ou ethnique afin de remettre en question le statu quo concernant ces questions.

> Je pense que ce que les professeur·e·s expérimenté·e·s peuvent faire, c'est de s'assurer de parler aux étudiant·e·s et que ces dernier·e·s se sentent en sécurité. Je pense que la responsabilité des professeur·e·s expérimenté·e·s [est] de s'assurer que l'environnement institutionnel est sûr, et c'était le problème avec l'autre établissement, on ne s'y sentait pas en sécurité. (*Professeure de biologie*)

Les personnes interrogées ont subi les conséquences psychologiques et physiques du harcèlement sexuel, et ces répercussions ont eu un impact énorme sur leur productivité au travail. Il faut envisager de développer et de faire connaître des stratégies et des ressources supplémentaires pour faire face aux conséquences du harcèlement sexuel, qui soient accessibles de manière confidentielle à tous les niveaux de carrière.

En termes de trajectoire de carrière, les effets cumulés de la récupération d'incidents traumatisants, de la reviviscence de leurs expériences à chaque fois qu'elles en entendent parler, et de la discrimination continue, ont rendu de nombreuses femmes moins productives dans leur carrière. Cela a notamment eu des effets sur les activités de subvention et de recherche, les performances d'enseignement et la qualité des relations avec leurs collègues. Les mécanismes de protection mis en place par les répondantes (y compris le fait d'éviter les autres hommes comme pairs, collaborateurs ou mentors par crainte d'être davantage exposées au harcèlement sexuel) ont souvent limité leurs possibilités de collaboration scientifique et d'engagement social. Une telle privation peut entraver profondément le développement professionnel et la trajectoire de carrière globale.

4.3.2 Implications pour la formation liée au harcèlement sexuel

Les répondantes ont noté des besoins évidents de formations, qui tiennent compte de tous les comportements considérés comme du harcèlement sexuel, en précisant qu'elles devraient inclure tout l'éventail des formes de harcèlement sexuel, et pas seulement les formes les plus extrêmes. La formation est considérée comme essentielle quelle que soit la fonction (des postdoctorant·e·s aux professeur·e·s et administrateurs et administratrices titulaires), car beaucoup ne reconnaissent pas certains comportements comme du harcèlement sexuel en raison de l'établissement de normes spécifiques ou d'un manque de sensibilisation. Les formations et les ressources de soutien doivent être adaptées aux différents contextes et rôles dans le cadre universitaire. Ces ressources devraient

également être largement diffusées, accessibles et mandatées.

Les personnes interrogées ont cependant clairement indiqué qu'une réelle sensibilisation et prévention doivent commencer tôt. Comme l'a fait remarquer une répondante :

> J'encouragerais les lycées à concevoir du matériel pédagogique, à organiser des séminaires ou des cours, ce qui est nécessaire pour éduquer les gens, même ces groupes d'étudiant·e·s hétéros, ces gens ringards – excusez du peu – sur le harcèlement sexuel.
>
> Pour ma part, je n'ai jamais reçu de formation où que ce soit et je ne savais absolument pas ce qu'était le harcèlement sexuel, ni comment l'éviter. Donc, il faudrait mettre en place une formation au lycée, dans les établissements supérieurs, pour que les professeur·e·s reçoivent une formation obligatoire et pour sensibiliser les assistant·e·s des professeur·e·s, toute personne ayant un rôle supérieur à celui des étudiant·e·s, et même les personnes en début de carrière. (*Professeure de géosciences*)

4.3.3 Implications pour la politique institutionnelle

Les obstacles auxquels se heurtent les femmes, qui signalent des cas de harcèlement sexuel, révèlent les menaces perçues et réelles qui pèsent sur la trajectoire de carrière et la nécessité non seulement d'établir des politiques clairement définies et appliquées, mais aussi des mesures visant à protéger les personnes qui signalent des répercussions au sein et en dehors du cadre universitaire.

> Il y a eu un processus formel [de procédure de plainte]. Je ne me sentais pas en sécurité en l'utilisant et, par la suite, je dirais que d'autres cas dans cette institution ont confirmé ma méfiance…
>
> J'avais peur de perdre ma crédibilité et de perdre le soutien de mon département. D'avoir la réputation d'être quelqu'un qui ne baisse pas la tête et qui ne fait pas son travail, [avec] toute ma carrière en jeu en quelque sorte. (*Professeure de biologie*)

Plusieurs répondantes n'avaient, cependant, pas connaissance de politiques ou de mesures existantes qui auraient pu être prises pour remédier à leurs expériences de harcèlement sexuel, en particulier parmi les étudiantes en post-

doctorat et les nouvelles professeures. Les dirigeant·e·s des universités et des départements devraient s'assurer en priorité que l'ensemble des employé·e·s comprenne les politiques existantes et les ressources disponibles.

Pour beaucoup, le processus de signalement est compliqué. Certaines personnes interrogées n'ont pas signalé leur cas parce qu'elles craignaient que l'auteur·e du harcèlement ne subisse de graves conséquences. Il peut être nécessaire d'envisager des conséquences intermédiaires comme option pour certaines situations.

4.3.4 Implications nationales et sociétales

Les femmes, qui ont été victimes de harcèlement sexuel, ont souligné les immenses pertes scientifiques dans leur domaine qui, selon elles, résultent de l'énergie de tant de chercheures, de médecins et d'ingénieures, détournée pour faire face à l'impact du harcèlement sexuel. Comme l'a fait remarquer une des personnes interrogées (*Professeure non-titularisée en ingénierie*) en ce qui concerne son domaine, le harcèlement sexuel « freine tout ce qui concerne la discipline – la créativité, le progrès, la technologie ». Une autre a expliqué :

> Même les femmes qui restent dans ce domaine, j'ai l'impression qu'elles ne peuvent pas faire de la science au meilleur de leurs capacités, parce qu'elles ont ce « processeur » qui n'est pas utilisé, parce qu'il fait d'autres choses, il est occupé. (*Professeure adjointe de géosciences*)

Compte tenu de leur rôle crucial dans l'accréditation, l'autorisation d'exercer et la diffusion de la recherche, les sociétés et les organisations nationales ont la possibilité de réduire considérablement le harcèlement sexuel. Ces organisations peuvent servir de canaux de diffusion de l'information et établir des positions et des politiques fermes concernant le harcèlement sexuel, ce qui pourrait faciliter la modification des normes relatives à l'acceptation de ce comportement.

Comme les personnes interrogées dans le cadre de cette étude l'ont fait remarquer à maintes reprises à leurs interlocuteurs, il est urgent d'améliorer la prévention du harcèlement sexuel et les réponses apportées dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine. Sans de tels efforts, on ne peut que gaspiller les investissements consentis pour attirer davantage de femmes dans ces domaines :

> Nous avons tous ces efforts K–12 STEM. Nous faisons en sorte que les filles s'intéressent à la science. Et à ce stade, beaucoup d'entre nous se demandent pourquoi. Pourquoi leur faire ça ? Elles vont aller à l'école et elles vont tomber amoureuses des sciences, puis elles vont avoir 30 ans et elles vont repousser les avances d'un homme de 55 ans et remettre en question toutes les décisions qu'elles ont prises dans leur vie. Pourquoi les encourageriez-vous à faire cela ? Je concentre donc maintenant la plupart de mes efforts sur les femmes qui sont déjà sur le terrain. J'aimerais passer beaucoup de temps avec les enfants et les enthousiasmer pour la science. (*Professeure adjointe de géosciences*)

Pour de nombreuses femmes, qui ont elles-mêmes été victimes de harcèlement sexuel, essayer d'en protéger d'autres, ou s'efforcer de mettre fin au harcèlement sexuel dans leur domaine plus largement, est devenu une mission aussi chère à leur cœur que leurs propres contributions scientifiques :

> C'est ma façon de faire face à ce problème : essayer de ne pas laisser les autres en souffrir. (*Professeure adjointe de chimie*)

Annexe D
Rapport de consultation sur l'enquête de climat sur les campus du système de l'Université du Texas

Préparé pour les

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine
Comité sur les conséquences du harcèlement sexuel en milieu universitaire
500 Fifth St. NW Washington, DC 20001

Préparé par

Dr. Kevin M. Swartout, chaire de l'Université d'État de Géorgie
Administrateur-chercheur Campus Climate Collaborative

INTRODUCTION AU PROJET

Conformément à l'accord de consultant, le Dr Swartout a obtenu des données relatives au harcèlement sexuel du système de l'Université du Texas (UT), qui a recueilli des données sur les étudiants en utilisant l'ARC3 Campus Climate Survey. Il a ensuite mené une série d'analyses visant à comprendre les effets du harcèlement sexuel subi par les étudiant·e·s se spécialisant dans des domaines liés aux sciences, à l'ingénierie et à la médecine. Les résultats d'une enquête ARC3 supplémentaire implantée dans le système d'enseignement supérieur de l'État de Pennsylvanie (Penn State) – présentés lors de la réunion du groupe de travail d'octobre 2017 – sont inclus dans le rapport à des points clés à des fins de comparaison. Le Dr Swartout n'a pas eu accès aux données brutes de l'État de Pennsylvanie ; par conséquent, toutes les analyses statistiques décrites dans ce rapport ont été effectuées en utilisant uniquement les données sur le climat de l'UT. Le Dr Swartout était bien placé pour mener à bien les tâches proposées. Il préside actuellement le groupe ARC3, une collaboration de chercheur·e·s sur la violence sexuelle et de professionnel·le·s des affaires étudiantes qui se sont réunis pour répondre aux appels lancés par le groupe de travail de la Maison Blanche pour protéger les étudiant·e·s contre les agressions sexuelles, en particulier la nécessité d'identifier l'étendue des comportements sexuels répréhensibles sur les campus universitaires. En tant que président, le Dr Swartout avait dirigé les efforts visant à développer, tester et diffuser l'enquête gratuite sur le climat des campus en matière d'inconduite sexuelle utilisée pour collecter les données qu'il se propose d'analyser. Les représentant·e·s d'environ 400 établissements d'enseignement supérieur ont demandé l'enquête ARC3 depuis septembre 2015, et plus de 150 établissements américains ont utilisé l'enquête pour recueillir des données sur le climat des campus auprès de leur population étudiante.

Les données sur le climat des campus de l'UT et de Penn State sont bien adaptées pour aider à répondre aux questions de recherche du groupe de travail. L'enquête sur le climat de l'UT a porté sur 13 établissements d'enseignement supérieur de l'État du Texas. Pour plus d'informations sur l'enquête climatique du campus de l'UT et ses résultats, consultez le site https://www.utsystem.edu/sites/clase. Les données de l'enquête sur le climat de l'État de Pennsylvanie comprennent des données provenant du campus de l'Université Park et de la

faculté de médecine du campus de Hershey. De plus amples informations sur l'enquête sur le climat du campus du Penn State System et ses résultats sont disponibles à l'adresse https:// studentaffairs.psu.edu/assessment/smcs/.

Définition des STEM

La définition des champs STEM de la National Science Foundation a été utilisée pour les besoins de ce projet. Celle-ci inclut les domaines de la médecine, de l'ingénierie, des sciences naturelles, de l'informatique et des sciences sociales (par exemple, la psychologie et l'anthropologie). En outre, le groupe de travail a choisi d'inclure le domaine de la santé publique dans les STEM. Les étudiant·e·s en STEM ont été divisés en trois catégories : les étudiant·e·s en sciences (par exemple, biologie, informatique, psychologie), les ingénieur·e·s (par exemple, électricité, mécanique, pétrole) et les étudiant·e·s en médecine (par exemple, les étudiant·e·s en doctorat) pour une analyse plus fine.

RÉSULTATS

Harcèlement sexuel des professeurs et du personnel

Au total, 3 831 étudiant·e·s (20,0%) ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel perpétré par un membre du corps enseignant ou du personnel, 3 343 (17,4%) ont déclaré avoir été victimes d'hostilité sexiste, 1 411 (7,7%) ont déclaré avoir subi un comportement grossier, 595 (3,1%) ont déclaré avoir fait l'objet d'avances sexuelles non désirées, et 240 (1,3%) ont subi de la coercition sexuelle. Le tableau D-1 présente les taux globaux de harcèlement sexuel du corps professoral et du personnel selon l'identité de genre des étudiant·e·s. Il convient de noter que *l'incidence du harcèlement sexuel par le corps professoral ou le personnel varie sensiblement en fonction du genre, avec des taux d'incidence élevés chez les femmes et chez celles qui ont approuvé un genre autre que masculin ou féminin par rapport à un échantillon global*. Cette tendance se vérifie pour trois des quatre sous-catégories de harcèlement par le corps enseignant ou le personnel : l'hostilité sexiste (chi carré = 248,29, $p<0,001$), le comportement grossier (chi carré = 126,95, $p<0,001$ et les attentions sexuelles non désirées (chi carré = 21,41, $p<0,001$), mais pas dans le cas de la coercition sexuelle.

TABLEAU D-1 Incidence globale du harcèlement sexuel perpétré par les enseignants et le personnel selon l'identité de genre (% du total de la ligne)

	Harcèlement sexuel des professeurs/du personnel	
Genre de l'étudiant	Non	Oui
Féminin	9,548 (78,0%)	2,697 (22,0%)*
Masculin	5,685 (84,7%)*	1,025 (15,3%)
Autre	124 (53,7%)	107 (46,3%)*

(chi carré = 225,35, p < 0,001 ; *résidu normalisé > 2,0)

Le tableau D-2 présente l'incidence globale du harcèlement sexuel des membres du corps professoral et du personnel selon le statut de l'étudiant·e (c'est-à-dire les étudiant·e·s de premier cycle, les étudiant·e·s de deuxième cycle ou les étudiant·e·s en médecine).

L'incidence du harcèlement sexuel par le corps professionnel, ou le personnel, diffère sensiblement en fonction du statut de l'étudiant·e, avec un taux d'incidence élevé parmi les étudiant·e·s en médecine par rapport à l'échantillon global. Cette tendance est valable pour l'hostilité sexiste *(chi carré = 98,21, p < 0,001)* et le comportement grossier *(chi carré = 33,32, p < 0,001)*, mais pas pour les attentions sexuelles non désirées ou la coercition sexuelle.

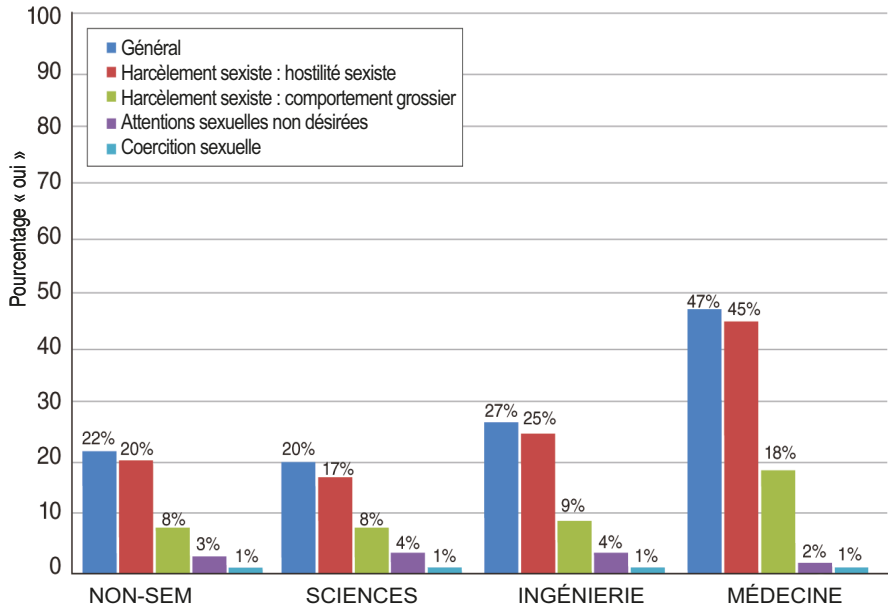
TABLEAU D-2 Incidence globale du harcèlement sexuel perpétré par les enseignants, le personnel selon le statut de l'étudiant (% du total de la ligne)

	Harcèlement sexuel des professeurs/du personnel	
Statut de l'étudiant	Non	Oui
Premier cycle	10,520 (80,6%)	2,537 (19,4%)
Deuxième cycle (Non-méd.)	4,347 (80,0%)	1,088 (20,0%)
Étudiant en médecine	351 (63,2%)	204 (36,8%)*

(chi carré = 80,16, p < 0,001 ; *résidu normalisé > 2,0)

Pris ensemble, ces résultats indiquent que l'identité de genre et le statut sont tous deux des facteurs pertinents dans l'incidence du harcèlement sexuel perpétré par le corps enseignant/le personnel. Les étudiantes étant plus exposées au risque de harcèlement, les analyses supplémentaires se sont concentrées sur le sous-échantillon féminin afin de générer des implications plus spécifiques pour les étudiantes les plus exposées. Les chiffres correspondants décrivant les taux

de harcèlement sexuel signalés par le sous-échantillon masculin sont présentés à des fins de comparaison. Bien que le sous-échantillon qui a indiqué un genre autre que masculin ou féminin soit également plus exposé au risque de harcèlement de la part du corps professoral ou du personnel, ce sous-échantillon était trop petit pour une analyse plus fine.



GRAPHIQUE D-1 Incidence du harcèlement sexuel des étudiantes perpétré par le corps enseignant, par filière (données UT)

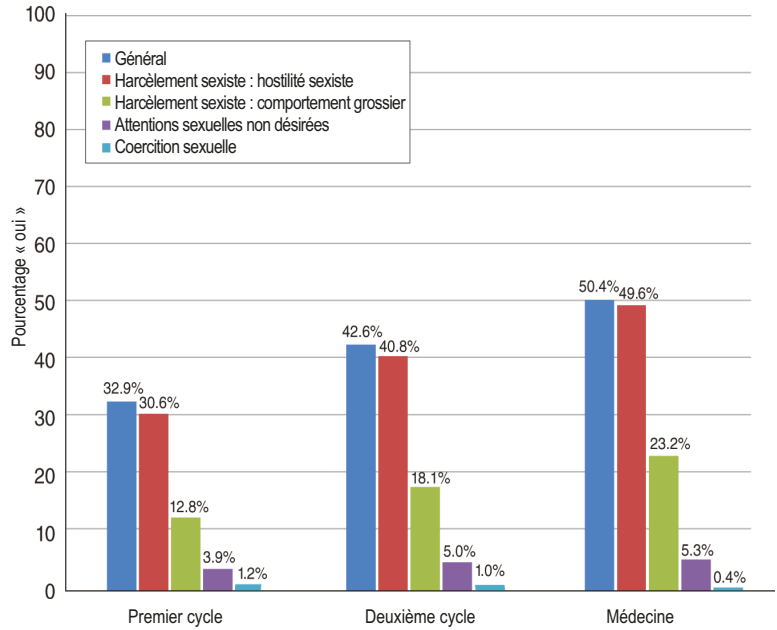
Le graphique D-1 illustre les pourcentages d'étudiantes de chaque discipline qui ont subi différentes formes de harcèlement sexuel de la part du corps enseignant ou du personnel dans l'échantillon de l'UT. Les résultats d'une régression logistique binaire suggèrent que les étudiantes en médecine ont 220% plus de chances que les étudiantes non spécialisées dans les STEM d'être harcelées sexuellement par les *professeurs et les employés (OR = 3,20, p < 0,001), et les étudiantes en ingénierie ont 34% plus de chances que les étudiantes non spécialisées dans les STEM d'être harcelées sexuellement par les professeurs et les employés (OR = 1,34, p = 0,002).*

Cette tendance est due à l'hostilité sexiste du corps enseignant et du personnel : les étudiantes en médecine avaient 235% plus de chances que les

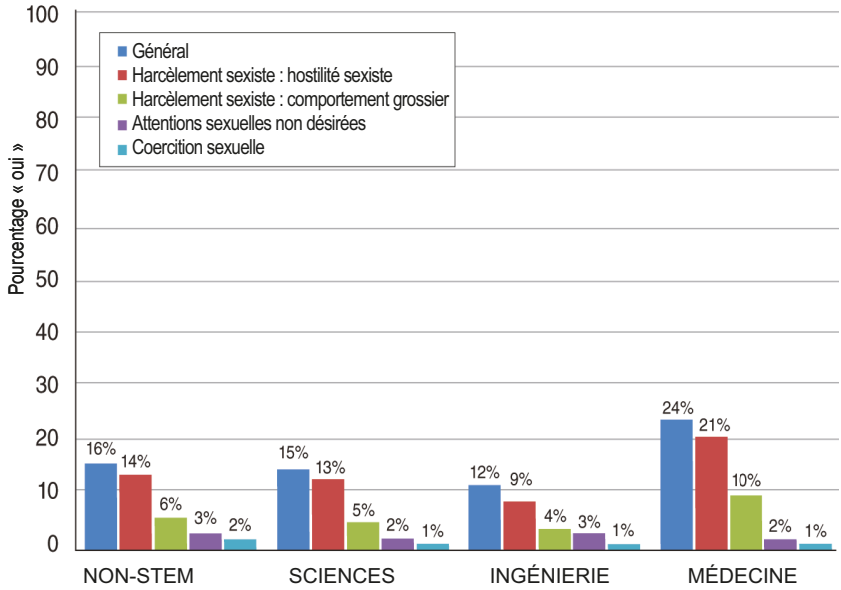
étudiantes non spécialisées dans les STEM de subir l'hostilité sexiste du corps enseignant ou du personnel *(OR = 3,35, p < 0,001). Les étudiantes en ingénierie avaient 36% de plus de chances que les étudiantes non spécialisées dans les STEM de subir l'hostilité sexiste du corps enseignant ou du personnel (OR = 1,36, p = 0,002).*

Cette tendance s'explique en partie par un comportement grossier : *les étudiantes en médecine avaient 149% plus de chances que les étudiants des autres disciplines de subir des comportements grossiers* de la part du corps enseignant ou du personnel (OR = 2,49, p < 0,001), mais les étudiantes en ingénierie n'avaient pas significativement plus de chances de subir des comportements grossiers.

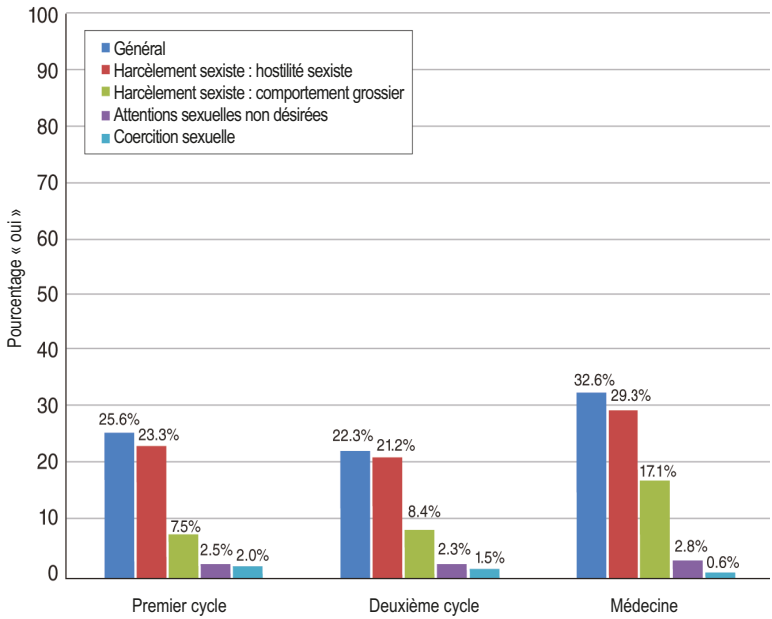
Enfin, il n'y avait pas de différences significatives sur le plan statistique en ce qui concerne la probabilité que les étudiantes subissent des attentions sexuelles non désirées ou une coercition sexuelle, en fonction de leur discipline. Le graphique D-2 illustre des taux similaires signalés par les femmes dans l'échantillon de l'État de Pennsylvanie, et les graphiques 3 et 4 illustrent les taux de harcèlement sexuel signalés par les hommes dans les échantillons respectifs.



GRAPHIQUE D-2 Incidence du harcèlement sexuel des étudiantes perpétré par le corps enseignant, par type/niveau d'étudiant·e (données de Penn State)



GRAPHIQUE D-3 Incidence du harcèlement sexuel des étudiantes perpétré par le corps enseignant, par filière (données UT)



GRAPHIQUE D-4 Incidence du harcèlement sexuel des étudiantes perpétré par le corps enseignant, par type/niveau d'étudiant·e (données de Penn State)

Résultats concernant le harcèlement commis par les professeurs et le personnel

Santé et sécurité. Les étudiantes en médecine qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel, en comparaison avec celles qui n'en ont pas été victimes, ont fait état d'une détérioration significative de leur santé physique (t[289] = 2,88, p = 0,004) et mentale (t[289] = 3,22, p = 0,001), et ont déclaré se sentir moins en sécurité sur le campus (t[289] = 2,35, p = 0,020).

Les étudiantes en ingénierie qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel, en comparaison avec celles qui n'en ont pas été victimes, ont fait état d'une détérioration significative de leur santé physique (t[602] = 2,92, p = 0,004) et mentale (t[602] = 2,83, p = 0,005), mais il n'y a pas eu de différence significative dans leur sentiment de sécurité sur le campus.

Les étudiantes en sciences qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel, en comparaison avec celles qui n'en ont pas été victimes, ont fait état d'une détérioration significative de leur santé physique (t[5302] = 2,92, p < 0,001) et mentale (t[5304] = 10,77, p < 0,001), et ont déclaré se sentir moins en sécurité sur le campus (t [5299] = 3,25, p = .001).

Les étudiantes non-STEM qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel, en comparaison avec celles qui n'en ont pas été victimes, ont fait état d'une détérioration significative de leur santé physique (t[5711] = 10,14, p <0,001) et mentale (t[5713] = 11,96, p <0,001), et ont déclaré se sentir moins en sécurité sur le campus (t [5716] = 4,97, p < .001).

Une série d'analyses de variances de 4 (filière) × 2(statut SH) a confirmé les différences significatives en matière de santé physique, mentale et de sentiment de sécurité sur le campus en fonction de la filière universitaire principale (non-STEM, sciences/technologie, ingénierie et médecine) et de l'expérience de harcèlement sexuel commis par le corps enseignant ou le personnel (oui contre non). Toutefois, l'effet interactif des deux facteurs n'était pas significatif pour tous les résultats. Les graphiques D-5 à D-7 présentent les moyennes sur chaque résultat pour chaque groupe.

Baisse de la motivation. Les étudiantes en ingénierie, qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel, ont manqué un nombre significativement plus élevé de cours (t[603] = 2,99, p = 0,003) et ont trouvé

davantage d'excuses pour sortir des cours (t[600] = 3,78, p <.001), par rapport aux étudiantes en ingénierie qui n'ont pas été victimes de harcèlement sexuel de la part du corps enseignant ou du personnel. Ces deux groupes ne diffèrent pas de manière significative quant à la fréquence de leurs retards en classe ou de leur mauvais travail. Les contrastes sont illustrés dans le graphique D-8.

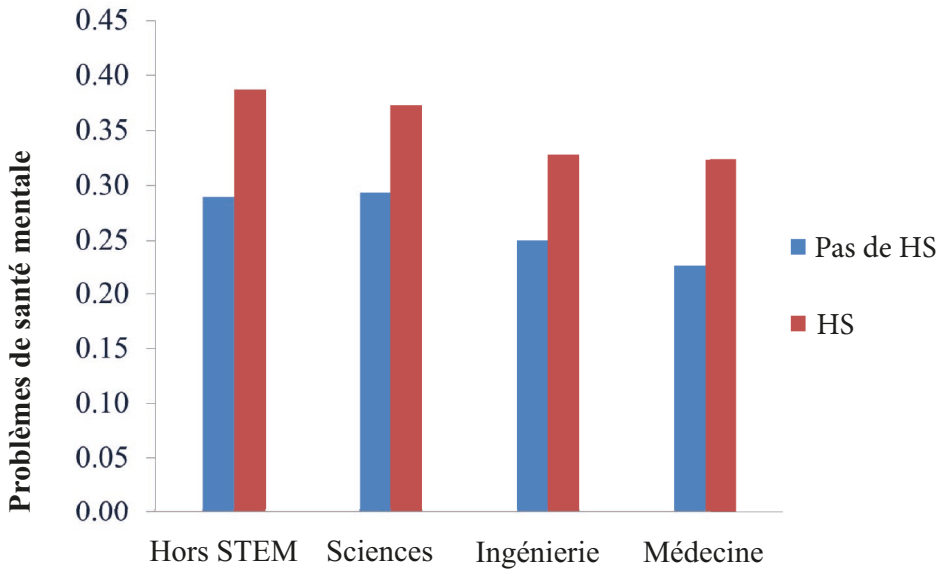
Les étudiantes en médecine, qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel, ont déclaré faire du mauvais travail beaucoup plus souvent que les étudiantes en médecine qui n'ont pas ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel (t[287] = 2.34, p = .02). Ces deux groupes ne diffèrent pas de manière significative en ce qui concerne la fréquence des absences, des retards ou des excuses pour quitter le cours. Les contrastes sont illustrés au graphique D-9.

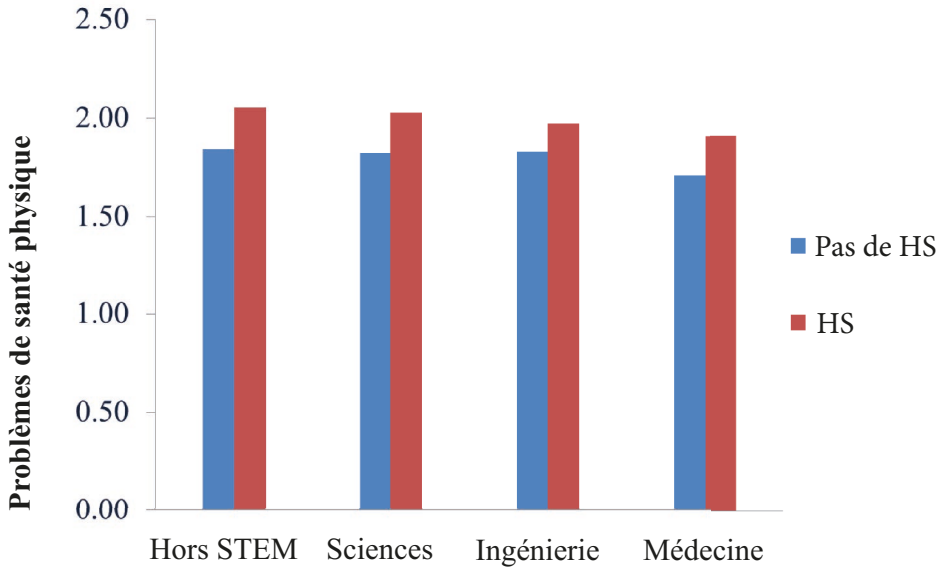
Les étudiantes en sciences qui ont été harcelées sexuellement par le corps enseignant, ou le personnel, ont déclaré avoir manqué des cours (t[5304] = 7,26, p < 0,001), être en retard en classe (t[5296] = 9.03, p < .001), trouver des excuses pour sortir de la classe (t[5291] = 6.20, p < .001), et faire du mauvais travail (t[5290] = 7,30, p < 0,001), nettement plus souvent que les étudiantes en sciences qui n'ont pas été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel. Les contrastes sont illustrés dans le graphique D-10. Les étudiantes des filières hors STEM qui ont été harcelées sexuellement par les professeurs, ou les employés, ont déclaré rater des cours (t[5715] = 8,43, p < .001), être en retard en cours (t[5708] = 10,07, p < . 001), trouver des excuses pour sortir de cours (t[5701] = 8,69, p < .001), et faire du mauvais travail (t[5712] = 6,29, p < .001), nettement plus souvent que les étudiantes des filières hors STEM qui n'ont pas été harcelées sexuellement par le corps enseignant ou le personnel. Les contrastes sont illustrés dans le graphique D-11.

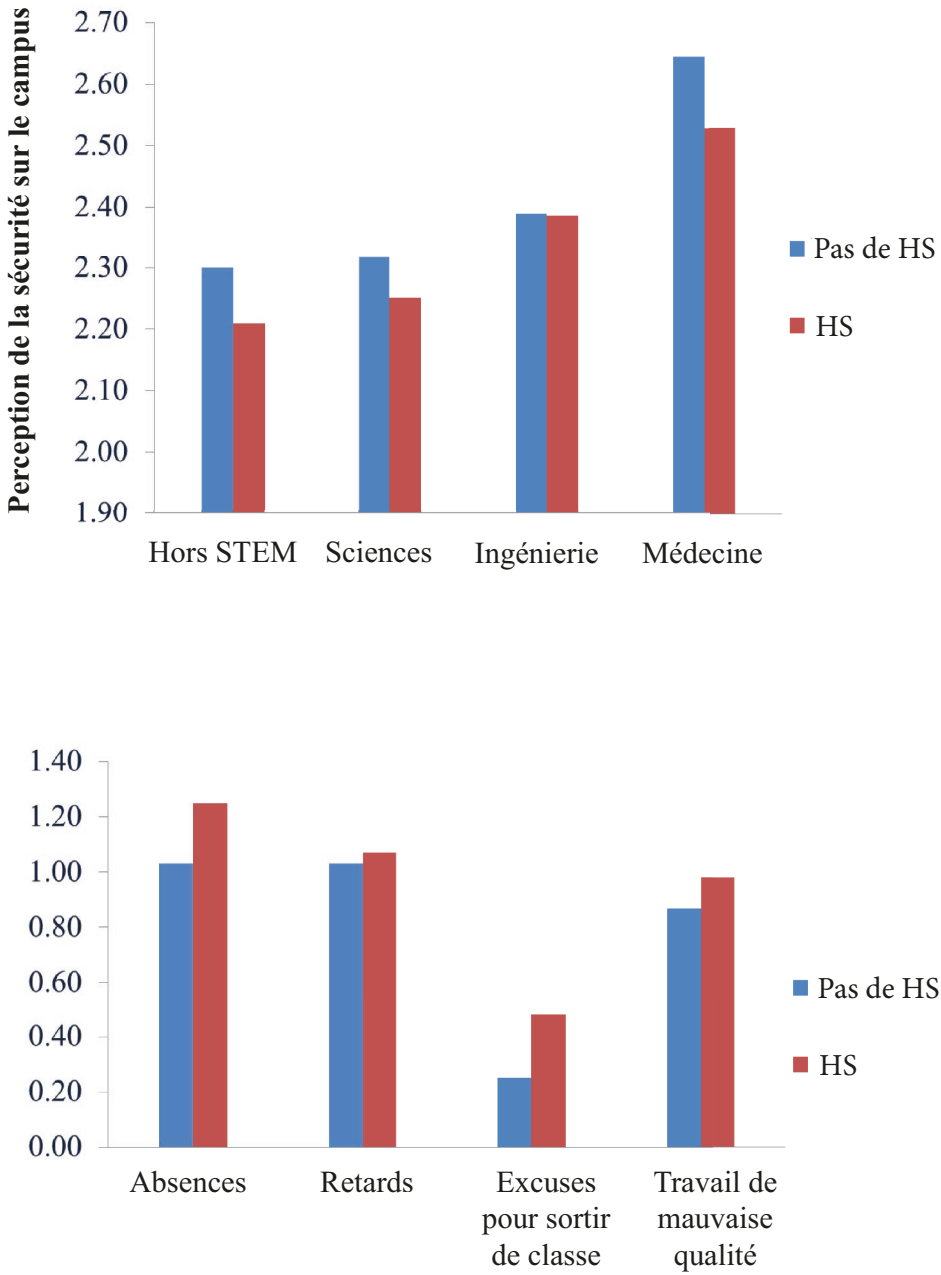
Une série d'analyses des écarts de 4 (filière) × 2 (statut SH) confirme les différences significatives entre les rapports de cours manqués, de retard en classe, d'excuses pour sortir de la classe et de mauvais travail, en fonction de la filière (non-STEM, sciences/technologie, ingénierie et médecine) et de l'expérience de harcèlement sexuel commis par les professeurs et le personnel (oui contre non). En outre, les deux facteurs ont interagi de manière significative pour influer sur le fait d'être en retard en classe (F[3] = 3,08, p = 0,01), mais pas sur les autres résultats. Les contrastes et les graphiques présentés ci-dessus suggèrent que l'effet négatif du harcèlement sexuel commis par les professeurs, les em-

ployés, sur les retards en classe est plus important pour les étudiants en sciences et les étudiants en médecine que pour les étudiants en ingénierie et les étudiants hors filière STEM.

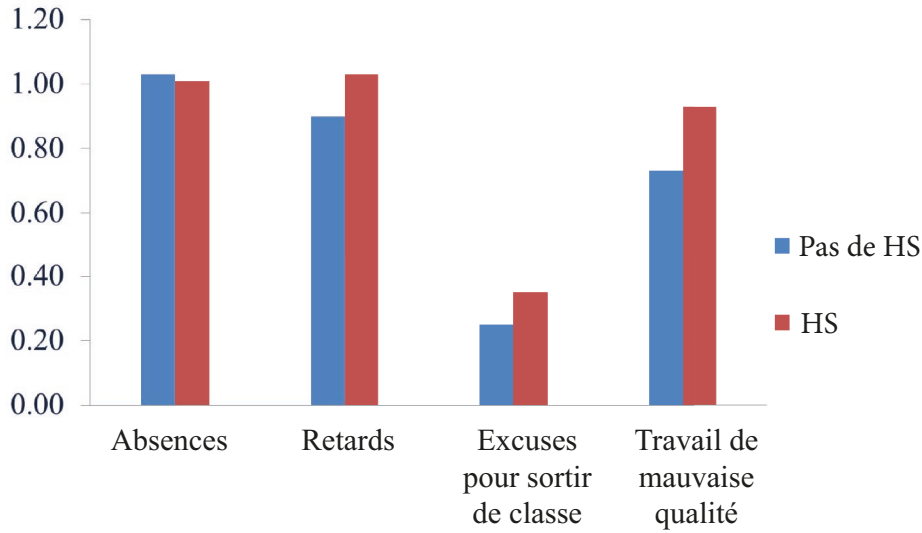
GRAPHIQUES D-5 à D-7 Résultats concernant la santé et la sécurité par filière et type de harcèlement commis par les professeur·e·s/employé·e·s



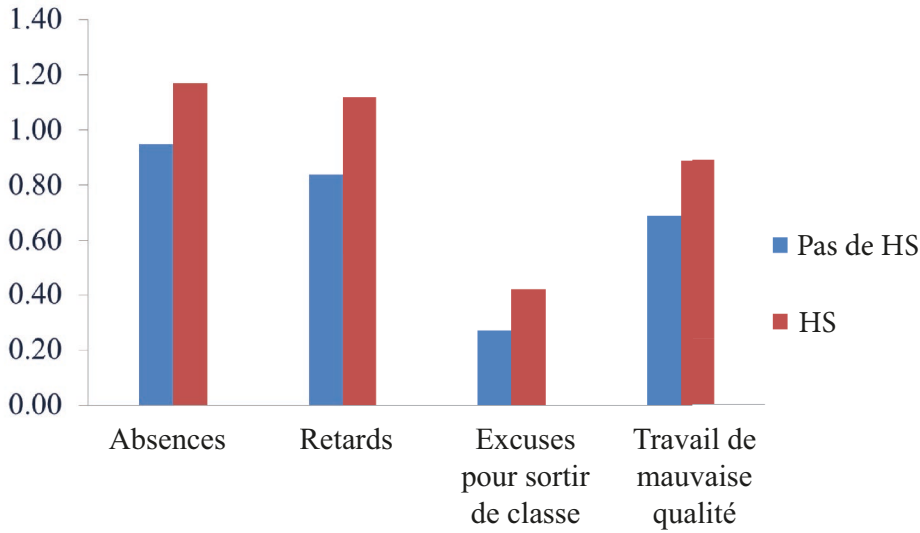




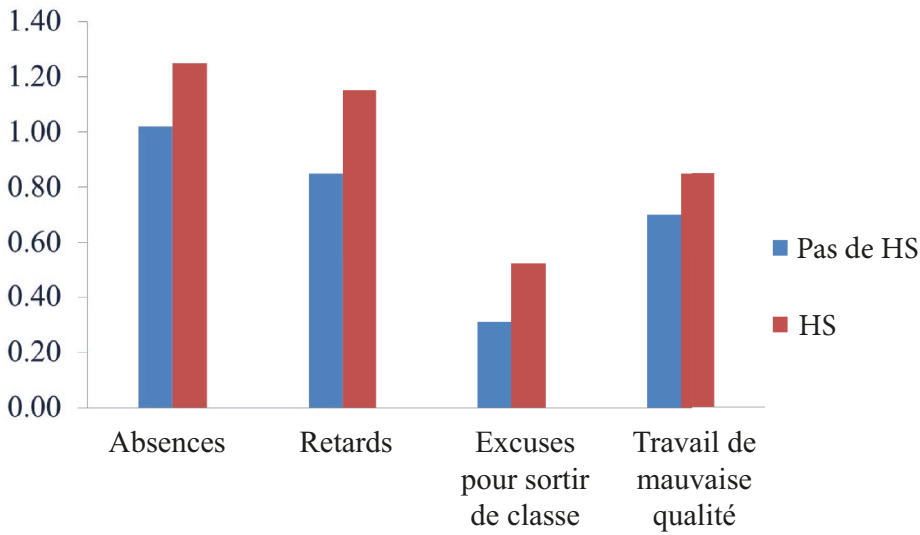
GRAPHIQUE D-8 Investissement scolaire pour les étudiantes en ingénierie comme conséquence du harcèlement sexuel commis par les professeur·e·s/employé·e·s
Note : SH = harcèlement sexuel. Y : l'échelle des axes est 0 (presque jamais) – 4 (presque toujours)



GRAPHIQUE D-9 Investissement scolaire pour les étudiantes en médecine comme conséquence du harcèlement sexuel commis par les professeur·e·s/employé·e·s
Note : SH = harcèlement sexuel. Y : l'échelle des axes est 0 (presque jamais) – 4 (presque toujours)



GRAPHIQUE D-10 Investissement scolaire pour les étudiantes en sciences comme conséquence du harcèlement sexuel commis par les professeur·e·s/employé·e·s
Note : SH = harcèlement sexuel. Y : l'échelle des axes est 0 (presque jamais) – 4 (presque toujours)



GRAPHIQUE D-11 Implication scolaire pour les étudiantes majors hors-STEM comme conséquence du harcèlement sexuel commis par les professeur·e·s/employé·e·s
Note : SH = harcèlement sexuel. Y : l'échelle des axes est 0 (presque jamais) – 4 (presque toujours)

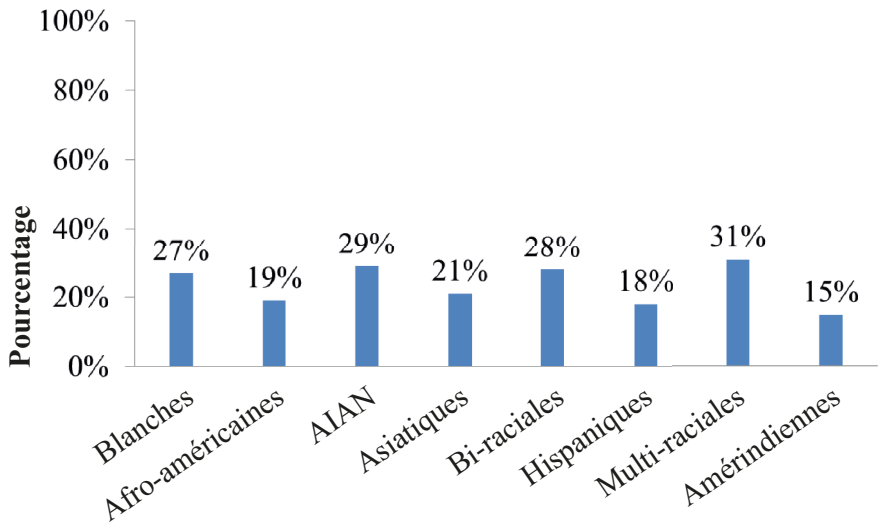
Intersectionnalité

Parmi les étudiantes en STEM, les blanches (non-hispaniques) indiquent toutes un taux d'incidence du harcèlement sexuel significativement plus élevé de la part des professeurs/employés (*chi-square*[1] = 24.68, $p < .001$), que les étudiants appartenant à d'autres races ou groupes ethniques (Graphique D-13).

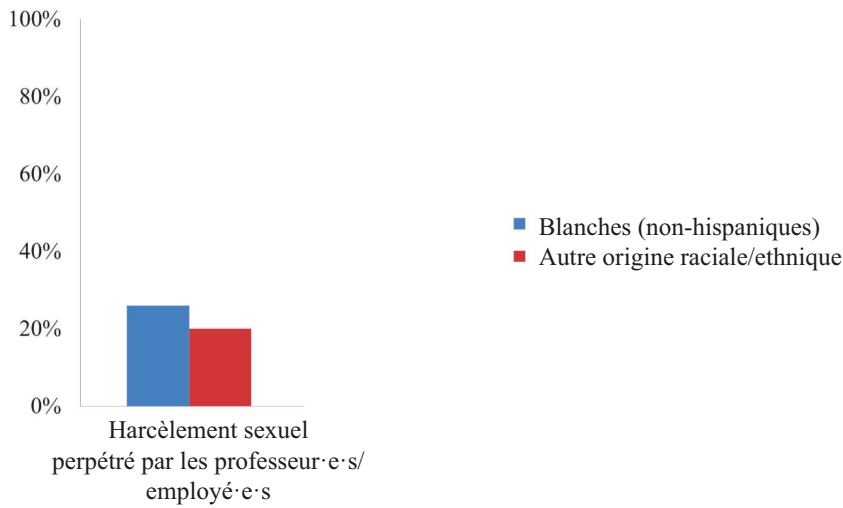
Parmi ces étudiantes, cependant, il existe une interaction significative/majeure entre des faits de harcèlement sexuel commis par des professeurs/employés et la race/appartenance ethnique en ce qui concerne la perception des étudiantes sur la sécurité au sein du campus ($F[1] = 4.42$, $p < .001$). Comme le montre le graphique D-14, des étudiantes qui ont été harcelées sexuellement par des professeurs/employés, et dont la race ou l'appartenance ethnique ne rentre pas dans la catégorie des blancs (non-hispaniques), ont perçu le campus comme moins sécurisé que d'autres étudiantes en STEM. Il n'y avait pas d'autres interactions majeures entre la race et le harcèlement sexuel sur les résultats relatifs à la santé ou la sécurité.

TABLEAU D-3 Taille des cellules pour chaque catégorie raciale/ethnique en fonction de la filière universitaire (uniquement pour les étudiantes)

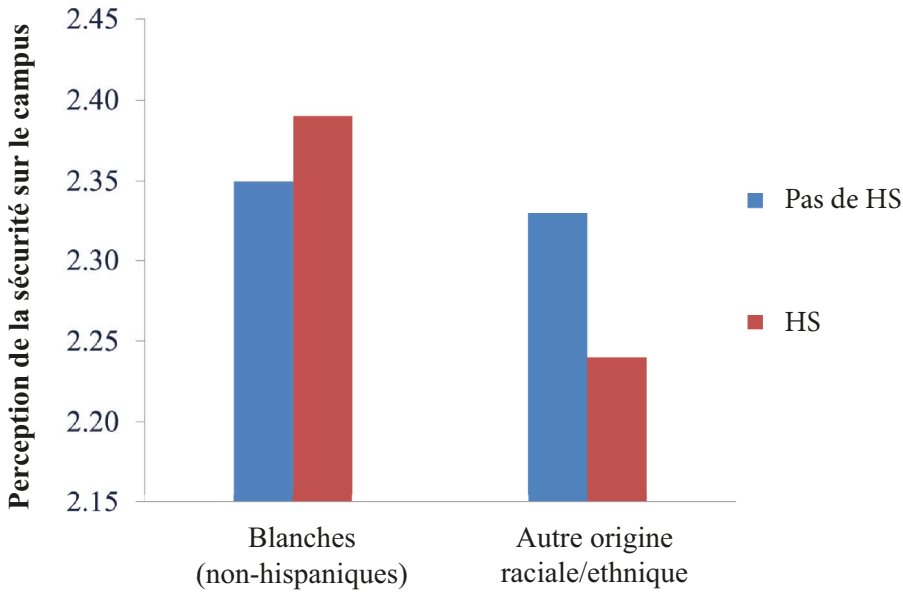
	Blanches	*Afro-Américaines*	*AIAN*	*Asiatiques*	*Bi-raciales*	*Hispaniques*	*Multi-raciales*	*Amérin-dienne*	*Total*
Hors STEM	3163	562	88	983	199	3512	80	36	8623
Sciences	2463	538	75	1231	148	3035	57	36	7583
Ingénierie	310	41	7	325	16	223	4	11	937
Médecine	137	21	5	69	8	58	3	3	304
Total	6073	1162	175	2608	371	6828	144	86	17447



GRAPHIQUE D-12 Taux du harcèlement sexuel perpétré par les professeur·e·s/employé·e·s parmi toutes les filières universitaires (ne concerne que les étudiantes)



GRAPHIQUE D-13 Taux de harcèlement sexuel parmi les étudiantes en STEM, en fonction des différentes origines raciales/ethniques



GRAPHIQUE D-14 Perceptions de la sécurité sur les campus parmi les étudiantes en STEM, en fonction des différentes origines raciales/ethniques
Note : SH = harcèlement sexuel. Plus le score est élevé, plus la perception de la sécurité est bonne

ÉLÉMENTS CLÉS

- Dans l'ensemble, 20% des étudiants interrogés ont indiqué avoir été harcelés sexuellement par des professeurs ou membres du personnel.
- Les étudiantes (22%), et les étudiants dont le genre est autre que masculin ou féminin (46,3%), relèvent des taux d'incidence de harcèlement sexuel beaucoup plus élevés de la part des professeurs/employés, en comparaison avec les étudiants (15,3%).
- Les étudiantes en médecine et en ingénierie ont indiqué des taux d'incidence du harcèlement sexuel beaucoup plus élevés de la part des professeurs/employés (médecine : 47%, ingénierie : 27%), en comparaison avec les étudiantes inscrites dans une autre filière (sciences, hors-STEM).

- Les étudiantes qui ont subi du harcèlement sexuel, en comparaison avec celles qui ont été épargnées, ont indiqué une dégradation de leur santé physique et mentale, un sentiment d'insécurité sur le campus et des taux plus élevés par rapport à plusieurs indicateurs qui témoignent du décrochage scolaire.
- Parmi les étudiantes en STEM, bien que les étudiantes blanches (non-hispaniques) indiquent des taux d'incidence plus élevés de harcèlement sexuel de la part des professeurs/employés, les étudiantes de couleur ou hispaniques, qui ont été harcelées sexuellement par les professeurs/employés, percevaient généralement leurs campus comme moins sécurisés que les autres étudiantes en STEM.

ANNEXE DES MÉTHODES (ENQUÊTE UT SUR LE CLIMAT)

Protection des sujets humains

Le comité de révision institutionnel UT Austin (IRB) a validé et dirigé l'étude sur le climat au sein des universités (approbation IRB n° 2015-09-0110). D'autres instituteurs UT ont également révisé et approuvé indépendamment les procédures d'études. La proposition de IRB a été soumise au chercheur principal de UT, et à l'équipe de recherche, et a été partagée avec le Dr Swartout et les membres du personnel des National Academies pour révision. La proposition du IRB comprenait le protocole de recherche dans son intégralité, des modifications apportées à l'instrument d'enquête principalement utilisé, à savoir des évaluations réalisées sur un établissement par une établissement. Une copie des protocoles d'études et de l'approbation IRB a été transmise à l'ensemble des établissements, au moment de l'étude. Chaque établissement a adapté l'instrument à ses spécificités et sa population (ex : chaque établissement a été capable de définir ses propres listes de programmes d'étude). Aucune activité liée aux recherches impliquant des sujets humains n'a eu lieu jusqu'à la révision finale de l'étude et la validation de l'UT Austin IRB.

La vie privée et la confidentialité des étudiant·e·s ont été protégées à chaque étape de la collecte des données et des processus d'analyse. Chaque service de la scolarité a fourni une liste des adresses emails officielles des étudiant·e·s. L'enquêteur principal UT et l'équipe de recherche ont utilisé la plate-forme de sondage en ligne Qualtrics pour mener leur enquête et ont conservé les informations échantillonnées. Les données issues du sondage ont été initialement stockées dans une base de données distincte au sein de Qualtrics, tandis que le sondage était actif. Il n'existait aucun lien entre les modèles d'échantillonnage et les données issues du sondage. La plate-forme a généré un unique lien URL pour chaque participant·e éligible qui a été détruit une fois le sondage terminé. Le responsable intentionnel n'a fourni aucune information d'identification complémentaire à l'équipe de recherche UT, ni d'informations d'identification collectées avec les données sensibles du sondage. Bien que les adresses e-mail aient été collectives pour faciliter les facteurs de motivation, elles n'étaient aucunement liées à des données sensibles issues du sondage.

Des informations relatives au consentement ont été présentées aux étudiants à la première page de l'enquête. Elles comprenaient une description écrite de l'étude disponible en ligne destinée aux participants, des ressources externes pour les étudiants et des informations sur les facteurs de motivation, les risques et les avantages de la participation à ce sondage. Après avoir lu le formulaire de consentement, les participant·e·s avaient la possibilité de cliquer sur « oui » pour participer au sondage. La participation était anonyme et volontaire et les participants pouvaient choisir de « passer » des questions, sans être pénalisé, de participer dans le désordre ou de cesser puis reprendre le sondage à n'importe quel moment.

Recrutement des étudiant·e·s

L'équipe de recherche UT a utilisé les adresses e-mail transmises par les services de la scolarité des institutions pour faire connaître le sondage aux étudiant·e·s éligibles parmi ces institutions. Cet e-mail incluait un hyperlien personnalisé vers le site du sondage. En outre, l'équipe de recherche a encouragé les groupes de parties prenantes au sein de chaque établissement à participer au recrutement pour le sondage. Chaque groupe a reçu des modèles de recrutement et des e-mails promotionnels, des brochures et des posts sur les réseaux sociaux pour aider à sensibiliser sur l'étude. La plupart des établissements ont

envoyé une lettre de recrutement/promotionnelle pour évoquer le sondage et faire part de leur soutien institutionnel. La plupart a mis en avant l'existence du sondage via les réseaux sociaux (ex : Facebook, Twitter). Les posts sur les réseaux sociaux incluaient un hyperlien général vers le site du sondage.

Mesures d'incitation

Chaque établissement a sélectionné et financé des mesures d'incitation pour ses étudiant·e·s qui ont participé à l'étude. Les incitations diffèrent donc d'un établissement à l'autre. Les mesures d'incitation comprenaient des tirages au sort de cartes de stationnement, de cartes-cadeaux, de billets pour des matchs et des prix en espèces. Les participant·e·s pouvaient participer à un tirage donné en cliquant sur un lien à la fin de l'enquête, qui les conduisait à une enquête distincte sur les incitations. Ce processus permettait de séparer les données sensibles de l'enquête des informations sur les incitations, qui comprenaient le nom et les coordonnées des participants. Les gagnant·e·s des primes ont été sélectionné·e·s par les groupes de parties prenantes de chaque établissement.

Étudiant·e·s participant·e·s

L'équipe de recherche a réussi à recruter 28 270 (12,4%) des 228 710 étudiant·e·s activement inscrit·e·s dans le système UT. Sur ce nombre, 17 959 (63,6%) se sont identifié·e·s comme des femmes, 9 934 (35,2%) comme des hommes, 230 comme ayant un autre genre (< 1,0%) et 120 n'ont pas répondu à la question sur le genre (< 1,0%). En outre, 6,1% des étudiant·e·s se sont identifiés comme Afro-américain·e·s, 17,1% comme Asiatiques, 2,3% comme bi-raciaux, 39,6% comme Hispaniques, 1,1% comme multiraciaux, 39,5% comme blanc·he·s (non-hispaniques) et 4,9% comme appartenant à une autre race/ ethnie non précisée. Les étudiant·e·s de premier cycle ont constitué la majorité de l'échantillon (69,8%), suivis par les étudiant·e·s en master (17,5%), les étudiant·e·s en doctorat à (8,1%), les étudiant·e·s en médecine (2,0%) et les étudiant·e·s de plusieurs programmes post-licence ou professionnels (0,7%). Pour ces analyses, les étudiant·e·s ont été classé·e·s en différentes catégories : non-STEM (12 788, 45,2%), sciences et technologies (11 069, 39,2%), ingénierie (3 157, 11,2%) et médecine (573, 2,0%). Parmi le sous-échantillon d'étudiantes, 8 636 (49,4%) n'étaient pas étudiantes en sciences et technologie, 7 603 (43,5%)

étaient étudiantes en sciences et technologie, 939 étaient étudiantes en ingénierie (5,4%) et 304 (1,7%) étaient étudiantes en médecine. Les étudiants qui n'avaient pas encore déclaré de spécialisation au moment de l'étude (2,4%) ont été exclus des présentes analyses.

Mesures

Harcèlement sexuel perpétré par des membres du corps professoral ou du personnel. Le module sur le harcèlement sexuel perpétré par le corps professoral/ le personnel de l'enquête sur le climat du campus ARC3 a été adapté du questionnaire sur les expériences sexuelles du ministère de la Défense (SEQ-DOD), modifié à l'origine à partir du questionnaire sur les expériences sexuelles (Fitzgerald *et al.* 1988, Fitzgerald, Gelfand et Drasgow 1995). Ce questionnaire de 16 questions présentait une forte cohérence interne dans le cadre de la mise en œuvre de l'enquête ARC3 sur les clients des campus ($\alpha = .90$). Les 16 catégories et les 4 sous-échelles sont les suivantes :

1. Hostilité sexiste/harcèlement sexiste ($\alpha = .83$)
   Propos, agissements, symboles, gestes et comportements persistants, non-désirés et malvenus, sur la base du sexe ou du genre
   - 1.1 Vous a traité « différemment » en raison de votre sexe.
   - 1.2 A affiché, utilisé ou distribué du matériel sexiste ou suggestif.
   - 1.3 A tenu des propos sexistes offensants.
   - 1.4 Vous a rabaissé ou a été condescendant envers vous en raison de votre sexe.

2. Hostilité sexuelle/harcèlement sexuel brutal ($\alpha = .83$)
   Propos, gestes et langage corporel à connotation sexuelle persistants, non-désirés et malvenus.
   - 2.5 Avoir raconté à plusieurs reprises des histoires ou des blagues à caractère sexuel qui vous ont offensé.
   - 2.6 A fait des tentatives malvenues pour vous entraîner dans une discussion au sujet du sexe.
   - 2.7 A fait des remarques offensantes sur votre apparence, votre corps ou vos activités sexuelles.
   - 2.8 A eu des gestes ou utilisé un langage corporel de nature sexuelle qui vous a embarrassé ou offensé.

3. Attentions sexuelles non-désirées (α = .83)
   Comportements et agissements à connotation sexuelle persistants, non-désirés, malvenus ou violents qui engendrent une gêne.
   - 3.9 Tentatives non désirées d'établir une relation sexuelle romantique avec vous malgré vos efforts pour l'en empêcher.
   - 3.10 A continué à vous inviter à des rendez-vous, à boire un verre, dîner, etc., même si vous aviez dit « non ».
   - 3.11 Vous a touché d'une manière qui vous a mis mal à l'aise
   - 3.12 A tenté de vous caresser, câliner ou de vous embrasser sans votre consentement.

4. Coercition sexuelle (α = .95)
   Actions involontaires et sexuellement contraignantes d'un individu, sans tenir compte de son désir ou de sa volonté, par le recours à la force, à la menace ou à l'autorité.
   - 4.13 Vous a donné l'impression d'être soudoyé·e avec une récompense pour obtenir des faveurs sexuelles.
   - 4.14 Vous a donné l'impression d'être menacé·e de représailles pour ne pas vous être montré coopératif sexuellement.
   - 4.15 Vous a accordé de mauvais traitements pour avoir refusé d'avoir des relations sexuelles.
   - 4.16 A impliqué un meilleur traitement si vous vous êtes montré·e coopératif sexuellement.

Versions de l'enquête

Les étudiant·e·s qui ont fréquenté l'un des établissements d'enseignement supérieur ont été sélectionné·e·s au hasard et ont été inscrit·e·s à l'une des trois enquêtes (A, B et C) afin de traiter le niveau global de la charge de travail de l'enquête sur la population étudiante. La voie A a principalement porté sur la victimisation des clients du campus et sur l'inconduite sexuelle. La voie B comportait moins de questions sur le climat du campus, mais comprenait un module sur l'impact économique. La voie C se concentrait sur un mélange de questions sur la victimisation et la perpétration. Il est à noter que, pour les présentes analyses, les modules sur le harcèlement sexuel figuraient dans les versions A et B, mais pas dans la version C. Tous les étudiant·e·s des établissements de santé ont reçu une version de l'enquête qui comprenait les deux modules sur le harcèlement sexuel.

Nettoyage des données

L'équipe de recherche de l'UT a évalué la qualité et la cohérence des données de l'enquête sur le climat en utilisant une approche en plusieurs étapes. Tout d'abord, les réponses individuelles à l'enquête ont été examinées et les temps de réponse moyens ont été calculés afin de déterminer un seuil minimum raisonnable pour le temps acceptable qu'un étudiant devrait prendre pour répondre sérieusement à l'enquête. Ce processus approfondi a consisté à examiner les questions auxquelles les étudiant·e·s n'ont pas répondu, la pertinence des réponses ouvertes sur le sujet évalué et, le cas échéant, si les participant·e·s avaient au moins essayé toutes les sections sur la victimisation. Le droit des participant·e·s à « sauter » toute question, selon le protocole approuvé par l'IRB, a été pris en compte. En utilisant ce processus, l'équipe de recherche de l'UT a établi que 10 minutes était le seuil minimum pour que le sondage soit correctement achevé. Ce critère a donc été fixé pour déterminer si une réponse serait retenue dans l'échantillon final et utilisée pour les analyses ultérieures. En outre, l'équipe de recherche d'UT a évalué les réponses ouvertes et a exclu les réponses pour lesquelles il existait des preuves manifestes d'abus ou d'erreur de réponse de la part des participant·e·s.

This is a translation of ***Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine***; Policy and Global Affairs; Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine; Committee on the Impacts of Sexual Harassment in Academia;
Paula A. Johnson, Sheila E. Widnall, and Frazier F. Benya, Editors;
The National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine © 2018 National Academy of Sciences. First published in English by National Academies Press. All rights reserved.

Première publication en anglais par les National Academy Press

ISBN: 978-0-309-47087-2

© 2018 National Academy of Sciences

Titre original : *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*
National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine Committee on the Impacts of Sexual Harassment in Academia; Paula A. Johnson, Sheila E. Widnall, and Frazier F. Benya, Editors;
The National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine

Publié en français par la Fondation Ipsen
www.fondation-ipsen.org

ISBN: 978-2-490660-59-9 (ePub)
978-2-490660-60-5 (pdf)
978-2-490660-67-4 (livre imprimé)

© Fondation Ipsen, 2021
La Fondation Ipsen est placée sous l'égide de la Fondation de France

Traduction : Maëlys Brucker
Relecture : ERS
Direction éditoriale : Céline Colombier-Maffre

Dépôt Légal : février 2021

Achevé d'imprimer par la Fondation Ipsen, Paris, en février 2021