

Regards sur la société canadienne

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

par Darcy Hango

Date de diffusion : le 16 juillet 2021



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2021

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

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

par Darcy Hango

La présente étude a été financée par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC).

Aperçu de l'étude

Le harcèlement et la discrimination peuvent être présents dans tous les milieux de travail canadiens et survenir dans tous les types de professions et tous les lieux, y compris dans les établissements d'enseignement postsecondaire. La présente étude utilise les données de l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire de 2019 pour examiner le harcèlement et la discrimination subis en milieu de travail par les membres du corps professoral des universités à temps plein et à temps partiel (y compris le personnel enseignant et les chercheurs), les formateurs au niveau collégial, les boursiers postdoctoraux et les étudiants au doctorat dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. Elle fait la lumière sur certains types de harcèlement précis, la relation entre la personne responsable du harcèlement et la victime, ainsi que les motifs et les types de discrimination. La présente étude examine aussi la question de savoir si les personnes ayant subi du harcèlement ont pris des mesures contre la personne responsable, qui vont de la confrontation de la personne responsable au dépôt d'une plainte officielle.

Les résultats de l'étude sont représentatifs de la population observée dont près de la moitié étaient membres du corps professoral d'une université (49 %), le tiers étaient membres du corps professoral d'un collège (29 %) et le cinquième étaient des étudiants au doctorat (18 %). La proportion restante de 4 % était composée de boursiers postdoctoraux.

- Les femmes sont 1,5 fois plus susceptibles que les hommes de subir du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire, une constatation faite pour d'autres milieux de travail et dans la société en général.
- Les groupes de minorités sexuelles et les personnes ayant une incapacité figurent parmi les personnes les plus susceptibles d'être victimes de harcèlement et de discrimination en milieu de travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire.
- Les personnes en situation d'autorité étaient les personnes les plus fréquemment responsables du harcèlement en milieu de travail contre les étudiants au doctorat et les boursiers postdoctoraux.
- Dans les cas de harcèlement en milieu de travail contre des professeurs enseignant au collège et à l'université, les collègues et les étudiants étaient les personnes les plus souvent identifiées comme étant les personnes responsables.
- Les femmes et les hommes, peu importe le poste qu'ils occupaient au sein de leur établissement d'enseignement, étaient plus susceptibles de subir du harcèlement de la part d'un homme que d'une femme.
- Dans l'ensemble, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de prendre des mesures contre la personne responsable du harcèlement qu'elles ont subi, à l'exception des cas de harcèlement sexuel/d'attention sexuelle non sollicitée et la violence physique.

Introduction

Le harcèlement et la discrimination peuvent être présents dans tous les milieux de travail canadiens et survenir dans tous les types de professions et tous les lieux, y compris dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Les actes de harcèlement et de discrimination sont variés et peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé et le bien-être des travailleurs, ainsi que sur la durée et la stabilité de leur emploi et leur satisfaction au travail. La portée des conséquences du harcèlement peut aller d'une incidence négative sur l'attitude d'une personne en ce qui a trait à son degré de satisfaction et à son degré d'engagement au travail à une moins bonne santé physique et psychologique¹. Le harcèlement et la violence en milieu de travail peuvent également avoir des répercussions sur l'économie dans son ensemble, notamment des coûts associés à l'absentéisme, à une perte de productivité et au roulement du personnel².

À ce jour, très peu d'études ont été menées sur le harcèlement en milieu de travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. Certaines études récentes ayant examiné le harcèlement et la discrimination dans les universités canadiennes portaient précisément sur une discipline³, un établissement⁴ ou des établissements⁵, une province⁶ ou un type d'établissement d'enseignement postsecondaire⁷. Par exemple, une étude a révélé que, chez les membres du corps professoral en science et en génie dans 12 universités canadiennes, les femmes étaient plus susceptibles que leurs collègues masculins d'être victimes d'incivilité, de harcèlement et de discrimination. La même étude a également révélé que, si

les femmes racisées ont déclaré seulement légèrement moins de harcèlement que leurs homologues non racisées, les hommes racisés ont déclaré significativement plus de harcèlement et de discrimination que les membres du corps professoral non racisés⁸. Une autre étude menée dans une université canadienne a révélé que les femmes au sein du corps professoral étaient plus susceptibles d'être victimes de cyberintimidation⁹.

Le harcèlement et la discrimination chez les étudiants au Canada ont été examinés de façon plus approfondie. Une étude récente de Statistique Canada¹⁰ a analysé les comportements sexuels non désirés et la discrimination fondée sur le genre sur les campus canadiens. Elle a révélé l'existence d'un grand nombre de cas de discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, déclarée par les étudiants dans les universités et les collèges canadiens, et les femmes étaient plus susceptibles de subir ces comportements que les hommes. Les comportements sexualisés non désirés étaient aussi une grande préoccupation. En effet, 45 % des femmes et 32 % des hommes ont déclaré avoir personnellement subi ces types de comportements au moins une fois dans un lieu d'études postsecondaires au cours de l'année précédente.

Bien que le harcèlement et la discrimination en milieu de travail surviennent dans tous les lieux, certains environnements peuvent présenter un plus grand risque pour les travailleurs que d'autres. Les établissements d'enseignement postsecondaire présentent certaines caractéristiques qui peuvent entraîner un risque accru de harcèlement et de discrimination en milieu de travail. Par exemple, la hiérarchie en ce qui

a trait à l'autorité est bien présente (p. ex. des professeurs permanents qui supervisent des étudiants diplômés), et les interactions entre les professeurs, les adjoints à l'enseignement et les étudiants sont nombreuses¹¹. De plus, les jeunes adultes, qui sont plus susceptibles de subir du harcèlement et de la discrimination¹², représentent une grande partie de la population qui poursuit des études et qui travaille dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

La présente étude utilise l'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire (ECPCNP) de 2019 pour contribuer à faire la lumière sur la situation en ce qui concerne le harcèlement et la discrimination subis en milieu de travail par les membres du corps professoral des universités à temps plein et à temps partiel (y compris le personnel enseignant et les chercheurs), les formateurs au niveau collégial, les boursiers postdoctoraux et les étudiants au doctorat dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada (voir la section « [Sources de données, méthodes et définitions](#) »). Plus précisément, elle cherche à accroître et à élargir l'ensemble des connaissances sur le harcèlement et la discrimination en milieu de travail dans le monde universitaire.

L'ECPCNP permet de mettre l'accent sur le harcèlement et la discrimination subis par les personnes qui enseignent ou qui mènent des activités de recherche dans le secteur de l'enseignement postsecondaire au Canada, y compris les membres à temps plein et à temps partiel du corps professoral des collèges et des universités, les boursiers postdoctoraux et les étudiants au doctorat. Souvent, les études portant sur ce sujet sont axées sur un de ces

groupes, généralement les membres du corps professoral¹³. L'une des principales forces de la présente étude est que le harcèlement et la discrimination peuvent être examinés dans différents types d'établissement, différents domaines d'études et différentes provinces, ce qui donne ainsi une meilleure idée d'un sujet auparavant méconnu dans le milieu universitaire canadien. Le harcèlement et la discrimination en milieu de travail¹⁴ seront examinés d'un point de vue général, ainsi que des types de harcèlement précis, les relations entre les victimes du harcèlement et les personnes qui en sont responsables, de même que le motif de discrimination et les types de discrimination. Enfin, la présente étude cherche à déterminer si les personnes qui ont subi du harcèlement ont pris des mesures contre la personne responsable du harcèlement, par exemple en confrontant cette dernière ou en déposant une plainte officielle¹⁵.

Les données utilisées dans la présente étude ont été recueillies à l'automne 2019, avant la pandémie de COVID-19. Actuellement, on ne sait pas exactement si certaines des restrictions de la santé publique découlant de la pandémie, comme les mesures de distanciation physique, la perte d'emploi ou le revenu réduit peuvent avoir eu un effet sur les cas de harcèlement et de discrimination sur les campus canadiens. De mars 2020 à juin 2021, la plupart des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada ont suspendu l'apprentissage en classe¹⁶, ce qui signifie que le harcèlement et la discrimination résultant d'une interaction en face à face pourraient avoir diminué. À l'inverse, le harcèlement en ligne ou la cyberintimidation pourraient avoir augmenté, car un plus

grand nombre d'interactions sont devenues virtuelles avec le passage à l'apprentissage en ligne.

Les données de l'ECPCNP ne permettent pas de faire la lumière sur le harcèlement en ligne, car aucune question sur la cyberintimidation n'a été posée. On signale que le télétravail pourrait freiner les plaintes liées au harcèlement en milieu de travail¹⁷, car il pourrait y avoir moins d'occasions d'observer par hasard le harcèlement de la part des autres.

Les femmes membres du corps professoral et les chercheuses sont environ 1,5 fois plus susceptibles que les hommes de subir du harcèlement en milieu de travail

Dans le cadre de l'ECPCNP, on a interrogé les personnes qui enseignent ou qui mènent des activités de recherche dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada au sujet de leur expérience liée à cinq types de harcèlement au cours de l'année précédente, soit la violence verbale, les comportements humiliants, les menaces (p. ex. le chantage, les menaces à la carrière ou à la réputation, les menaces physiques), la violence physique ainsi que l'attention sexuelle non sollicitée ou le harcèlement sexuel¹⁸.

En 2019, environ le tiers des femmes (34 %) ont déclaré avoir subi au moins un type de harcèlement dans leur établissement d'enseignement postsecondaire (graphique 1)¹⁹. En revanche, environ 1 homme sur 5 (22 %) a déclaré la même chose^{20,21}. Cette différence entre les genres de 12 points de pourcentage est conforme à des études antérieures qui ont examiné le harcèlement dans

tous les types de milieux de travail au Canada. Cependant, ces proportions sont plus importantes que dans d'autres milieux professionnels. Une étude de Statistique Canada a révélé que, en 2016, 19 % des femmes canadiennes ont déclaré avoir subi du harcèlement dans leur milieu de travail au cours de l'année précédente, tandis que 13 % des hommes ont déclaré la même chose²².

Parmi les cinq types de harcèlement inclus dans le cadre de l'enquête, les comportements humiliants étaient les plus fréquemment déclarés, chez 22 % des femmes et 14 % des hommes. Ces comportements étaient suivis de près par les actes de violence verbale, déclarés par 20 % des femmes et 13 % des hommes.

Bien qu'elle ait été moins fréquemment subie, l'attention sexuelle non sollicitée ou le harcèlement sexuel affichait le plus grand écart entre les genres²³. En 2019, 7 % des femmes ont déclaré avoir subi de l'attention sexuelle non sollicitée ou du harcèlement sexuel au cours de l'année précédente, une proportion environ 3,5 fois plus élevée que celle observée chez les hommes (2 %). La fréquence de l'attention sexuelle non sollicitée ou du harcèlement sexuel était également significativement plus grande chez les femmes. Plus précisément, 4 % des femmes ont subi deux cas d'attention sexuelle non sollicitée ou de harcèlement sexuel ou plus au cours de l'année précédente, comparativement à 0,8 % des hommes.

Les femmes ont également subi de la violence verbale et des comportements humiliants à une fréquence significativement plus grande que les hommes. Sur une période d'un an, 12 % des

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

femmes ont déclaré avoir subi deux cas de violence verbale ou plus, comparativement à 7 % des hommes. De même, 12 % des femmes ont déclaré avoir subi plusieurs cas de comportements humiliants, tandis que c'était le cas chez 8 % des hommes²⁴. Des différences moins importantes ont été observées entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les menaces et la violence physique.

Les résultats de l'analyse multivariée confirment que, si tous les autres facteurs sont égaux, le fait d'être une femme accroît la probabilité de harcèlement ([voir le tableau 7 en annexe](#)).

Les groupes de minorités sexuelles, les personnes autochtones et les personnes ayant une incapacité figurent parmi les personnes les plus à risque de subir du harcèlement

En plus du genre, plusieurs autres caractéristiques sont liées à un risque accru de harcèlement au cours des 12 mois précédant l'enquête. Les personnes ayant une incapacité²⁵, les personnes autochtones²⁶ et les groupes de minorités sexuelles (c.-à-d. les personnes qui se sont identifiées comme étant gaies ou lesbiennes, bisexuelles ou pansexuelles) ont toutes

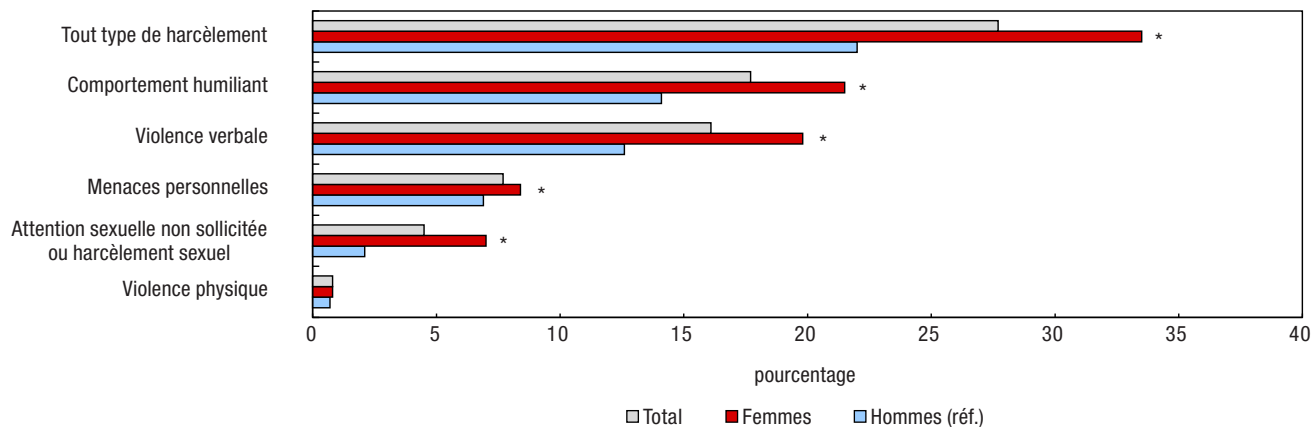
déclaré avoir subi du harcèlement en milieu de travail à des taux significativement plus élevés. Leur vulnérabilité accrue dans un milieu postsecondaire concorde avec leurs taux globaux de prévalence plus élevés de victimisation criminelle et non criminelle dans l'ensemble des secteurs de la société²⁷.

Il convient de souligner que la prévalence des déclarations liées au fait d'avoir subi du harcèlement est systématiquement plus élevée chez les femmes, qu'elles aient ou non une incapacité, qu'elles appartiennent ou non à un groupe autochtone ou qu'elles fassent partie ou non d'une population de minorité sexuelle.

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 précédente, selon le genre de la victime, 2019

Type de harcèlement



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Note : L'échantillon se limite uniquement aux personnes qui occupent un poste dans un collège ou une université, mais non les deux.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

La différence la plus importante dans la probabilité d'avoir subi du harcèlement au cours de l'année précédente a été observée entre les personnes ayant une incapacité et les personnes sans incapacité. Tant chez les hommes que chez les femmes, les membres du personnel enseignant et les chercheurs postsecondaires ayant une incapacité affichaient une probabilité d'avoir subi du harcèlement plus de 1,8 fois plus élevée que leurs collègues sans incapacité (46 % par rapport à 26 %). Si c'était le cas tant chez les hommes que chez les femmes, les femmes ayant une incapacité ont subi du harcèlement plus souvent que les hommes (52 % par rapport à 38 %).

Les personnes autochtones ont également subi du harcèlement à un taux plus élevé. En 2019, 40 % des personnes autochtones qui enseignaient ou qui menaient des activités de recherche dans les établissements d'enseignement postsecondaire ont subi une certaine forme de harcèlement au cours de l'année précédente, une proportion de 13 points de pourcentage plus élevée que leurs homologues non autochtones (27 %). Le risque, cependant, était beaucoup plus grand chez les femmes autochtones (45 %) que chez les hommes autochtones (33 %).

Au sein de la population des minorités sexuelles, 42 % des membres du personnel enseignant et des chercheurs bisexuels et pansexuels ont déclaré avoir subi au moins un type de harcèlement dans leur établissement d'enseignement postsecondaire, comparativement à 27 % de leurs collègues hétérosexuels ([voir le tableau I en annexe](#)). Le risque accru au sein de la population des minorités sexuelles a été observé tant chez les hommes que chez les femmes, à l'exception

des femmes lesbiennes, dont le risque était comparable à celui des femmes hétérosexuelles.

Les membres du corps professoral et les chercheurs racisés et non racisés affichaient des taux de harcèlement semblables

Une caractéristique personnelle qui n'est généralement pas liée au risque était l'appartenance à un groupe désigné comme minorité visible. Plus précisément, les membres du personnel enseignant et les chercheurs appartenant à une minorité visible dans les établissements d'enseignement postsecondaire du Canada n'affichaient pas une probabilité plus élevée d'avoir subi du harcèlement au cours de l'année précédente comparativement à leurs collègues qui n'appartenaient pas à une minorité visible (27 % et 28 %). Cette constatation correspond aux résultats obtenus en matière de harcèlement en milieu de travail au Canada en général²⁸ et aux cas liés aux comportements sexualisés non désirés des étudiants dans les établissements d'enseignement postsecondaire²⁹. Des études plus approfondies sont nécessaires pour relever les différences entre des groupes racisés précis.

De plus, les personnes dont la langue maternelle n'était ni le français ni l'anglais ne présentaient pas un risque accru de harcèlement, même si les membres du corps professoral et les chercheurs dont la langue maternelle était l'anglais présentaient un risque légèrement plus élevé de subir du harcèlement que ceux dont la langue maternelle était le français (29 % par rapport à 25 %). Cependant, cette différence était seulement évidente chez les femmes (36 % par rapport à 28 %).

Le risque accru des femmes de subir du harcèlement en milieu de travail s'observe dans tous les domaines et toutes les disciplines

Les résultats de l'ECPCNP donnent à penser que les membres du corps professoral et les chercheurs qui travaillent ou étudient dans les domaines en science, en technologie, en génie ou en mathématiques (STGM)³⁰ sont significativement moins susceptibles (25 %) d'avoir subi du harcèlement que ceux qui travaillent, enseignent ou étudient dans les domaines en SACHES (santé, arts, commerce, sciences humaines, éducation et sciences sociales)³¹ [ou non-STGM] (29 %).

Cependant, les femmes, peu importe le domaine d'études, sont significativement plus susceptibles que les hommes dans ces domaines de déclarer avoir subi du harcèlement dans leur établissement d'enseignement postsecondaire au cours de l'année précédente. Par exemple, 34 % des femmes dans les domaines en STGM ont subi du harcèlement tandis que chez les hommes dans les domaines en STGM, la proportion était significativement moins importante et se chiffrait à 21 %. Une différence semblable entre les genres a été observée dans les domaines en SACHES (33 % chez les femmes par rapport à 23 % chez les hommes).

Des différences se dégagent également selon le poste occupé au sein des établissements d'enseignement postsecondaire. Par exemple, les professeurs d'université ont déclaré avoir subi du harcèlement plus souvent que les boursiers postdoctoraux (28 % par rapport à 20 %). Cela étant dit, les femmes étaient généralement plus susceptibles que les hommes de

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

déclarer avoir subi du harcèlement en milieu de travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire, peu importe leur poste (p. ex. étudiantes au doctorat, professeures), à l'exception notable des boursières postdoctorales et des chercheuses dans les collèges. Dans leur cas, il n'y avait pas de différence significative entre les genres au chapitre des cas de harcèlement.

Les personnes responsables du harcèlement contre les étudiants au doctorat et les boursiers postdoctoraux se trouvent le plus souvent en situation d'autorité

La relation entre une victime du harcèlement et la personne responsable de ce harcèlement revêt une importance cruciale, car le genre de répercussions peut varier, surtout lorsque la personne responsable exerce une certaine forme d'autorité sur la victime. Plus précisément, les actes de harcèlement perpétrés par des personnes se trouvant en situation officielle d'autorité

peuvent influencer le cheminement de carrière des victimes, car elles sont susceptibles d'avoir un certain contrôle sur les perspectives d'avenir de leur cible.

Une situation officielle d'autorité survient notamment lorsque des personnes exercent une autorité directe sur les autres, comme des superviseurs, mais également lorsque des personnes occupent un poste supérieur ne comportant pas nécessairement de fonctions de supervision. Par exemple, un professeur permanent peut se trouver en situation d'autorité par rapport à un professeur adjoint, et un professeur adjoint peut avoir de l'autorité sur un étudiant au doctorat, même en l'absence d'une relation de supervision directe. Des études antérieures montrent que les différences au chapitre du contrôle et du pouvoir sont assez fréquentes dans les cas de harcèlement en milieu de travail³². Par conséquent, il importe de tenir compte des différences au chapitre du contrôle et du pouvoir, car les cas de harcèlement peuvent grandement varier selon le

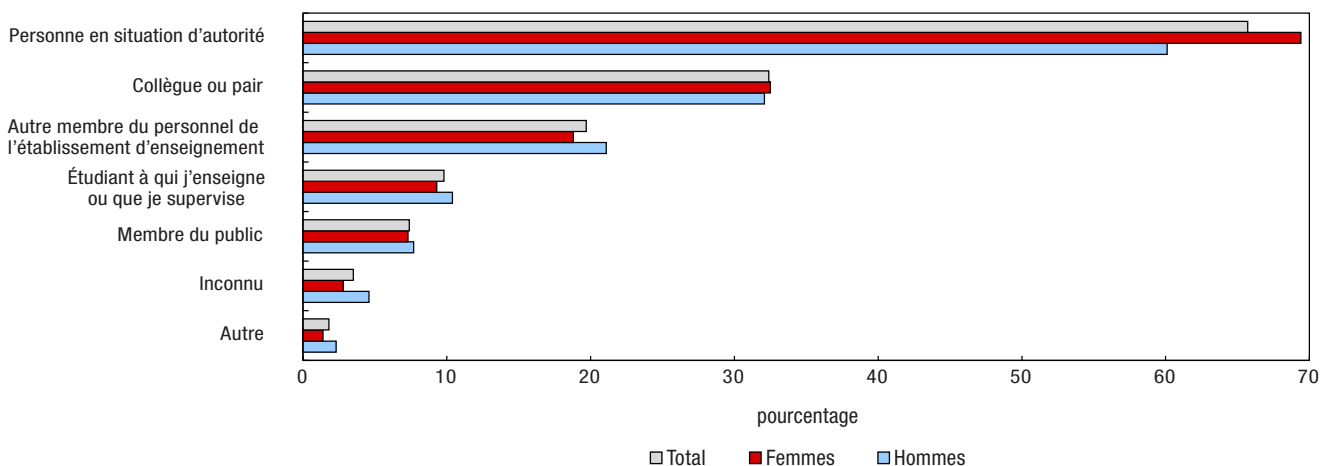
poste qu'une personne occupe dans son établissement d'enseignement postsecondaire.

Parmi les étudiants au doctorat et les boursiers postdoctoraux, les deux tiers (66 %) des personnes qui avaient subi du harcèlement ont indiqué que la personne responsable se trouvait en situation d'autorité (graphique 2)^{33,34,35}. Les collègues ou les pairs occupaient le deuxième rang en ce qui concernait les personnes responsables du harcèlement (32 %). Par ailleurs, 20 % des étudiants au doctorat et des boursiers postdoctoraux ont déclaré avoir subi du harcèlement de la part d'un autre membre du personnel à leur établissement d'enseignement, tandis que 10 % ont affirmé que la personne responsable du harcèlement était un étudiant à qui ils enseignaient ou qu'ils supervisaient. Aucune différence significative entre les genres n'a été observée entre les hommes et les femmes, ce qui donne à penser que les étudiants au doctorat ou les boursiers postdoctoraux des deux

Graphique 2

Harcèlement des étudiants au doctorat et des boursiers postdoctoraux, selon la relation avec la personne responsable du harcèlement et le genre de la victime, 2019

Personne responsable du harcèlement



Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

genres ont tendance à déclarer des types semblables de relations avec les personnes qui les harcèlent.

Contrairement à la tendance observée chez les étudiants au doctorat et les boursiers postdoctoraux, les responsables du harcèlement les plus communs contre des professeurs enseignant au collège ou à l'université étaient des collègues ou des pairs (43 %) ou des étudiants à qui ils enseignaient ou qu'ils supervisaient (42 %) (graphique 3). En général, il n'y avait pas de différence marquante entre les hommes et les femmes, à l'exception des actes de harcèlement perpétrés par des étudiants. Les professeures présentaient une probabilité significativement plus élevée de subir du harcèlement de la part des étudiants que les professeurs (46 % par rapport à 38 %). Bien qu'il ait été moins fréquemment déclaré, l'abus d'autorité était tout de même un facteur dans les cas

de harcèlement des professeurs de collège et d'université, car plus de 3 professeurs sur 10 ont déclaré avoir subi du harcèlement de la part de personnes se trouvant en situation d'autorité.

Les hommes et les femmes, peu importe le poste qu'ils occupaient dans leur établissement d'enseignement, étaient généralement plus susceptibles de subir du harcèlement de la part d'un homme que d'une femme

En général, tant les hommes que les femmes, peu importe le poste qu'ils occupaient dans leur établissement d'enseignement, étaient plus susceptibles de subir du harcèlement de la part d'un homme que d'une femme ([voir le tableau 2 en annexe](#)). Chez les étudiants au doctorat et les boursiers postdoctoraux, les

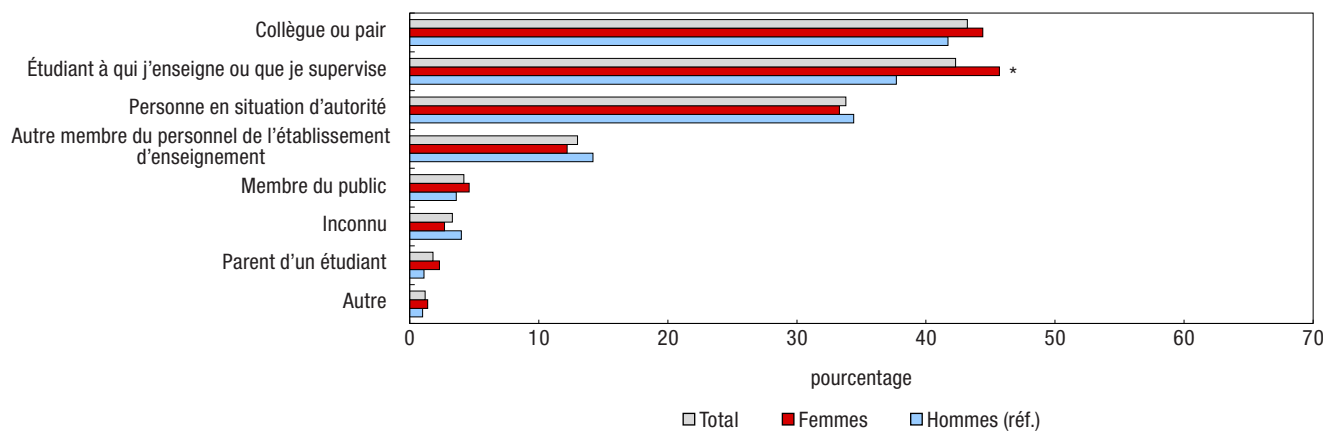
hommes et les femmes étaient plus susceptibles de subir du harcèlement de la part d'un homme, peu importe l'identité de la personne responsable du harcèlement. Par exemple, les étudiantes au doctorat et les boursières postdoctorales qui ont subi du harcèlement de la part d'un collègue ou d'un pair ont affirmé qu'il s'agissait plus souvent d'un homme que d'une femme (77 % par rapport à 28 %). Une tendance semblable a été observée chez les étudiants au doctorat et les boursiers postdoctoraux qui ont subi du harcèlement de la part d'un collègue³⁶.

Chez les professeurs, les femmes ont subi significativement plus de harcèlement de la part d'étudiants que d'étudiantes (68 % par rapport à 41 %). De même, il était beaucoup plus commun pour les professeurs de genre masculin de subir du harcèlement de la part d'un étudiant (67 %) que d'une étudiante (48 %).

Graphique 3

Harcèlement des membres du corps professoral à l'université et au collège, selon la relation avec la personne responsable du harcèlement et le genre de la victime, 2019

Personne responsable du harcèlement



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Note : Le dénominateur inclut seulement les personnes qui ont subi du harcèlement.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

Les professeurs et les professeures étaient aussi significativement plus susceptibles de subir du harcèlement de la part de collègues et de pairs de genre masculin.

Cependant, lorsque la personne responsable du harcèlement se trouvait en situation d'autorité, il n'y avait aucune différence significative entre les professeurs et les professeures et le genre de la personne responsable du harcèlement.

Les collègues et les pairs étaient plus souvent responsables de l'attention sexuelle non sollicitée à l'égard des étudiants au doctorat et des boursiers postdoctoraux

Pour la plupart des types de harcèlement, les étudiants au doctorat et les boursiers postdoctoraux des deux genres ont déclaré que les personnes se trouvant en situation d'autorité étaient les personnes responsables du harcèlement, à l'exception notable de l'attention sexuelle non sollicitée et du harcèlement sexuel. Dans ces cas, les collègues ou les pairs étaient tout aussi susceptibles que les personnes se trouvant en situation d'autorité d'être identifiés comme les personnes responsables de l'attention sexuelle non sollicitée et du harcèlement sexuel.

Chez les professeurs, les résultats étaient beaucoup plus variés et présentaient des différences selon le genre. Chez les professeures, les étudiants étaient les principales personnes responsables de la violence verbale et des menaces, tandis que les actes d'humiliation et l'attention sexuelle non sollicitée ou

le harcèlement sexuel étaient plus souvent commis par un collègue ou un pair³⁷.

Pour ce qui était des professeurs de genre masculin, les collègues et les pairs étaient plus souvent responsables du harcèlement. C'était également le cas pour la violence verbale, les comportements humiliants et les menaces, mais les personnes se trouvant en situation d'autorité étaient tout aussi susceptibles que les collègues d'être la personne responsable. Lorsque le comportement atteignait le niveau de l'attention sexuelle non sollicitée ou du harcèlement sexuel, les étudiants étaient plus souvent les personnes responsables du harcèlement contre les professeurs de genre masculin. Ce résultat appuie des constatations semblables faites aux États-Unis³⁸.

Les femmes étaient plus susceptibles de prendre des mesures contre la personne responsable du harcèlement, à l'exception du harcèlement sexuel

Les victimes de harcèlement ne prennent pas toujours des mesures contre les personnes responsables du harcèlement. Certaines victimes peuvent vouloir prendre des mesures, mais décident de ne pas signaler le comportement pour différentes raisons, comme la crainte de représailles de la part de la personne responsable. Cela étant dit, la majorité des femmes et des hommes victimes de harcèlement en milieu de travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire ont pris des mesures, notamment en confrontant la ou les personnes responsables du harcèlement, en signalant le harcèlement à une personne ayant le pouvoir d'agir, en parlant à une

personne au sein de l'établissement d'enseignement ou en déposant une plainte officielle.

Dans l'ensemble, les victimes de genre féminin avaient plus souvent pris des mesures à la suite du harcèlement : 73 % des femmes comparativement à 65 % des hommes (graphique 4). Si les femmes étaient généralement plus susceptibles d'affirmer avoir pris des mesures, certains types de harcèlement étaient plus susceptibles d'entraîner la confrontation de la personne responsable ou le signalement du comportement. Les actes de violence physique entraînaient particulièrement souvent des mesures; 94 % des femmes et 90 % des hommes en prenaient. Venaient ensuite les victimes de menaces (89 % des femmes et 78 % des hommes), suivies des victimes de violence verbale (82 % des femmes et 74 % des hommes) et des comportements humiliants (74 % des femmes et 63 % des hommes).

La tendance des femmes à être plus portées à signaler un cas disparaît lorsqu'il est question de l'attention sexuelle non sollicitée ou du harcèlement sexuel. Si la majorité des victimes ont tout de même pris des mesures à l'égard de ces types de harcèlement, il n'y avait pratiquement aucune différence entre les genres : 71 % des femmes et 72 % des hommes.

Le fait de prendre des mesures contre la personne responsable du harcèlement varie selon la relation et le genre

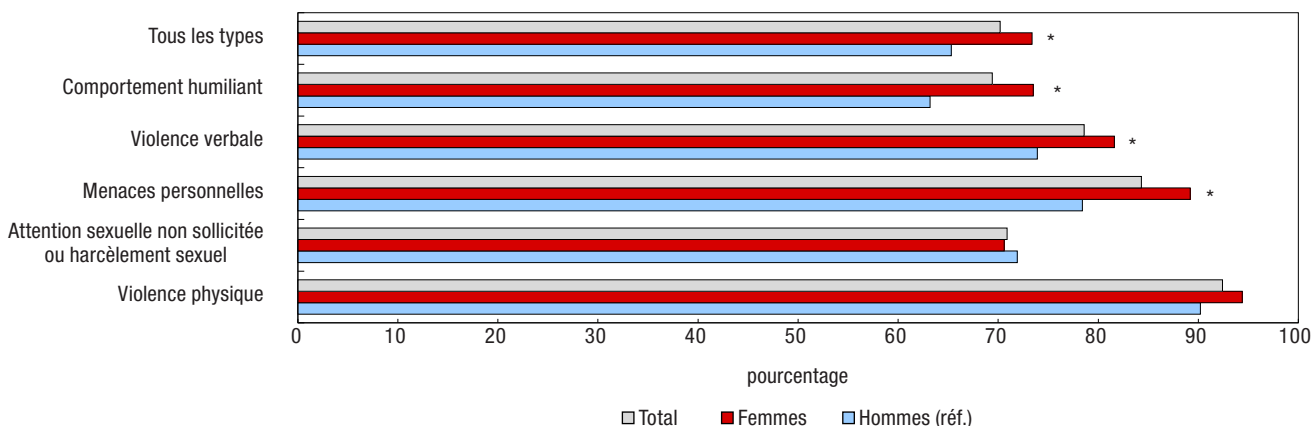
Dans l'ensemble, le fait de prendre des mesures contre la personne responsable du harcèlement était plus fréquent lorsque cette dernière

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

Graphique 4

Prise de mesures contre le harcèlement, selon le type de harcèlement et le genre de la victime, 2019

Type de harcèlement



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

était le parent d'un étudiant. Dans ces cas-ci, près de 9 victimes de harcèlement sur 10 avaient pris des mesures. À l'inverse, les actes de harcèlement impliquant des personnes se trouvant en situation d'autorité ou des membres du public étaient les moins susceptibles d'entraîner des mesures de la part de la victime (66 % et 67 %).

On peut observer quelques différences entre les genres en ce qui concerne la probabilité de prendre des mesures selon la relation entre la victime et la personne responsable du harcèlement (graphique 5). Plus précisément, environ 76 % des femmes qui ont subi du harcèlement de la part d'un collègue ou d'un pair ont pris des mesures, comparativement à 66 % des hommes. De même, 69 % des

femmes qui ont subi du harcèlement de la part d'une personne se trouvant en situation d'autorité ont pris des mesures, tandis que 59 % des hommes ont affirmé la même chose. Pour les autres catégories de personnes responsables, aucune autre différence entre les genres n'a été observée quant au fait de prendre des mesures contre la personne responsable.

Les résultats révèlent que le fait de prendre des mesures contre la personne responsable du harcèlement dépend de la question de savoir si cette personne était un homme ou une femme (graphique 6). Par exemple, 67 % des hommes comparativement à 73 % des femmes qui ont subi du harcèlement de la part d'un homme ont affirmé avoir pris des mesures. En revanche,

66 % des hommes par rapport à 78 % des femmes qui ont subi du harcèlement de la part d'une femme ont affirmé la même chose. Ainsi, il semble que les femmes sont plus susceptibles de prendre des mesures lorsqu'elles ont subi le harcèlement d'une femme, tandis que les hommes ont pris des mesures plus ou moins équivalentes, peu importe s'ils ont subi le harcèlement d'un homme ou d'une femme.

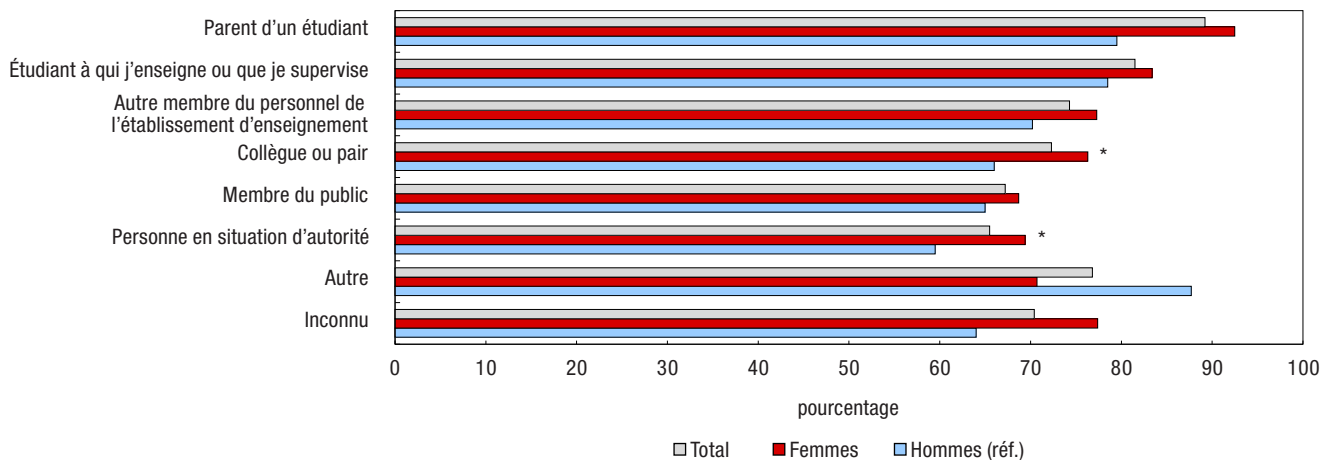
Des études plus approfondies sont nécessaires. Cependant, d'après les données issues de l'ECPCNP, les femmes qui enseignent, qui étudient ou qui mènent des activités de recherche dans les universités et les collèges canadiens sont généralement plus susceptibles que les hommes de prendre des mesures lorsqu'elles ont subi du harcèlement.

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

Graphique 5

Prise de mesures contre le harcèlement, selon la relation avec la personne responsable du harcèlement et le genre de la victime, 2019

Personne responsable du harcèlement



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

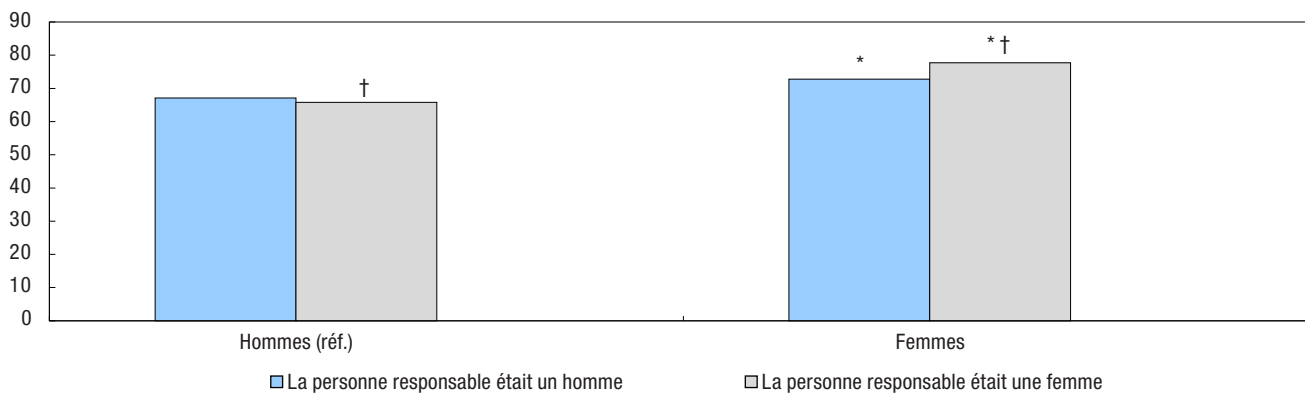
Note : Les catégories d'identité de la personne responsable ne s'excluent pas mutuellement. Les répondants peuvent avoir choisi plus d'une catégorie.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

Graphique 6

Prise de mesures contre le harcèlement, selon le genre de la personne responsable du harcèlement et le genre de la victime, 2019

pourcentage



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

† différence significative entre les genres pour la personne responsable du harcèlement au niveau 0,05

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

Expérience de la discrimination

Les femmes étaient plus susceptibles d'avoir été traitées injustement ou d'avoir subi de la discrimination

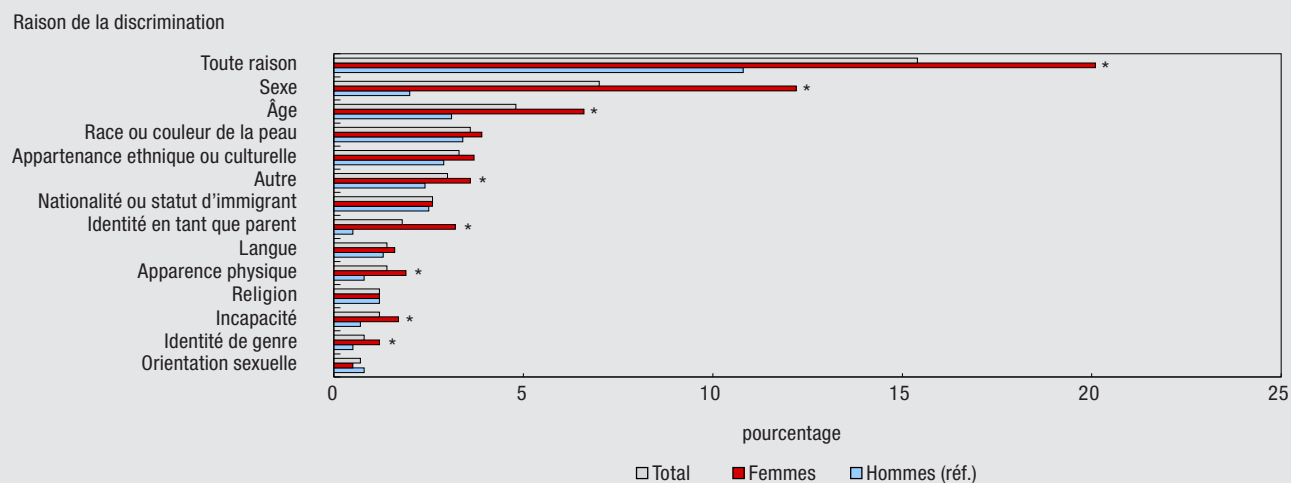
La discrimination et le harcèlement en milieu de travail sont étroitement liés. Certaines personnes ont avancé que les comportements discriminatoires peuvent se manifester dans certains types de harcèlement, ce qui peut rendre plus difficile le fait de qualifier le comportement de discriminatoire. Par exemple, en ce qui concerne le genre, une femme peut subir de la violence verbale au travail, mais le motif à l'origine du harcèlement peut être lié à la discrimination fondée sur le genre d'une personne³⁹. Dans le contexte actuel, on mesure la discrimination en demandant aux répondants si, au cours des 12 derniers mois, ils ont été traités injustement ou ont fait l'objet de discrimination dans le poste qu'ils occupaient en raison de leur genre, de leur race, de leur âge, de leur apparence physique, de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leurs capacités ou pour toute autre raison.

En 2019, les deux motifs de discrimination les plus fréquemment déclarés par les femmes étaient le sexe (12 %) et l'âge (7 %), tandis que chez les hommes, les plus fréquents étaient la race ou la couleur de la peau, l'appartenance ethnique ou culturelle et l'âge (3 % chacun) (graphique 1 de l'encadré). En général, les femmes ont été traitées injustement ou ont subi de la discrimination au cours de l'année précédente à un taux qui était près du double du taux observé chez les hommes (20 % comparativement à 11 %). Cette tendance est semblable à celle observée dans le cas du harcèlement et s'observait généralement pour toutes les formes de discrimination.

Plus précisément, les femmes ont déclaré des niveaux de discrimination significativement plus élevés que les hommes fondée sur le sexe, l'identité de genre, l'incapacité, l'apparence physique, l'âge et le fait de s'identifier comme parent; les différences les plus importantes étaient liées à l'âge, au sexe et au fait de s'identifier comme parent⁴⁰. Des études antérieures sur les responsabilités parentales chez les membres du corps professoral et sur leur avancement professionnel ont révélé que les mères au sein du corps professoral affichaient des taux d'occupation plus faibles d'un poste permanent et étaient plus susceptibles d'être dans une situation contractuelle à temps partiel que les hommes et les femmes sans enfant⁴¹. Si les constatations liées au rôle parental chez les femmes et à l'avancement professionnel pouvaient ne pas correspondre exactement à la question d'être traité injustement et de subir de la discrimination, des analyses supplémentaires ont révélé une forte association entre les femmes qui ont pris un congé parental depuis leur première nomination comme membre du corps professoral et la probabilité d'avoir été traitée injustement ou d'avoir subi de la discrimination en raison de leur identité en tant que parent⁴².

Graphique 1 de l'encadré

Proportion des membres du corps professoral à l'université et au collège, des étudiants au doctorat et des boursiers postdoctoraux qui ont subi de la discrimination au cours de l'année précédente, selon la raison de la discrimination et le genre de la victime, 2019



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

Expérience de la discrimination

Les niveaux de discrimination étaient relativement semblables chez les femmes et chez les hommes dans le cas de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, la religion, la langue, la nationalité ou le statut d'immigrant, l'appartenance ethnique ou culturelle et la race ou la couleur de la peau. Cependant, dans l'ensemble, les différences entre les genres au chapitre de la discrimination demeurent même après la prise en compte d'un large éventail de caractéristiques, comme l'âge, l'orientation sexuelle, l'incapacité et le poste occupé. Autrement dit, la discrimination chez les femmes demeure environ deux fois plus fréquente que chez les hommes (20 % par rapport à 11 %) ([voir le tableau 8 en annexe](#)).

La discrimination est plus importante chez les minorités sexuelles et divers groupes ethnoculturels

Les cas de discrimination dans les différents milieux de travail canadiens sont souvent plus nombreux chez certaines populations, peu importe le genre. Cela comprend les personnes ayant une incapacité⁴³, les populations transgenres et de diverses identités de genre⁴⁴, la population autochtone⁴⁵, les minorités sexuelles⁴⁶ et les groupes de population désignés comme minorités visibles^{47,48}. Ces populations étaient également plus susceptibles de subir de la discrimination dans le monde universitaire ([voir le tableau 5 en annexe](#)).

Comme dans le cas du harcèlement, l'une des plus grandes différences a été observée entre les personnes ayant une incapacité et les personnes sans incapacité; les taux de discrimination étaient près de 2,5 fois plus élevés chez les membres du corps professoral et les chercheurs ayant une incapacité (34 %) que chez ceux sans incapacité (14 %). Des différences semblables ont été observées entre la population transgenre et de diverses identités de genre et la population cisgenre. Près de 40 % des membres du personnel enseignant et des chercheurs transgenres et de diverses identités de genre ont affirmé avoir été traités injustement ou avoir subi de la discrimination au cours de l'année précédente, comparativement à 15 % de ceux qui étaient cisgenres.

Les taux étaient également plus élevés chez les membres du personnel enseignant et les chercheurs autochtones; 28 % d'entre eux ont déclaré un certain type de discrimination. C'était le cas de 15 % des membres du personnel enseignant et des chercheurs non autochtones. Chez les personnes appartenant à un groupe de minorité visible, 21 % ont déclaré avoir subi de la discrimination au cours de l'année précédente, comparativement à 14 % des membres du personnel et des chercheurs n'appartenant pas à une minorité visible. Cette différence met en contraste la similitude des taux de harcèlement observés chez les membres du personnel enseignant et les chercheurs des groupes de minorités visibles et chez ceux n'appartenant pas à une minorité visible.

Le fait de s'identifier comme étant gai ou lesbienne présentait aussi un risque plus élevé. La proportion des hommes gais ou des femmes lesbiennes (22 %) qui ont subi de la discrimination était 1,5 fois plus grande que celle observée chez leurs homologues hétérosexuels (14 %). Les femmes bisexuelles ou pansexuelles et les femmes dont l'orientation sexuelle était non classée ailleurs étaient plus susceptibles d'avoir subi de la discrimination que les femmes hétérosexuelles.

La tendance du risque chez les hommes et les femmes variait quelque peu selon certaines caractéristiques. Par exemple, les hommes transgenres ont déclaré significativement plus de discrimination au cours de l'année précédente (44 %) que les hommes cisgenres (11 %). Cette constatation n'a pas été observée chez les femmes.

Les types les plus fréquents de traitement injuste varient entre les hommes et les femmes

Les cas de traitement injuste ou de discrimination comprennent également le fait d'être ignoré par les autres, de se voir confier du travail moins stimulant ou moins intéressant, de recevoir une mauvaise évaluation de rendement ou de se voir refuser une promotion. Ces formes de comportement sont particulièrement préoccupantes, étant donné que la plupart des pays du monde, y compris le Canada, offrent une protection juridique contre la discrimination fondée sur le genre à l'égard des promotions⁴⁹.

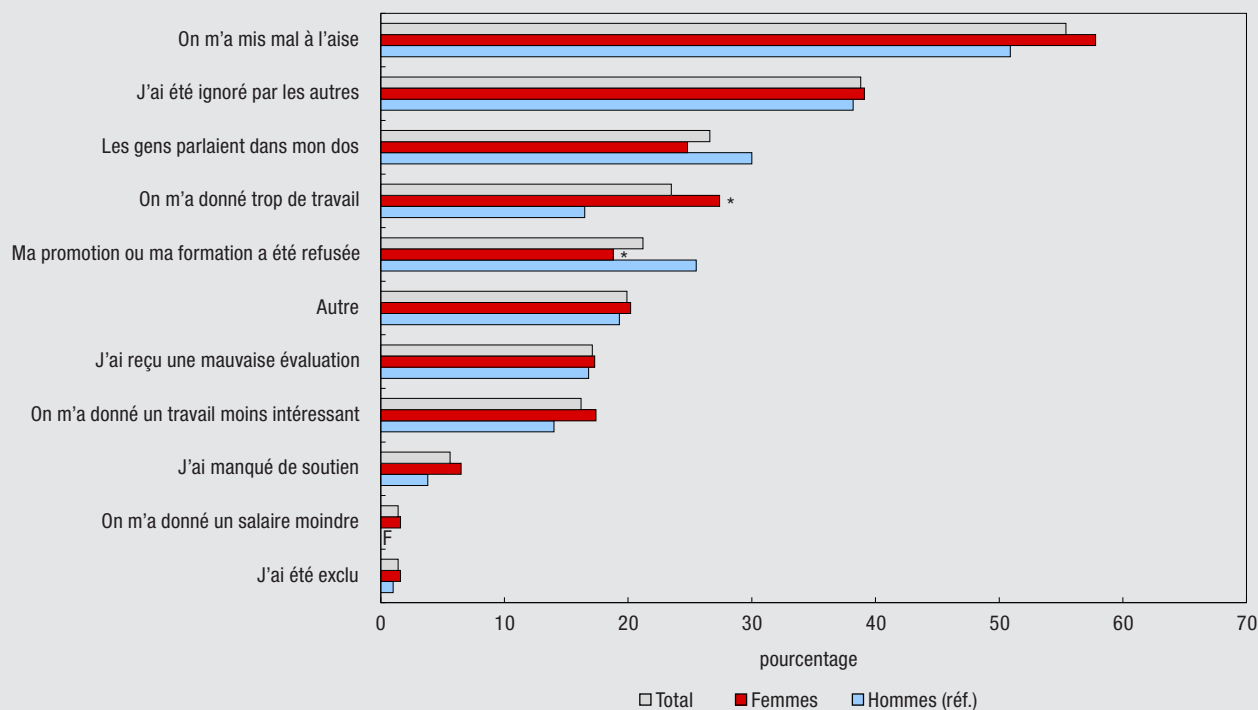
En général, parmi les personnes qui ont déclaré avoir été traitées injustement ou avoir subi de la discrimination au cours de l'année précédente, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer s'être vu confier trop de travail (27 % par rapport à 16 %) (graphique 2 de l'encadré). Les hommes, quant à eux, étaient plus susceptibles que les femmes de déclarer s'être vu refuser une promotion ou une formation (25 % par rapport à 19 %). Tant chez les hommes que chez les femmes, le type de discrimination le plus commun était de se faire sentir mal à l'aise : 58 % des femmes et 51 % des hommes ont déclaré ce type de discrimination. Au deuxième rang en ce qui concerne les types de discrimination les plus fréquemment déclarés était le fait d'être ignoré par les autres : près de 40 % des hommes et des femmes ont affirmé avoir subi ce motif de discrimination au cours de l'année précédente.

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

Expérience de la discrimination

Graphique 2 de l'encadré

Nature du traitement injuste ou de la discrimination, selon le genre de la victime, 2019



F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

Conclusion

Le harcèlement et la discrimination sont présents dans tous les milieux de travail canadiens et surviennent dans tous les types d'organisations, et ils affichent des taux de prévalence différents selon le genre et d'autres caractéristiques. Dans le contexte actuel, le harcèlement et la discrimination dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada ont été examinés, en particulier chez les personnes qui enseignent ou qui mènent des activités de recherche dans les collèges et les universités.

Au moyen de nouvelles données d'enquête qui portaient sur cette population, la présente étude a révélé de nombreuses situations de déséquilibre entre les genres dans les cas liés au harcèlement et à la discrimination au cours de l'année ayant précédé l'enquête de 2019. Par exemple, un peu plus du tiers des femmes dans l'ensemble des types de postes (professeures, chercheuses, boursières postdoctorales et étudiantes au doctorat) ont déclaré avoir subi du harcèlement dans leur établissement d'enseignement postsecondaire au cours de l'année précédente, tandis qu'un peu plus du

cinquième des hommes ont affirmé la même chose. Cette différence entre les genres est conforme à des études antérieures ayant pour objet le harcèlement dans tous les types de milieux de travail au Canada.

Les types de harcèlement les plus communs étaient semblables chez les hommes et chez les femmes, et les femmes subissaient chaque type à un taux plus élevé que les hommes. Les actes de harcèlement les plus communs étaient les comportements humiliants, suivis de la violence verbale, des menaces et de l'attention sexuelle

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

non sollicitée ou du harcèlement sexuel. La différence entre les genres pour l'attention sexuelle non sollicitée ou le harcèlement sexuel est particulièrement grande et correspond à des données recueillies récemment sur la population étudiante des établissements d'enseignement postsecondaire⁵⁰. Parallèlement, les personnes les plus fréquemment responsables du harcèlement étaient des personnes en situation d'autorité et des collègues ou des pairs, mais dans ce cas, les expériences des hommes et des femmes sont très semblables. Autrement dit, des personnes occupant des postes semblables étaient responsables du harcèlement qu'ils ont subi. L'exception se rapporte au harcèlement sexuel; les femmes sont plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel de la part de collègues ou de pairs, tandis que les hommes sont plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel de la part d'étudiants à qui ils enseignent ou qu'ils supervisent.

Les tendances au chapitre de la discrimination en milieu de travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire sont très semblables à celles observées pour le harcèlement : les femmes étaient environ deux fois plus

susceptibles que les hommes d'avoir subi de la discrimination au cours de l'année précédente et la différence entre les genres demeure même après la prise en compte d'un large éventail de facteurs.

La grande majorité des personnes qui ont subi du harcèlement au cours des 12 mois précédant l'enquête, en quelque qualité que ce soit, ont affirmé avoir pris des mesures concernant le harcèlement. Ces mesures peuvent avoir été de l'un des quatre types suivants : confronter la personne responsable du harcèlement, signaler la personne responsable aux autorités, parler à une personne au sein de l'établissement d'enseignement concernant le harcèlement et déposer une plainte officielle. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de prendre des mesures contre le harcèlement, tandis que certains types de harcèlement ont entraîné davantage de mesures tant chez les hommes que chez les femmes. Par exemple, les cas de violence physique étaient plus susceptibles d'entraîner la prise de mesures que la violence verbale ou les comportements humiliants. Une constatation importante est ressortie en ce qui concerne l'attention sexuelle non sollicitée et

le harcèlement sexuel : les femmes, qui sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'avoir subi du harcèlement sexuel, n'étaient cependant pas plus susceptibles de prendre des mesures.

Les constatations actuelles permettent de faire la lumière sur la situation en ce qui concerne le harcèlement et la discrimination chez les personnes qui enseignent et mènent des activités de recherche dans les établissements canadiens d'enseignement supérieur. D'autres études sont nécessaires pour évaluer les répercussions du harcèlement et de la discrimination sur l'avancement professionnel. Ces études permettraient aussi de comprendre l'incidence possible des fermetures liées à la pandémie de COVID-19 et du passage au travail et à l'enseignement en ligne sur le harcèlement et la discrimination chez les membres du corps professoral, les étudiants diplômés et les boursiers postdoctoraux dans l'ensemble des universités canadiennes, ainsi que le corps professoral dans les collèges canadiens.

Darcy Hango est un chercheur principal au Centre de renseignements et d'innovation en données sociales à Statistique Canada.

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

Annexe

Tableau 1
Pourcentage de personnes ayant déclaré avoir subi du harcèlement au cours de l'année précédente, selon le genre de la victime, 2019

Caractéristique	Total	Hommes pourcentage	Femmes
Genre			
Hommes	22,0*
Femmes (réf.)	33,5
Âge			
20 à 34 ans (réf.)	26,6	20,9	31,7†
35 à 44 ans	28,1	22,7	33,2†
45 à 54 ans	28,8	21,4	35,6†
55 à 64 ans	29,7	24,3	35,8†
65 ans ou plus	21,5*	19,3	25,8
Identification autochtone autodéclarée			
Non autochtone (réf.)	27,4	21,8	33,2†
Autochtone	39,7*	32,6	45,1*
Appartenance à une minorité visible			
N'appartenant pas à une minorité visible (réf.)	27,9	22,0	33,4†
Appartenant à une minorité visible	27,1	22,0	34,0†
Langue maternelle			
Anglais (réf.)	29,3	22,3	35,9†
Français	24,5*	20,6	28,1**†
Ni le français ni l'anglais	26,2	22,0	31,6†
Plusieurs langues	36,4	28,2	43,2
Identité de genre			
Cisgenre (réf.)	27,6	21,9	33,5†
Transgenre ou non binaire	41,9*	50,3*	F
Orientation sexuelle			
Hétérosexuel (réf.)	26,6	20,8	32,5†
Lesbienne ou gai	36,1*	34,3*	40,5
Bisexual ou pansexuel	42,4*	34,3*	46,7*
Orientation sexuelle, non classée ailleurs	45,1*	F	45,0
Personnes ayant une incapacité			
Non (réf.)	26,3	21,0	31,9†
Oui	45,6*	37,7*	51,7**†
Poste et renseignements sur l'établissement d'enseignement			
Poste au sein de l'établissement d'enseignement			
Étudiant au doctorat	25,4	20,1	30,4†
Boursier postdoctoral	20,0*	16,2	25,3
Chercheur à l'université	26,3	18,9	32,5†
Professeur à l'université (réf.)	28,2	23,1	33,9†
Chercheur au collège	31,4	29,2	33,1
Professeur au collège	29,7	23,1	36,3†
Domaine d'études dans lequel une personne étudie ou travaille			
SACHES (non-STGM) (réf.)	28,8	23,1	33,3†
STGM	25,3*	20,5	34,1†
Renseignements sur l'établissement d'enseignement			
Province de l'établissement d'enseignement (regroupée)			
Atlantique	28,2	22,1	35,2†
Québec	25,5	21,0	30,4†
Ontario (réf.)	26,9	21,2	32,6†
Prairies	30,0*	22,5	37,6†
Colombie-Britannique	31,1	25,7	36,4†
Territoires	F	F	F

... n'ayant pas lieu de figurer

F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

† différence significative entre les genres au niveau 0,05

Source: Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

Tableau 2

Genre de la personne responsable du harcèlement, selon le genre de la victime et le poste au sein de l'établissement d'enseignement postsecondaire, 2019

	Étudiants au doctorat et boursiers postdoctoraux		Professeurs	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	pourcentage			
La personne responsable était un étudiant				
La personne responsable était une femme	28,2 [†]	35,0 [†]	41,4 [†]	47,6 [†]
La personne responsable était un homme	79,6	74,2	68,2	66,7
La personne responsable était une personne en situation d'autorité				
La personne responsable était une femme	38,1 [†]	27,2 [†]	49,7	48,4
La personne responsable était un homme	65,7	75,4	60,4	62,9
La personne responsable était un collègue ou un pair				
La personne responsable était une femme	27,8 [†]	33,6 [†]	44,3 [†]	44,7 [†]
La personne responsable était un homme	76,6	71,7	65,9	65,9

[†] différence significative entre les genres pour la personne responsable du harcèlement dans la catégorie de genre au niveau 0,05

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

Tableau 3

Prise de mesures contre le harcèlement, selon le type de mesure et le type de harcèlement, victimes de genre masculin, 2019

	Hommes			
	A confronté la personne responsable	A signalé la personne responsable aux autorités	A parlé à une personne au sein de l'établissement	A déposé une plainte officielle
	pourcentage			
Violence physique	57,8	64,5	51,4	25,7
Attention sexuelle non sollicitée ou harcèlement sexuel	40,4	27,4	39,2	18,4
Menaces personnelles	34,9	43,7 [†]	43,3 [†]	15,2
Violence verbale	39,3	34,4 [†]	37,4 [†]	9,1
Comportement humiliant	31,8	27,6	34,3 [†]	9,3
Tous les types	32,9	28,1	32,8 [†]	7,6

[†] différence significative par rapport aux femmes dans le tableau 4 au niveau 0,05

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

Tableau 4

Prise de mesures contre le harcèlement, selon le type de mesure et le type de harcèlement, victimes de genre féminin, 2019

	Femmes			
	A confronté la personne responsable	A signalé la personne responsable aux autorités	A parlé à une personne au sein de l'établissement	A déposé une plainte officielle
	pourcentage			
Violence physique	34,4	77,3	62,5	23,8
Attention sexuelle non sollicitée ou harcèlement sexuel	37,5	29,0	44,3	8,1
Menaces personnelles	36,7	59,1 [†]	57,2 [†]	15,8
Violence verbale	43,4	42,2 [†]	45,1 [†]	9,4
Comportement humiliant	36,3	33,2	44,5 [†]	7,4
Tous les types	36,1	33,3	40,9 [†]	7,1

[†] différence significative par rapport aux hommes dans le tableau 3 au niveau 0,05

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

Tableau 5

Pourcentage de personnes ayant déclaré avoir été traitées injustement ou avoir subi de la discrimination au cours de l'année précédente, selon le genre de la victime, 2019

Caractéristique	Total	Hommes pourcentage	Femmes
Genre			
Hommes	10,8*
Femmes (réf.)	20,1
Âge			
20 à 34 ans (réf.)	15,5	9,9	20,6 [†]
35 à 44 ans	16,4	10,6	21,8 [†]
45 à 54 ans	15,3	10,3	19,7 [†]
55 à 64 ans	15,3	11,6	19,6 [†]
65 ans ou plus	12,7	12,2	13,7
Identification autochtone autodéclarée			
Non autochtone (réf.)	15,1	10,7	19,8 [†]
Autochtone	27,6*	19,2*	33,6*
Appartenance à une minorité visible			
N'appartenant pas à une minorité visible (réf.)	13,7	9,2	17,9 [†]
Appartenant à une minorité visible	21,2*	15,6*	28,9**†
Langue maternelle			
Anglais (réf.)	15,8	10,0	21,3 [†]
Français	9,4*	7,8	11,0*
Ni le français ni l'anglais	18,5*	13,8*	24,6 [†]
Plusieurs langues	22,1*	17,0*	26,3
Identité de genre			
Cisgenre (réf.)	15,3	10,6	20,0 [†]
Transgenre ou non binaire	36,3*	44,2*	F
Orientation sexuelle			
Hétérosexuel (réf.)	14,4	10,2	18,7 [†]
Lesbienne ou gai	21,6*	17,9*	30,4*
Bisexuel ou pansexuel	29,8*	14,3	37,9**†
Orientation sexuelle, non classée ailleurs	32,8*	F	35,1*
Personnes ayant une incapacité			
Non (réf.)	13,9	10,1	18,0 [†]
Oui	33,8*	22,0*	43,0**†
Poste et renseignements sur l'établissement d'enseignement			
Poste au sein de l'établissement d'enseignement			
Étudiant au doctorat	16,8	11,5	21,7 [†]
Boursier postdoctoral	15,0	10,3	21,6 [†]
Chercheur à l'université	18,1	13,0	22,3
Professeur à l'université (réf.)	16,4	10,8	22,7 [†]
Chercheur au collège	18,8	14,1	22,7
Professeur au collège	12,1*	9,8	14,4**†
Domaine d'études dans lequel une personne étudie ou travaille			
SACHES (non-STGM) (réf.)	16,2	11,8	19,6 [†]
STGM	13,7*	9,4*	21,5 [†]
Renseignements sur l'établissement d'enseignement			
Province de l'établissement d'enseignement (regroupée)			
Atlantique	15,6	13,0	18,6 [†]
Québec	11,0*	8,6	13,6**†
Ontario (réf.)	16,2	11,0	21,5 [†]
Prairies	18,7	12,6	24,9 [†]
Colombie-Britannique	17,1	11,3	22,8 [†]
Territoires	F	F	F

... n'ayant pas lieu de figurer

F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

[†] différence significative entre les genres au niveau 0,05

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

Tableau 6
Caractéristiques de l'échantillon, 2019

Caractéristique	pourcentage
Genre	
Hommes	50,6
Femmes	49,4
Âge	
20 à 34 ans	21,4
35 à 44 ans	24,6
45 à 54 ans	23,1
55 à 64 ans	21,6
65 ans ou plus	9,4
Identification autochtone autodéclarée	
Non autochtone	98,1
Autochtone	1,9
Appartenance à une minorité visible	
Non	77,6
Oui	22,4
Langue maternelle	
Anglais	51,9
Français	19,8
Ni le français ni l'anglais	25,9
Plusieurs langues	2,4
Identité de genre	
Cisgenre	99,5
Transgenre ou non binaire	0,5
Orientation sexuelle	
Hétérosexuel	91,8
Lesbienne ou gai	4,0
Bisexuel ou pansexuel	3,5
Orientation sexuelle, non classée ailleurs	0,7
Personnes ayant une incapacité	
Non	92,6
Oui	7,4
Poste au sein de l'établissement d'enseignement	
Étudiant au doctorat	17,4
Boursier postdoctoral	3,7
Chercheur à l'université	8,2
Professeur à l'université	39,5
Chercheur au collège	0,9
Professeur au collège	27,4
Poste à la fois au collège et à l'université	2,9
Niveau de scolarité le plus élevé atteint	
Doctorat acquis	35,2
Diplôme de maîtrise	39,4
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	3,7
Diplôme de baccalauréat	16,3
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un autre établissement non universitaire ou d'une école de métiers	5,3
Domaine d'études dans lequel une personne étudie ou travaille	
SACHES (non-STGM)	67,7
STGM	32,3
Province de l'établissement d'enseignement (regroupée)	
Atlantique	6,7
Québec	25,2
Ontario	38,8
Prairies	16,3
Colombie-Britannique	12,9
Territoires	0,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

Tableau 7

Probabilité que le répondant ait subi du harcèlement au cours de l'année précédente, régressions logistiques, 2019

Caractéristique	Total	Hommes effets marginaux		Femmes
Genre				
Hommes	-0,110*
Femmes (réf.)
Âge				
20 à 34 ans (réf.)
35 à 44 ans	-0,001	-0,004	0,001	0,001
45 à 54 ans	-0,008	-0,029	0,010	0,010
55 à 64 ans	0,005	-0,004	0,014	0,014
65 ans ou plus	-0,062*	-0,051	-0,079*	-0,079*
Identification autochtone autodéclarée				
Non autochtone (réf.)
Autochtone	0,084*	0,068	0,096*	0,096*
Appartenance à une minorité visible				
N'appartenant pas à une minorité visible (réf.)
Appartenant à une minorité visible	0,024	0,016	0,032	0,032
Langue maternelle				
Anglais (réf.)
Français	-0,043*	-0,013	-0,070*	-0,070*
Ni le français ni l'anglais	-0,013	0,016	-0,042	-0,042
Plusieurs langues	0,065	0,054	0,081	0,081
Identité de genre				
Cisgenre (réf.)
Transgenre ou non binaire	0,045	0,158	-0,141	-0,141
Orientation sexuelle				
Hétérosexuel (réf.)
Lesbienne ou gai	0,115*	0,125*	0,071	0,071
Bisexuel ou pansexuel	0,121*	0,115	0,125*	0,125*
Orientation sexuelle, non classée ailleurs	0,101	0,129	0,076	0,076
Personnes ayant une incapacité				
Non (réf.)
Oui	0,165*	0,150*	0,186*	0,186*
Poste et renseignements sur l'établissement d'enseignement				
Poste au sein de l'établissement d'enseignement				
Étudiant au doctorat	-0,057*	-0,060*	-0,055*	-0,055*
Boursier postdoctoral	-0,097*	-0,091*	-0,109*	-0,109*
Chercheur à l'université	-0,050*	-0,062*	-0,044	-0,044
Professeur à l'université (réf.)
Chercheur au collège	0,015	0,056	-0,013	-0,013
Professeur au collège	0,014	-0,002	0,030	0,030
Domaine d'études dans lequel une personne étudie ou travaille				
SACHES (non-STGM) (réf.)
STGM	0,010	-0,009	0,037*	0,037*
Renseignements sur l'établissement d'enseignement				
Province de l'établissement d'enseignement (regroupée)				
Atlantique	0,020	0,007	0,032	0,032
Québec	0,027	0,016	0,036	0,036
Ontario (réf.)
Prairies	0,038*	0,017	0,061*	0,061*
Colombie-Britannique	0,044*	0,049*	0,041	0,041
Territoires	-0,007	0,057	-0,061	-0,061

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

Tableau 8
Probabilité que le répondant ait subi de la discrimination au cours de l'année précédente, régressions logistiques, 2019

Caractéristique	Total	Hommes	Femmes
	effets marginaux		
Genre			
Hommes	-0,092*
Femmes (réf.)
Âge			
20 à 34 ans (réf.)
35 à 44 ans	0,020	0,013	0,027
45 à 54 ans	0,010	0,013	0,006
55 à 64 ans	0,021	0,034	0,009
65 ans ou plus	0,011	0,053*	-0,051
Identification autochtone autodéclarée			
Non autochtone (réf.)
Autochtone	0,110*	0,091*	0,131*
Appartenance à une minorité visible			
N'appartenant pas à une minorité visible (réf.)
Appartenant à une minorité visible	0,089*	0,072*	0,109*
Langue maternelle			
Anglais (réf.)
Français	-0,038*	-0,005	-0,071*
Ni le français ni l'anglais	0,007	0,022	-0,010
Plusieurs langues	0,027	0,042	0,012
Identité de genre			
Cisgenre (réf.)
Transgenre ou non binaire	0,106	0,270*	-0,087
Orientation sexuelle			
Hétérosexuel (réf.)
Lesbienne ou gai	0,084*	0,076*	0,089
Bisexuel ou pansexuel	0,099*	0,010	0,144*
Orientation sexuelle, non classée ailleurs	0,074	0,052	0,071
Personnes ayant une incapacité			
Non (réf.)
Oui	0,164*	0,106*	0,215*
Poste et renseignements sur l'établissement d'enseignement			
Poste au sein de l'établissement d'enseignement			
Étudiant au doctorat	-0,020	0,005	-0,045*
Boursier postdoctoral	-0,025	0,001	-0,052
Chercheur à l'université	-0,012	0,022	-0,044
Professeur à l'université (réf.)
Chercheur au collège	0,009	0,048	-0,018
Professeur au collège	-0,040*	-0,006	-0,077*
Domaine d'études dans lequel une personne étudie ou travaille			
SACHES (non-STGM) (réf.)
STGM	-0,014	-0,032*	0,010
Renseignements sur l'établissement d'enseignement			
Province de l'établissement d'enseignement (regroupée)			
Atlantique	0,007	0,032*	-0,020
Québec	-0,008	-0,007	-0,006
Ontario (réf.)
Prairies	0,029*	0,022	0,036*
Colombie-Britannique	0,010	0,007	0,014
Territoires	-0,033	0,052	-0,111*

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019.

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

Sources de données, méthodes et définitions

L'Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire (ECPCNP) menée en 2019 a été parrainée par Innovation, Sciences et Développement économique Canada. L'ECPCNP vise à combler les lacunes en matière de données 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. Ces personnes comprennent 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. L'enquête fournit des estimations de la façon dont 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 d'autres facteurs peuvent influencer les expériences professionnelles et avoir une incidence sur l'avancement professionnel des répondants à l'enquête appartenant au milieu universitaire au Canada. En l'absence d'une base de sondage complète qui dresserait la liste de l'ensemble des membres du corps professoral, des chercheurs et des établissements postsecondaires, de nombreux fichiers ont été combinés, y compris des fichiers tirés des données fiscales, du recensement, du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, et des données sur l'immigration et sur le financement de la recherche, pour créer une 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.

On a communiqué avec les membres du corps professoral des universités à temps plein et à temps partiel (y compris le personnel enseignant et les chercheurs), les enseignants au niveau collégial, les boursiers postdoctoraux et les étudiants au doctorat par courriel ou par la poste, qui ont été invités à participer à l'enquête en ligne en répondant au questionnaire électronique entre le 7 octobre et le 10 décembre 2019. La taille de l'échantillon est d'environ 27 000 personnes. L'échantillon était réparti uniformément en ce qui concerne le genre (49 % de femmes et 51 % d'hommes), tandis que le pourcentage le plus élevé quant au poste occupé dans un établissement d'enseignement était de 40 % de professeurs à l'université ([voir le tableau 6 en annexe](#)). Environ 27 % des répondants étaient des professeurs au niveau collégial, tandis qu'environ 4 % étaient des boursiers postdoctoraux et 18 % étaient des étudiants au doctorat. Les chercheurs dans les collèges et les universités représentaient une minorité de l'échantillon.

Dans l'ECPCNP, des renseignements sur le sexe à la naissance et le genre sont recueillis. Pour des raisons de confidentialité, et compte tenu de la petite taille de la population concernée, il n'est pas possible de publier des données sur la population de diverses identités de genre pour cette enquête. Par conséquent, il a été nécessaire de dériver une variable à deux catégories pour le genre.

Notes

1. Voir les articles de revue de Hershcovis 2011 et de Schilpzand, De Pater et Erez 2016.
2. Bien qu'aucun chiffre concret sur les coûts économiques du harcèlement en milieu de travail n'existe pour le Canada, un rapport de 2008 du Royaume-Uni (voir Giga, Hoel et Lewis 2008) a permis d'estimer que les coûts associés à l'absentéisme, au roulement du personnel et à la productivité découlant de l'intimidation en milieu de travail dans ce pays en 2007 étaient d'environ 13,75 milliards de livres. Giga et coll. ont constaté que 33,5 millions de journées ont été perdues par les organisations au Royaume-Uni en raison de l'absentéisme lié à l'intimidation et que près de 200 000 employés pourraient avoir quitté leur organisation à la suite de cette intimidation.
3. Dengate et coll. 2019.
4. Blizard 2016.
5. Cassidy, Faucher et Jackson 2017.
6. Voir un rapport récent de Bergeron et coll. 2016, qui a examiné la victimisation sexuelle dans six universités de langue française au Québec.
7. Maxwell 2020 s'est penché sur l'agression sexuelle et d'autres types d'agression à caractère sexuel dans les collèges militaires canadiens.
8. Voir Dengate et coll. 2019.
9. Voir Blizard 2016.
10. Burczycka 2020a et 2020b utilise l'Enquête sur la sécurité individuelle au sein de la population étudiante postsecondaire de 2019, qui permet de mesurer les comportements survenus dans le contexte des études postsecondaires, notamment dans les universités, les collèges, les cégeps et d'autres établissements d'enseignement postsecondaire.

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

11. L'étude de Hango et Moyser (2018) a constaté que les deux personnes les plus fréquemment responsables du harcèlement en milieu de travail étaient les clients, les superviseurs ou les directeurs.
12. Voir l'étude précédente de Conroy et Cotter 2017; Perreault 2015 et Rotenberg 2017.
13. Voir Britton et coll. 2012 et Clancy et coll. 2017 pour consulter des exemples récents.
14. Le harcèlement et la discrimination sont intimement liés. Cortina (2008) indique que, compte tenu des lois et des politiques de plus en plus nombreuses qui interdisent la discrimination contre des groupes sociaux précis en milieu de travail, certains comportements nuisibles peuvent se dissimuler derrière des actes quotidiens d'incivilité ou de harcèlement.
15. Les analyses se limitent uniquement aux répondants qui ont déclaré avoir occupé un poste au collège ou à l'université, mais non dans les deux types d'établissement. Cela permettra de déterminer où le harcèlement ou la discrimination peuvent être survenus. Cela a eu pour effet de retirer environ 3 % de l'échantillon global.
16. [L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université assure le suivi des plans des établissements d'enseignement pour donner des cours pendant la pandémie](#) et a constaté que, en 2020, seuls environ 2 % des établissements d'enseignement offriront principalement des cours en personne en 2020-2021. Voir <https://www.caut.ca/fr/latest/2020/09/reouverture-des-colleges-et-universites-plans-pour-la-session-dautomne>. Publié à l'origine le 1^{er} septembre 2020. Site consulté en décembre 2020.
17. Voir le *Sydney Morning Herald*, 6 juillet 2020, « [Working from home can stifle sexual harassment complaints](#) », consulté le 25 novembre 2020, <https://www.smh.com.au/business/workplace/working-from-home-can-stifle-sexual-harassment-complaints-20200702-p558hb.html>.
18. Ces questions s'inspirent de l'Enquête sociale générale (les Canadiens au travail et à la maison) de 2016. Voir Hango et Moyser 2018.
19. Voir la section [Sources de données, méthodes et définitions](#) pour une discussion sur la manière dont le sexe et le genre ont été mesurés et utilisés dans la présente étude.
20. Cette différence demeure significative même après la prise en compte d'un large éventail de facteurs; [voir le tableau 7 en annexe](#).
21. Les femmes présentaient également des probabilités significativement plus élevées de subir plusieurs formes de harcèlement. Par exemple, 17 % des femmes ont déclaré avoir subi deux formes de harcèlement ou plus, tandis que c'était le cas de seulement 10 % des hommes.
22. Voir Hango et Moyser 2018.
23. L'ECPCNP regroupe l'attention sexuelle non sollicitée et le harcèlement sexuel; aucune distinction n'est faite entre les deux.
24. Ces résultats supplémentaires sur la fréquence du harcèlement sont disponibles sur demande.
25. Les personnes ayant une incapacité sont relevées dans l'enquête au moyen de la question suivante : « Êtes-vous une personne avec une incapacité? » Cette question s'accompagnait de l'énoncé suivant qui visait à préciser la question : « Une personne ayant une incapacité est une personne qui a une déficience récurrente ou de longue durée qui peut être classée dans l'un des 10 types (vision, audition, mobilité, flexibilité, dextérité, douleur, apprentissage, développement, mémoire et santé mentale) et qui estime être désavantagée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité, ou qui estime qu'un employeur, actuel ou potentiel, est susceptible de la considérer comme défavorisée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité. Une personne ayant une incapacité comprend aussi les personnes dont les limitations fonctionnelles imputables à son incapacité ont été l'objet de mesures d'adaptation à son lieu de travail actuel. »
26. L'identité autochtone est relevée dans cette enquête au moyen de la question suivante : « Êtes-vous un[e] Autochtone, c'est-à-dire, Première Nation (Indien[ne] de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit)? » L'appellation « Premières Nations » comprend les Indiens inscrits et non inscrits. Les répondants ont eux-mêmes déclaré appartenir à un groupe autochtone dans le questionnaire de l'ECPCNP, cependant, le terme « Autochtone » est utilisé dans le présent rapport.
27. Voir Sinha (dir.) 2013.
28. Voir Hango et Moyser 2018.
29. Voir Burczykca 2020.
30. On a demandé aux répondants (peu importe leur poste au sein de l'établissement d'enseignement) de préciser la spécialisation ou le domaine d'études auquel ils consacraient la plus grande partie de leur temps. [Dans cette étude, la variante de la CPE 2016 - Regroupements STGM et SACHES est utilisée](#). Voir https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=401856.

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

31. Les domaines en SACHES comprennent les domaines d'études suivants : commerce et administration, arts et sciences humaines, sciences sociales et du comportement, droit, professions connexes et études du droit, soins de santé, éducation et enseignement et métiers, services, ressources naturelles et conservation. Voir https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=401856.
32. McLaughlin et coll. 2012; Tepper 2000.
33. Ces personnes se trouvent en « situation d'autorité » tel que déclaré par l'étudiant au doctorat ou le boursier postdoctoral. On ne sait pas exactement qui se trouve en situation d'autorité.
34. Les estimations présentées dans les graphiques 2 et 3 ne correspondent pas à 100 parce que les catégories de réponse ne s'excluent pas mutuellement; les répondants peuvent avoir choisi plus d'une personne responsable du harcèlement.
35. Dans cette analyse, les étudiants au doctorat et les boursiers postdoctoraux sont regroupés dans une catégorie unique, car ils partagent des traits semblables du fait que chaque groupe a un statut au sein de l'université qui comporte un certain degré de dépendance sur des personnes (par exemple, des conseillers et des membres chevronnés du corps professoral) se trouvant en situation de pouvoir ou d'autorité sur eux. Les professeurs sont regroupés dans une catégorie distincte (à l'université ou au collège), et le poste de la personne qui a été responsable du cas le plus grave pour chaque type de harcèlement (violence verbale, harcèlement sexuel, comportements humiliants, menaces et violence) est ensuite examiné.
36. Les résultats présentés dans le tableau 2 ne correspondront pas à ceux des graphiques 2 et 3 car, aux fins de cette analyse, on a demandé le sexe de la personne responsable du harcèlement si un cas de harcèlement a été déclaré. De plus, les estimations ne correspondront pas à 100 parce que les répondants peuvent avoir déclaré que tant des hommes que des femmes peuvent avoir été des personnes responsables du harcèlement. Par exemple, dans le cas de la violence verbale, la personne responsable peut avoir été un homme, mais pour les comportements humiliants, la personne responsable peut avoir été une femme.
37. Cette analyse selon le type de harcèlement et le poste occupé est disponible sur demande. Il n'a pas été possible d'utiliser le sexe de la personne responsable du harcèlement dans cette analyse supplémentaire en raison de la taille d'échantillon réduite dans de nombreuses cellules.
38. Voir Lampman et coll. 2009.
39. Voir Cortina 2008 pour une discussion sur les liens entre le harcèlement, l'incivilité et la discrimination en milieu de travail.
40. D'autres motifs comprennent le statut contractuel, la situation matrimoniale, l'historique, l'état de santé, le domaine d'études, la non-parentalité et le déséquilibre du pouvoir. Ces motifs ont été ramenés à un groupe en raison de la taille d'échantillon réduite et des grandes erreurs-types.
41. Voir Jacobs et Winslow 2004; Wolfinger, Mason et Goulden 2009.
42. Cette analyse est disponible sur demande.
43. Voir Cotter 2018.
44. Voir Hango et Moyser 2018.
45. Voir Boyce 2016.
46. Voir Simpson 2018b.
47. On demande aux personnes à quel groupe de population elles s'identifient. Dans ce cas, la population des minorités visibles se définit comme les personnes qui s'identifient comme étant non blanches; plus précisément, elles s'identifient comme étant sud-asiatiques, chinoises, noires, philippines, arabes, latino-américaines, asiatiques du sud-est, asiatiques occidentales, coréennes ou japonaises, ou comme faisant partie d'un autre groupe. À cet égard, il ne faut pas confondre les groupes de population avec la citoyenneté ou la nationalité.
48. Voir Simpson 2018a.
49. Voir *WORLD Policy Analysis Center, Discrimination at Work Database, 2017*.
50. Voir Burczycka 2020b; RTI 2018.

Bibliographie

- ASSOCIATION OF AMERICAN UNIVERSITIES, 2020. *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Misconduct*. Association of American Universities. Westat.
- BERGERON, M., M. HEBERT, S. RICCI, M.-F. GOYER, N. DUHAMEL, L. KURTZMAN, I. AUCLAIR, L. CLENNETT-SIROIS, I. DAIGNEAULT, D. DAMANT, S. DEMERS, J. DION, F. LAVOIE, G. PAQUETTE et S. PARENT. 2016. *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- BLIZARD, L. M. 2016. « Faculty members' experiences of cyberbullying by students at one Canadian university: Impact and recommendations ». *International Research in Higher Education* 1 (1) : 107 à 124.
- BOYCE, J. 2016. « La victimisation chez les Autochtones au Canada, 2014 ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- BRITTON, D. M., C. L. BAIRD, R. A. DYER, B. JAN MIDDENDORF, B. A. MONTELONE et C. SMITH. 2012. « Surveying the campus climate for faculty: A comparison of the assessments of STEM and non-STEM faculty ». *International Journal of Gender, Science and Technology* 4 (1) : 102 à 122.
- BURCZYCKA, M. 2020a. « Les expériences de discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle vécues par les étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire dans les provinces canadiennes, 2019 ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- BURCZYCKA, M. 2020b. « Les expériences de comportements sexualisés non désirés et d'agressions sexuelles vécues par les étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire dans les provinces canadiennes, 2019 ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- CASSIDY, W., C. FAUCHER et M. JACKSON. 2017. « Adversity in university: Cyberbullying and its impacts on students, faculty and administrators ». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 14 (888).
- CLANCY, K. B. H., K. M. N. LEE, E. M. RODGERS et C. RICHEY. 2017. « Double jeopardy in astronomy and planetary science: Women of color face greater risks of gendered and racial harassment ». *Journal of Geophysical Research: Planets* 122 : 1610 à 1623. doi:10.1002/2017JE005256.
- CONROY, S. et A. COTTER. 2017. « Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- CORTINA, L. M. 2008. « Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations ». *The Academy of Management Review* 33 (1) : 55 à 75.
- CORTINA, L. M. et J. L. BERDAHL. 2008. « Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review ». Dans *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume 1 Micro Approaches*, publié sous la direction de J. Barling et C. L. Cooper, p. 469 à 497. Londres : Sage Publications.
- COTTER, A. 2018. « La victimisation avec violence chez les femmes ayant une incapacité, 2014 ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- DENGATE, J., T. PETER, A. FARENHORST et T. FRANZ-ODENDAAL. 2019. « Selective incivility, harassment, and discrimination in Canadian sciences and engineering: A sociological approach ». *International Journal of Gender, Science and Technology* 11 (2) : 332 à 353.
- GIGA, S. I., H. HOEL et D. LEWIS. 2008. *The Costs of Workplace Bullying*. University of Manchester Institute of Science and Technology.
- HANGO, D. et M. MOYSER. 2018. « Harcèlement en milieu de travail au Canada ». *Regards sur la société canadienne*. Décembre. Statistique Canada.
- HERSHCOVIS, M. S. 2011. « 'Incivility, social undermining, bullying...oh my!': A call to reconcile constructs within workplace aggression research ». *Journal of Organizational Behavior*. Avril. Vol. 32, n° 3, p. 499 à 519.
- JACOBS, J. et S. WINSLOW. 2004. « Understanding the academic life course, time pressures and gender inequality ». *Community, Work and Family* 7 (2) : 143 à 161.
- LAMPMAN, C. A. PHELPS, S. BANCROFT et M. BENEKE. 2009. « Contrapower Harassment in Academia: A survey of faculty experience with student incivility, bullying, and sexual attention ». *Sex Roles* 60 (5) : 331 à 346.
- MAXWELL, A. 2020. « Les expériences de comportements sexualisés non désirés, de comportements discriminatoires et d'agressions sexuelles vécues au sein de la population étudiante des collèges militaires canadiens, 2019 ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.

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

- MISRA, J., J. HICKES LUNDQUIST et A. TEMPLER. 2012. « Gender, work time, and care responsibilities among faculty ». *Sociological Forum* 27 (2) : 300 à 323.
- MCLAUGHLIN, H., C. UGGEN et A. BLACKSTONE. 2012. « Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power ». *American Sociological Review*. Août. Vol. 77, n° 4, p. 625 à 647.
- NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE. 2018. *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>.
- PERREAULT, S. 2015. « La victimisation criminelle au Canada, 2014 ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- ROTENBERG, C. 2017. « Les agressions sexuelles déclarées par la police au Canada, 2009 à 2014 : un profil statistique ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- RTI (Research Triangle Institute International). 2018. *Qualitative Study of Sexual Harassment in Sciences, Engineering, and Medicine*.
- SCHILPZAND, P., I. E. DE PATER et A. EREZ. 2016. « Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research ». *Journal of Organizational Behavior*. Février. Vol. 37, n° S1. The IRIOP Annual Review Issue, p. S57 à S88.
- SIMPSON, L. 2018a. « La victimisation avec violence et la discrimination au sein de la population des minorités visibles, Canada, 2014 ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- SIMPSON, L. 2018b. « La victimisation avec violence chez les lesbiennes, gais et bisexuels au Canada, 2014 ». *Juristat*. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- SINHA, M. (dir.). 2013. « Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques ». *Juristat*. Vol. 33, n° 1. Produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- TEPPER, B. J. 2000. « Consequences of abusive supervision ». *The Academy of Management Journal*. Avril. Vol. 43, n° 2, p. 178 à 190.
- WOLFINGER, N., M. A. Mason et M. Goulden. 2009. « Stay in the game: Gender, family formation, and alternative trajectories in the academic life course ». *Social Forces* 87 : 1591 à 1621.