

# Étude : Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada

Diffusé à 8 h 30, heure de l'Est dans *Le Quotidien*, le vendredi 16 juillet 2021

---

Les résultats d'une nouvelle étude sur le harcèlement et la discrimination chez les membres du corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire révèlent que le tiers (34 %) des femmes ayant participé à l'enquête ont subi du harcèlement au cours des 12 derniers mois. Ce taux était plus élevé que celui déclaré par les hommes qui ont participé à l'enquête (22 %).

Bien que cette différence entre les genres existe dans d'autres milieux de travail, le risque d'être victime de harcèlement ou de discrimination est accru dans les établissements d'enseignement postsecondaire, où les taux de femmes et d'hommes qui en ont été la cible sont supérieurs à ceux déclarés dans [la plupart des autres milieux de travail](#).

La nouvelle étude intitulée « [Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada](#) » permet de dresser le premier portrait national du harcèlement en milieu de travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire, et elle met en lumière la prévalence et la nature du harcèlement dans les collèges et les universités du Canada.

Dans cette étude, le harcèlement comprend les insultes verbales, les comportements humiliants, les menaces (p. ex. le chantage, les menaces à la carrière ou à la réputation, les menaces physiques), la violence physique et l'attention sexuelle non sollicitée ou le harcèlement sexuel.

L'étude se fonde sur les données tirées de l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire de 2019. Les résultats sont représentatifs de la population ayant participé à l'enquête, dont près de la moitié était constituée de membres du corps professoral d'une université (49 %), le tiers, du corps professoral d'un collège (29 %) et le cinquième, d'étudiants au doctorat (18 %). La proportion restante de 4 % était composée de boursiers postdoctoraux.

Bien que les résultats aient été recueillis avant la pandémie de COVID-19 et le passage au travail et à l'enseignement en ligne, ils permettent de mieux comprendre les groupes les plus vulnérables aux actes de harcèlement et ils fournissent un point de référence pour évaluer les tendances en matière de harcèlement dans ce milieu de travail. Il est important de noter que la prévalence et la nature du harcèlement pourraient avoir changé depuis la première collecte des données.

## Les comportements humiliants sont la forme la plus courante de harcèlement

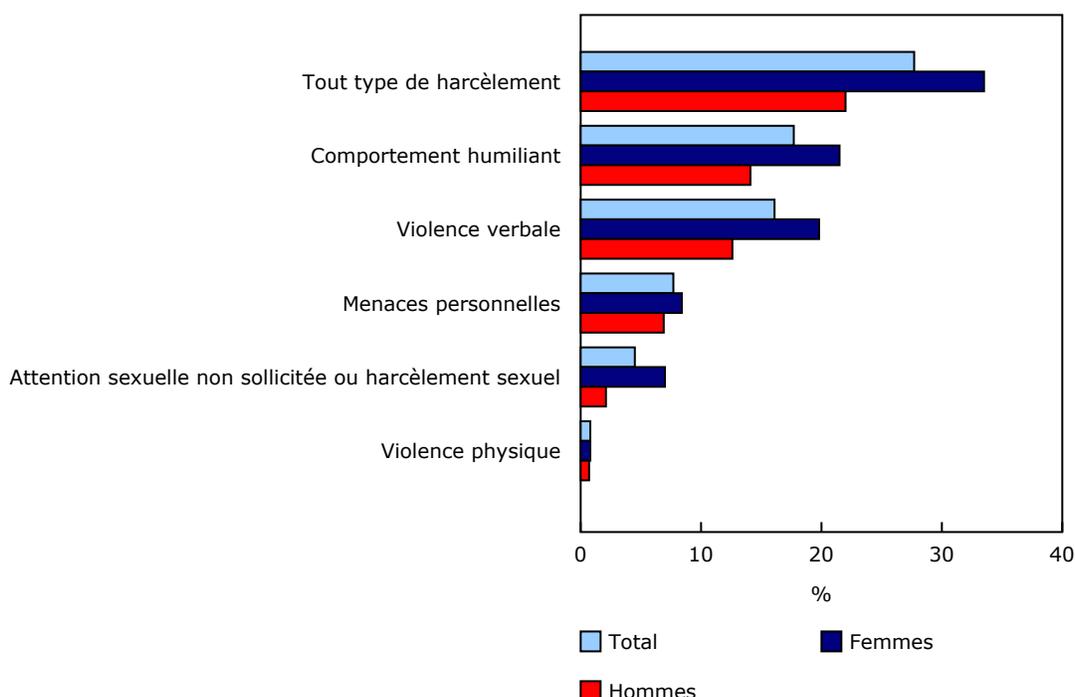
Les comportements humiliants étaient le type le plus courant de harcèlement en milieu de travail au sein des collèges et des universités; ils ont été subis par 22 % des répondantes et par 14 % des répondants. Venaient ensuite les insultes verbales : 20 % des femmes et 13 % des hommes ont déclaré avoir été la cible de ce type de comportement.

Alors que les femmes étaient systématiquement plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir été victimes de harcèlement, cette vulnérabilité accrue était plus prononcée en ce qui concerne l'attention sexuelle non sollicitée et le harcèlement sexuel, l'une des formes de harcèlement les moins courantes. En 2019, 7 % des répondantes ont déclaré avoir subi de l'attention sexuelle non sollicitée ou du harcèlement sexuel au cours de l'année précédant l'enquête, ce qui correspond à une proportion environ 3,5 fois plus grande que celle observée chez les répondants (2 %).



La fréquence du harcèlement était souvent plus élevée chez les femmes que chez les hommes; les répondantes subissent plus souvent plusieurs fois le même type de harcèlement comparativement aux répondants. Encore une fois, l'une des plus grandes différences entre les genres était attribuable à l'attention sexuelle non sollicitée et au harcèlement sexuel; 4 % des répondantes ont été victimes deux ou plusieurs fois d'attention sexuelle non sollicitée ou de harcèlement sexuel au cours de l'année précédant l'enquête, comparativement à 0,8 % des répondants.

**Graphique 1**  
**Proportion des membres du corps professoral à l'université et au collège, des étudiants au doctorat et des boursiers postdoctoraux qui ont subi du harcèlement au cours de l'année précédant l'enquête, selon le genre de la victime, 2019**



**Note(s)** : L'échantillon se limite aux personnes qui occupent un poste dans un collège ou une université, mais non les deux. Toutes les différences entre les répondantes et les répondants sont statistiquement significatives à  $p < 0,05$ , à l'exception de celle concernant la violence physique.  
**Source(s)** : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

**Le risque de harcèlement en milieu de travail est le plus élevé chez les personnes ayant une incapacité, les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité sexuelle**

Au-delà du genre, certaines caractéristiques ont été liées à un risque élevé d'être victime de harcèlement en milieu de travail dans le contexte postsecondaire. Dans tous les cas, parmi les groupes de population visés par l'enquête, les personnes ayant une incapacité, les Autochtones et les groupes de minorité sexuelle représentaient moins de 10 % du corps professoral et des chercheurs des collèges et des universités.

Les membres du personnel enseignant et les chercheurs qui ont déclaré avoir une incapacité physique ou mentale qui crée des limitations fonctionnelles ou qui pourrait entraîner des désavantages dans le cadre de leur emploi étaient plus à risque. Plus précisément, près de la moitié (46 %) des répondants ayant une incapacité ont subi une forme de harcèlement au cours de l'année précédente, une proportion plus de 1,5 fois supérieure à celle observée chez les répondants n'ayant pas d'incapacité (26 %). Il importe de souligner que l'autodéclaration de l'incapacité

produit une sous-estimation de certains types d'incapacité par rapport aux taux d'autres enquêtes, comme l'Enquête canadienne sur les incapacités, dans le cadre de laquelle des questions d'identification des incapacités sont posées aux répondants.

Les Autochtones, qui représentaient 1,9 % des répondants du milieu universitaire, étaient aussi plus susceptibles de déclarer être victimes de harcèlement en milieu de travail. En 2019, 40 % du corps professoral et des chercheurs autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) ont subi des comportements humiliants, des insultes verbales ou une autre forme de harcèlement au cours de l'année précédant l'enquête. En comparaison, c'était le cas de 27 % des membres du personnel et des chercheurs non autochtones.

Les résultats révèlent que les répondants appartenant à une minorité sexuelle au sein du milieu universitaire ont subi plus de harcèlement que leurs homologues hétérosexuels. Ce risque accru a été observé tant chez les hommes que chez les femmes, à l'exception des chercheuses et des enseignantes lesbiennes, dont le risque était similaire à celui des femmes hétérosexuelles.

Une caractéristique qui n'est généralement pas liée au risque de subir du harcèlement était l'appartenance à un groupe désigné comme minorité visible; les taux étaient les mêmes entre les répondants appartenant à une minorité visible et ceux n'appartenant pas à une minorité visible. Cette conclusion concorde avec les résultats sur le harcèlement dans les milieux de travail canadiens dans l'ensemble et avec les expériences des étudiants ayant subi des comportements sexuels non sollicités dans les écoles postsecondaires. De plus amples recherches sont requises pour déterminer s'il existe des différences parmi certains groupes racisés.

### **Les personnes en situation d'autorité sont responsables de la majorité des cas de harcèlement contre les étudiants au doctorat et les boursiers postdoctoraux**

Les auteurs du harcèlement en milieu de travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire variaient, mais il s'agissait plus souvent de personnes en situation d'autorité lorsque la cible était un étudiant au doctorat ou un boursier postdoctoral. Les deux tiers (66 %) des étudiants au doctorat et des boursiers postdoctoraux qui ont subi du harcèlement ont identifié l'auteur comme étant une personne qui avait une autorité directe sur eux ou qui occupait un poste supérieur dans le milieu universitaire.

En revanche, les collègues ou les pairs (43 %) ainsi que les étudiants (42 %) étaient le plus souvent désignés comme les responsables du harcèlement en milieu de travail contre les enseignants des milieux universitaire et collégial.

Parmi les chercheurs et les membres du corps professoral, la grande majorité des répondants ont déclaré que les personnes responsables du harcèlement étaient des hommes; les taux variaient de 60 % à 80 %, selon le lien de l'auteur du harcèlement avec la victime et le genre de la victime.

### **La plupart des victimes de harcèlement en milieu de travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire prennent des mesures contre le harceleur**

La majorité (70 %) des membres du corps professoral et des chercheurs victimes de harcèlement en milieu de travail ont pris des mesures, notamment confronter la personne ou les personnes responsables du harcèlement, signaler le harcèlement à une personne ayant le pouvoir d'agir, parler à une personne au sein de l'établissement d'enseignement ou déposer une plainte officielle.

En général, les répondantes victimes de harcèlement étaient plus susceptibles que les répondants de prendre des mesures (73 % des femmes comparativement à 65 % des hommes). C'était le cas pour toutes les formes de harcèlement, à l'exception de l'attention sexuelle non sollicitée ou du harcèlement sexuel, pour lesquels les hommes étaient tout aussi susceptibles que les femmes de prendre des mesures (72 % des hommes et 71 % des femmes).

D'autres études sont nécessaires pour évaluer les répercussions du harcèlement sur l'avancement professionnel ainsi que pour comprendre l'incidence que les fermetures liées à la pandémie de COVID-19 et le passage consécutif au travail et à l'enseignement en ligne pourraient avoir eu sur le harcèlement et la discrimination chez les membres du corps professoral, les étudiants diplômés et les boursiers postdoctoraux dans l'ensemble des universités et des collèges canadiens.

## Note aux lecteurs

Cette diffusion résume les conclusions de l'article intitulé « [Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada](#) » diffusé aujourd'hui. L'article, financé par Femmes et Égalité des genres Canada, est fondé sur les données tirées de l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire de 2019.

L'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, commanditée par Innovation, Sciences et Développement économique Canada, vise à combler les lacunes statistiques sur l'équité, la diversité et l'inclusion chez les personnes qui enseignent ou qui mènent des activités de recherche dans le secteur postsecondaire au Canada, dont les membres du corps professoral des universités à temps plein et à temps partiel, les formateurs au niveau collégial, les boursiers postdoctoraux et les étudiants au doctorat. Elle fournit des estimations de la mesure dans laquelle diverses caractéristiques de diversité, notamment le genre, l'appartenance à une minorité visible, l'identité autochtone, l'incapacité autodéclarée, l'orientation sexuelle, l'usage des langues officielles et autres, peuvent influencer les expériences professionnelles et avoir une incidence sur l'avancement professionnel des personnes appartenant au milieu universitaire au Canada ayant répondu à l'enquête.

En l'absence d'une base de sondage complète qui permettrait de dresser la liste de l'ensemble des membres du corps professoral, des chercheurs et des établissements postsecondaires, de nombreux fichiers ont été combinés, dont des fichiers tirés des données fiscales, du recensement, du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, et des données sur l'immigration et le financement de la recherche, pour créer la base de sondage. La population observée a été sélectionnée à partir de cette base de sondage.

Les poids d'enquête ont été corrigés pour tenir compte des non-répondants. Cependant, ils n'ont pas été calibrés davantage en raison de la non-disponibilité de totaux de contrôle externes qui correspondaient à la couverture de la population observée. Par conséquent, les résultats de l'enquête sont seulement représentatifs de la population observée et pas nécessairement de la population ciblée. En raison de la méthodologie utilisée, les résultats de l'enquête ne peuvent être diffusés pour les établissements postsecondaires individuels.

Les répondants sont les membres du corps professoral et les chercheurs des universités et des collèges publics au Canada au moment de l'enquête, dont les membres du corps professoral universitaire à temps plein et à temps partiel, les enseignants de niveau collégial, les boursiers postdoctoraux et les étudiants au doctorat. Sont exclus de l'enquête les employés des établissements d'enseignement publics canadiens dont les fonctions ne comprennent pas l'enseignement ni la recherche, par exemple, le personnel administratif, le personnel d'entretien des lieux, le personnel chargé des résidences, etc.

## Définitions, source de données et méthodes : numéro d'enquête 5299.

L'article intitulé « [Le harcèlement et la discrimination chez le corps professoral et les chercheurs des établissements postsecondaires du Canada](#) » est maintenant accessible dans Regards sur la société canadienne ([75-006-X](#)).

L'infographie intitulée « [Un regard sur le harcèlement chez le corps professoral et les chercheurs des collèges et universités](#) » est maintenant accessible dans le cadre de la série *Statistique Canada – Infographies* ([11-627-M](#)).

Pour obtenir plus de renseignements ou pour en savoir davantage sur les concepts, les méthodes et la qualité des données, communiquez avec nous au 514-283-8300 ou composez sans frais le 1-800-263-1136 ([STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca)), ou communiquez avec les Relations avec les médias au 613-951-4636 ([STATCAN.mediahotline-ligneinfomedias.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.mediahotline-ligneinfomedias.STATCAN@canada.ca)).