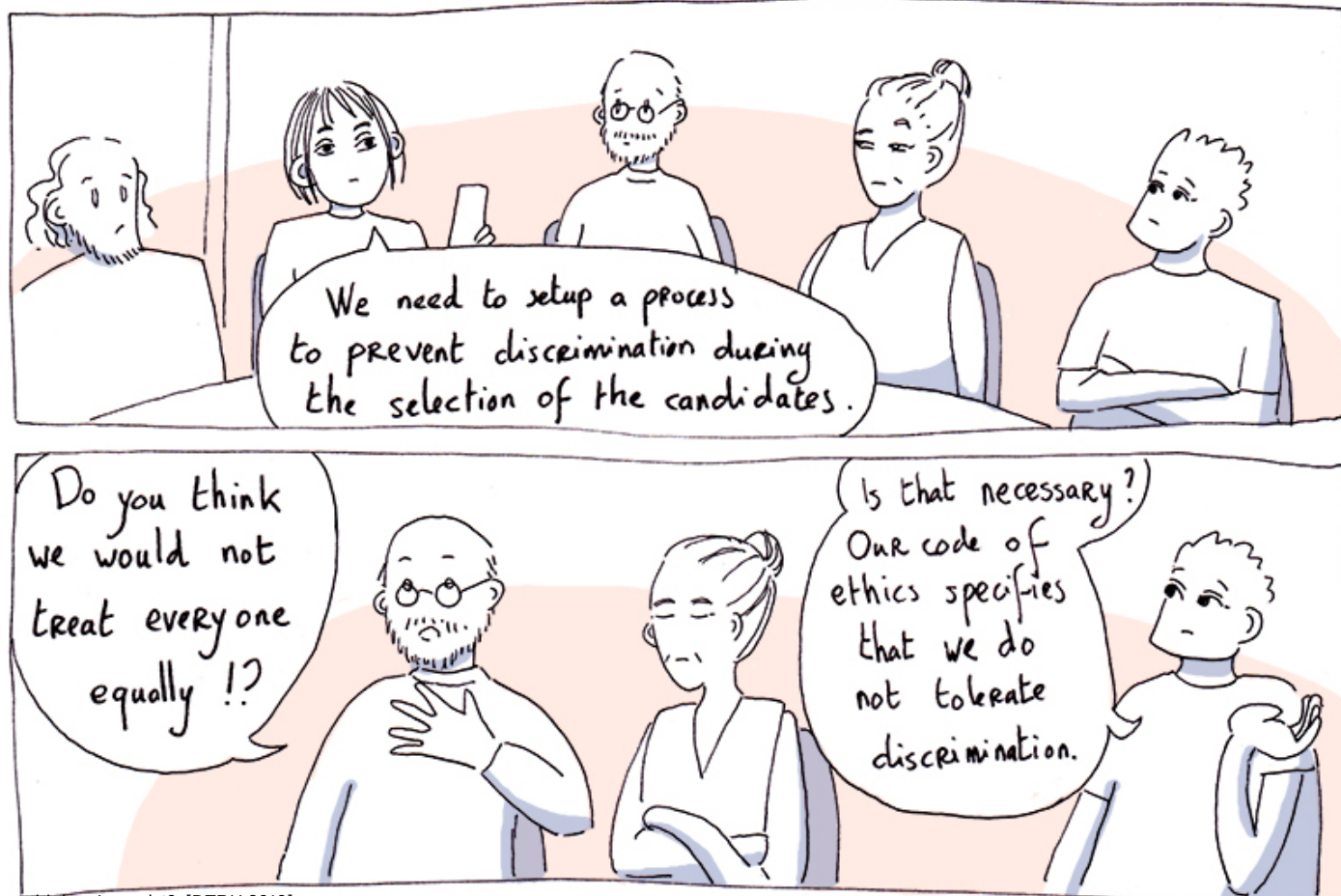




Do you think we're sexist?, [DTRH 2019]

2021



Département de
GÉOSCIENCES

Enquête: harcèlement & Discriminations

Département de Géosciences
Ecole normale supérieure de Paris

Groupe de Travail GEOS-Diversité&Egalité

L'enquête et le rapport ont été préparés par le Groupe de Travail Diversité & Égalité du Département de Géosciences, composé, en 2021, par Narimane Dorey, Bertrand Guenet, Benjamin Fildier, Emilie Klein, Setsen Altan-Ochir, Julie André, Lucile Bruhat, Nicolas Coltice, Alessandra Giannini, Aglaé Jezequel, Hélène Lyon-Caen, Mounia Mostefaoui, Elenora van Rijsingen, Hélène Rouby.

Contents

1	Introduction	6
1.1	"Elephant in the room"	6
1.2	Définitions	7
1.3	L'enquête 2021	7
2	Enquête et méthodologie	10
2.1	Description et calendrier de l'enquête	10
2.2	Participants à l'enquête	10
2.3	Méthodologies statistiques	11
3	Constat de l'enquête : le harcèlement et la discrimination sont un problème à l'ENS et dans le Département de Géosciences.	14
3.1	Une majorité de personnes ne sait pas comment signaler un cas de harcèlement/discrimination.	14
3.2	Une majorité de répondants a été témoin de harcèlement/discrimination	14
3.2.1	Qui a été témoin ?	15
3.2.2	Dans quels contextes les gens ont-ils été témoins de harcèlement/discrimination ?	15
3.2.3	Elle se manifeste surtout sous forme verbale	17
3.3	Un tiers des répondants ont été la cible de harcèlement ou de discrimination.	18
3.3.1	Qui a été visé ?	19
3.3.2	Dans quels contextes les répondants ont-ils été ciblés ?	19
3.3.3	Par écrit ou verbalement ?	21
3.4	Comment les gens ont-ils réagi après avoir été témoins ou cibles d'un comportement problématique ?	22
3.4.1	Les gens ne savent pas comment réagir ou n'osent pas le faire.	22
3.4.2	Les hommes et les femmes réagissent différemment lorsqu'ils sont témoins d'une agression	22
3.4.3	Une évolution positive avec l'ancienneté ?	23
4	Enseignements tirés de l'enquête	24
4.1	Pourquoi est-ce important ?	24
4.2	Que faisons-nous pour améliorer la culture de travail ?	25
5	Conclusions	27
6	Lectures choisies sur la diversité et le harcèlement dans le monde universitaire	28

List of Figures

1	Les mots les plus fréquemment utilisés par les témoins pour décrire des situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale "Vous avez été témoin d'une telle situation, pouvez-vous essayer de décrire votre expérience en quelques mots ?"	8
2	Why bother ? d'après [DTRH, 2021] (dernier accès 11-11-2021)	9
3	Représentation du statut des répondants	10
4	Structure par genre et statut de la population enquêtée (à gauche) par rapport à la population totale du département (à droite). Les femmes sont représentées par des carrés bleus, les hommes par des carrés jaunes, le gris représente une information non disponible ou la réponse "auto-défini".	11
5	Simplification des résultats par "oui" ou "non"	12
6	Connaissez-vous des mécanismes de signalement des discriminations, harcèlements, violences sexuelles, sexistes ou morales à l'ENS ? La fraction de l'ensemble des participants ayant répondu oui (ligne verticale en pointillés) est répartie en deux catégories de genre (femmes et hommes) et en trois catégories de statut (points gris). Les résultats sont également présentés pour chaque genre au sein de chaque catégorie.	14
7	Avez-vous déjà été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? (voir Fig. 6)	15
8	Où avez-vous été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ?	16
9	Où avez-vous été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? Répartition par genre (à gauche) et par statut (à droite)	16
10	Sous quelle forme avez-vous été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ?	17
11	Sous quelle forme avez-vous été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? Répartition par genre (gauche) et par statut (droite)	18
12	Avez-vous déjà été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? (voir Fig. 6 pour la légende détaillée)	19
13	Où avez-vous été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ?	20
14	Où avez-vous été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? Répartition par genre (à gauche) et par statut (à droite)	20
15	Sous quelle forme avez-vous été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ?	21

16	Sous quelle forme avez-vous été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? Répartition par genre (gauche) et par statut (droite)	21
17	Vous avez été témoin (à gauche) ou victime (à droite) de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale au travail, comment avez-vous réagi ?	22
18	Vous avez été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale au travail, comment avez-vous réagi ? - Décomposition par genre : hommes (à gauche) et femmes (à droite)	23
19	Vous avez été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale au travail, comment avez-vous réagi ? - Décomposition du statut avec, de gauche à droite, les étudiants, les doctorants et autres, les permanents.	23
20	Efficacité des actions proposées au sein du département. Ici, "WG" signifie le groupe de travail "Diversité et égalité".	26

1 Introduction

“Les filles s’occupent davantage de tous les aspects pratiques de la vie professionnelle, comme les conditions des sanitaires par exemple.”

“Bon, il faut faire le ménage, vas-y, tu es une femme.”

“Toi, en tant que femme, tu n’es bonne qu’à écosser les petits pois.”

“Ça ne s’arrête pas, elle est encore enceinte.”

“Tu es une fille, c’est à toi de cuisiner.”

“Ce n’est pas un travail pour toi.”

“Les filles ne comprennent pas, demandez aux garçons.”

“Insulter les gens en fonction de leur culture ou de leur capacité à parler une langue est une chose dont je suis témoin presque chaque fois que je sors dans cette ville. C’est une sorte de discrimination culturelle et cela ne facilite pas la tâche des personnes qui quittent leur pays pour venir étudier ici. Mais le fait de le vivre à l’école par des enseignants, et plus rarement par des élèves est pire car c’est le lieu de votre travail, pour lequel vous avez orienté toute votre vie.”

Ces témoignages anonymes de salariés ou d’étudiants du Département de Géosciences (ENS) sont issus de l’enquête 2020 sur le harcèlement et les discriminations. Ils mettent en lumière des exemples concrets de harcèlement et de comportements discriminatoires, en particulier le sexisme et le racisme, que l’on peut rencontrer au sein du Département. D’autres types de discrimination ou de harcèlement, tels que ceux fondés sur le handicap, la religion ou l’orientation sexuelle, pour n’en citer que quelques-uns, ne sont pas apparus dans ces témoignages mais peuvent aussi être présents. L’objectif du présent rapport est de quantifier le problème dans notre département et d’identifier les actions à entreprendre pour y réduire le harcèlement.

1.1 “Elephant in the room”

Le harcèlement et la discrimination sont largement présents dans le milieu universitaire et dans les systèmes d’enseignement supérieur du monde entier (voir le documentaire [Picture a Scientist](#), ou [les récentes découvertes dans Supelec](#)). Les résultats de l’enquête présentés dans ce rapport sont une preuve supplémentaire que le Département de Géosciences (ENS) n’est pas particulier à cet égard. Nous pouvons résumer ici quelques conclusions importantes :

- 46% des femmes interrogées déclarent avoir été victimes d’au moins une situation d’abus, de discrimination et/ou de harcèlement au travail, y compris au sein du département (contre 7% pour les hommes).
- 45% des répondants ont été témoins d’au moins une situation d’abus, de discrimination et/ou de harcèlement au travail.

- Lorsque de telles situations se produisent, la majorité des observateurs et des victimes ne savent pas comment réagir ou n'osent pas agir.
- 2 répondants sur 3 ne savent pas comment signaler un abus, une discrimination ou un harcèlement à l'ENS.

Les témoignages en français ont été analysés pour les mots les plus utilisés (Fig. 1) et nous avons observé des tendances qui résonnent avec le reste de l'enquête : 1) le *sexisme* est le deuxième mot le plus utilisé et des insultes à l'égard des femmes sont également citées ("grognasse"), 2) les *comportements verbaux* occupent une place importante dans le corpus ("blagues", "remarques", "discours"), 3) certains mots font référence à la *violence physique* ("gestes", "agression"). Certains des témoignages qui faisaient référence à des situations en cours ou récentes ont été reportées et fait l'objet d'une enquête plus approfondie.

1.2 Définitions

Le *harcèlement moral ou psychologique* survient lorsque les agissements d'une personne portent atteinte à sa dignité, à son bien-être physique ou psychologique. Il peut nuire à la qualité du travail et compromettre l'emploi et le développement professionnel de la victime. Il y a *harcèlement sexuel* lorsqu'une personne fait des remarques ou des avances sexuelles importunes et inappropriées. Il s'agit d'une variété d'actions physiques, verbales (par exemple, faire des insinuations à caractère sexuel) ou non verbales (par exemple, montrer des images sexuellement suggestives).

Il y a *discrimination* lorsqu'une personne est traitée de manière défavorable en raison de certains critères, notamment (mais pas uniquement) son genre réel ou supposé, son orientation sexuelle, son origine, sa religion, sa grossesse et sa maternité, son handicap, etc.

Le harcèlement et la discrimination créent un environnement peu accueillant et exclusif, en particulier pour les minorités, et affectent la santé mentale et physique des employés et des étudiants. La discrimination est réprimée par le droit français et européen et, dans le contexte du travail, l'employeur a la responsabilité de protéger ses employés contre tout préjudice, y compris le racisme, le sexisme ou d'autres types de discrimination. Nous devons donc nous efforcer de réduire les cas de harcèlement et de discrimination au sein du Département de Géosciences.

1.3 L'enquête 2021

Dans ce rapport, nous présenterons d'abord la conception de l'enquête, les participants, ainsi que les méthodes utilisées pour établir les conclusions de l'enquête (section ??). Les résultats viennent ensuite, où nous étudions quelles sont les populations témoin et les population ciblée par des situations de discrimination et de harcèlement, et quelle est leur capacité à réagir à ces situations (section 3). La dernière partie rassemble des suggestions d'actions pour améliorer la qualité de notre environnement de travail (section 4.2) et le tout est résumé en conclusion (section ??).

Most-frequent words in witness testimonies

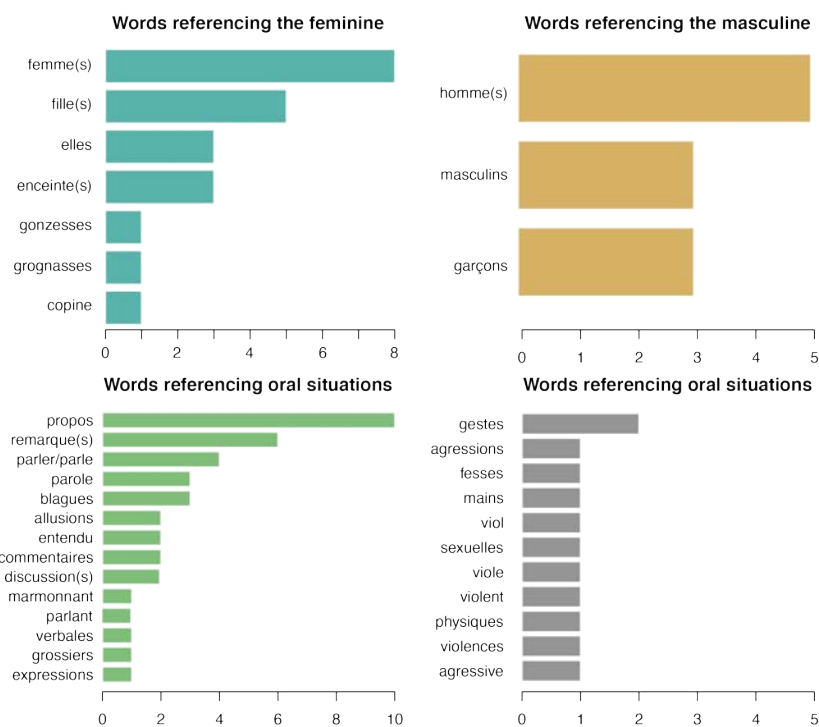
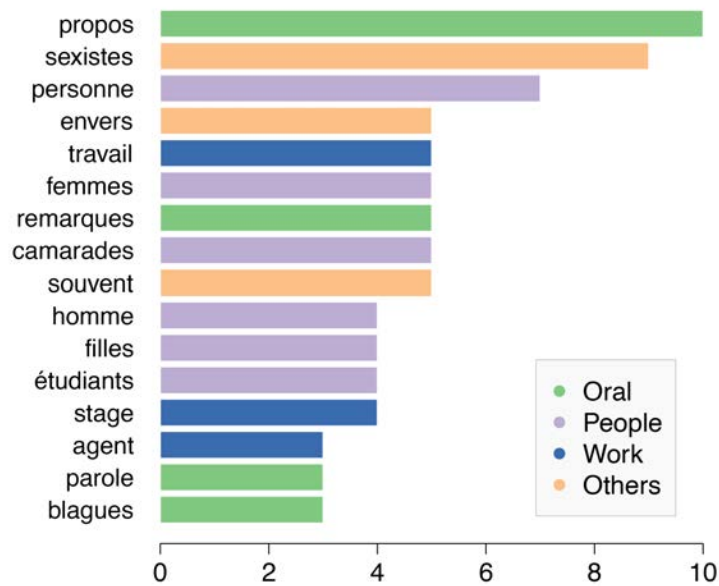


Figure 1. Les mots les plus fréquemment utilisés par les témoins pour décrire des situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale "Vous avez été témoin d'une telle situation, pouvez-vous essayer de décrire votre expérience en quelques mots ?"

Notons que les auteurs ont travaillé sur ce rapport pendant leur temps libre, qu'ils sont des employés du Département de Géosciences et qu'ils ne sont pas des experts professionnels dans la thématique du rapport ou dans le type de données extraites de l'enquête. Si vous souhaitez nous faire part de vos commentaires ou suggestions d'amélioration pour les prochains rapports, veuillez nous contacter à l'adresse suivante : @contact-DiversityEqualityGeos@geosciences.ens.fr. Si vous avez été confronté ou témoin d'une situation compliquée, vous pouvez contacter le référent QVTRPS du laboratoire (i.e. Qualité de vie au travail et dans la vie privée et des risques psychosociaux).



Figure 2. **Why bother ?** d'après [DTRH, 2021] (dernier accès 11-11-2021)

2 Enquête et méthodologie

2.1 Description et calendrier de l'enquête

Les questions et la structure de l'enquête ont été inspirées d'une enquête sur l'équité entre les genres menée à l'Université Sorbonne, qui a été améliorée pour mieux évaluer les contextes propres au département de Géosciences dans lesquels les comportements problématiques pouvait se produire (excursions, cours, conférences, situations de travail dans le laboratoire, etc.). Nous avons également essayé de développer l'enquête afin d'inclure tous les types de discrimination, avec un succès mitigé. L'enquête s'articulait autour de trois parties (voir les versions française et anglaise de l'enquête en annexe) :

- le profil de la personne interrogée,
- son vécu et ressenti en matière de discrimination, de harcèlement, de violence sexiste, sexuelle et morale,
- des suggestions d'actions dans le département.

L'enquête a été partagée par e-mail par Laurent Bopp le 12 février 2021 à l'ensemble du département, en français et en anglais, avec une fenêtre d'un mois pour recueillir les réponses. Les principaux résultats de l'analyse des réponses ont déjà été présentés lors de [la journée du Département du 23 juin 2021](#).

2.2 Participants à l'enquête

Un total de 82 personnes a répondu à ce sondage, ce qui représente environ la moitié de la population du département. Ce pourcentage relativement élevé de réponses à l'enquête (50%) assure une bonne représentation du Département de Géosciences (Fig. 3).

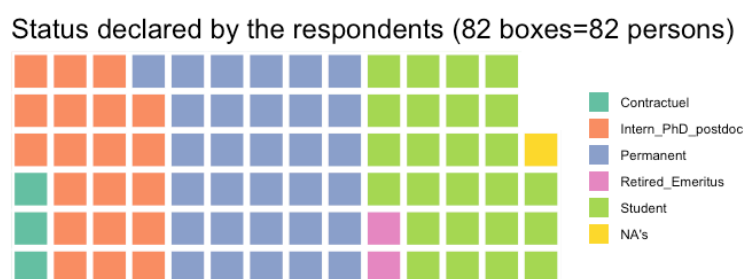


Figure 3. Représentation du statut des répondants

La population enquêtée correspond à la structure de genre et de statut du département, à quelques exceptions près (Fig. 4). Les étudiants masculins sont légèrement sous-représentés

: 28% seulement de la population étudiante interrogée étaient des hommes, alors qu'ils représentent 45% de la population étudiante du département, de même dans la population regroupant les stagiaires de master, les doctorants et les postdocs (30% d'hommes répondants contre 53% d'homme dans ce groupe). Il convient de noter que nous avons comparé le genre déclaré dans l'enquête au genre supposé dans l'annuaire du Département de Géosciences ("population totale").

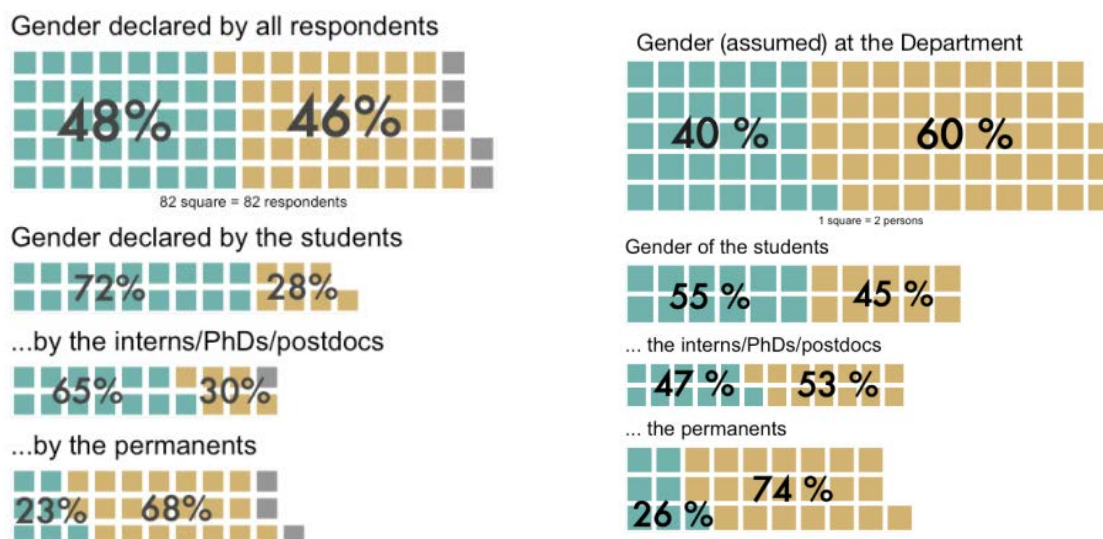


Figure 4. Structure par genre et statut de la population enquêtée (à gauche) par rapport à la population totale du département (à droite). Les **femmes** sont représentées par des carrés bleus, les **hommes** par des carrés jaunes, le gris représente une information non disponible ou la réponse "auto-défini".

2.3 Méthodologies statistiques

Dans l'enquête et ses analyses, nous avons utilisé une classification par genre et par statut pour dessiner le profil des répondants. Nous avons trois catégories de genre :

- **Femmes (F)**
- **Hommes (H)**
- Non déclaré/auto-défini (n=5)

Lorsque le genre n'était pas défini, les réponses des répondants ont tout de même été prises en compte dans les "moyennes générales".

Quant au statut dans le département, nous avons proposé neuf catégories dans l'enquête. Cependant nous ne présentons pas de statistiques par groupe pour les "retraités", "émérites",

”contractuels” ou ”non déclarés”, car ces groupes étaient trop petits pour donner une statistique valable (moins de 3 répondants). Néanmoins, leurs réponses ont été prises en compte dans les ”moyennes générales”. Nous avons également dû regrouper les chercheurs en début de carrière (”étudiants en master”, ”étudiants en doctorat” et ”post-doc”) pour obtenir un nombre significatif de réponses. Nous nous sommes donc retrouvés avec trois groupes principaux :

- Étudiants
- Permanents
- ”doctorants et autres” (c’est-à-dire les chercheurs en début de carrière)

En raison du petit nombre de répondants à la version anglaise de l’enquête (8 contre 74 pour la version française), nous n’avons pas étudié un éventuel effet de la langue utilisée pour répondre à l’enquête. Nous avons plutôt regroupé les réponses, quelle que soit la langue.

En outre, pour faciliter les analyses, les réponses possibles ont été regroupées en réponses oui/non (par exemple, ”A l’ENS je ne sais pas mais...” a été transformé en ”non”) (Fig. 5).

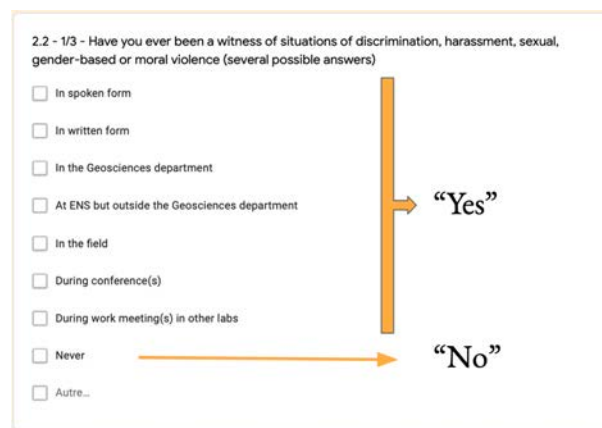


Figure 5. Simplification des résultats par ”oui” ou ”non”

Enfin, la méthode utilisée pour étudier la significativité des différences observées est basée sur des modèles linéaires généralisés. Il s’agit de sortes de régressions linéaires que nous avons utilisées pour analyser les questions oui/non. En bref, nous avons modélisé la réponse à la question (”oui” ou ”non”) en fonction de facteurs liés au genre et au statut. Nous avons construit plusieurs modèles, certains ne prenant en compte que le genre, d’autres que le statut et d’autres encore les deux facteurs. Nous comparons ensuite les trois modèles à un ”modèle nul”, pour voir lesquels sont significativement différents d’un modèle sans aucun de ces facteurs. Nous conservons le meilleur modèle qui nous indique si oui ou non les facteurs genre et statut ont un effet significatif sur les réponses à la question. Si, par exemple, nous constatons que le meilleur modèle pour répondre à la question ”Avez-vous fait l’objet d’un comportement discriminatoire” est celui qui considère le genre comme variable explicative,

cela signifie que les réponses à cette question sont significativement influencées par le genre des personnes qui y ont répondu. Les statistiques sont mentionnées dans le texte uniquement lorsque les statistiques étaient très significatives ($p < 0,05$).

3 Constat de l'enquête : le harcèlement et la discrimination sont un problème à l'ENS et dans le Département de Géosciences.

3.1 Une majorité de personnes ne sait pas comment signaler un cas de harcèlement/discrimination.

La première question de l'enquête était destinée à évaluer si les personnes savaient comment signaler et/ou trouver de l'aide lorsqu'elles étaient témoins ou confrontées à une situation de harcèlement/discrimination.

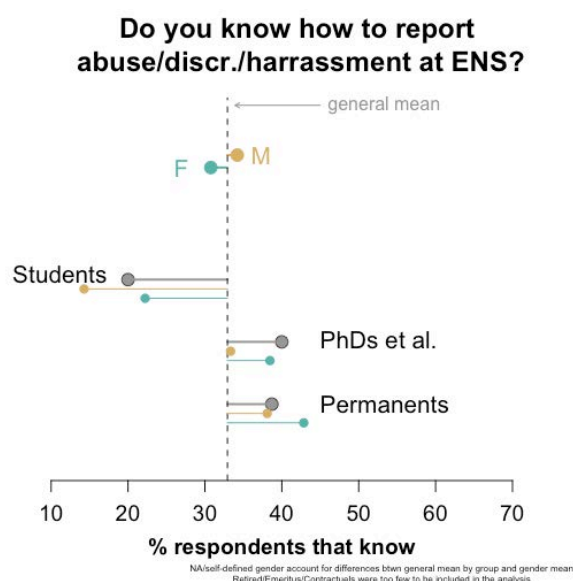


Figure 6. Connaissez-vous des mécanismes de signalement des discriminations, harcèlements, violences sexuelles, sexistes ou morales à l'ENS ? La fraction de l'ensemble des participants ayant répondu oui (ligne verticale en pointillés) est répartie en deux catégories de genre (femmes et hommes) et en trois catégories de statut (points gris). Les résultats sont également présentés pour chaque genre au sein de chaque catégorie.

Seul un tiers de la population totale interrogée a déclaré savoir comment signaler un cas de harcèlement/discrimination à l'ENS (Fig. 6). Il n'y a pas de différence statistiquement significative selon le genre. On constate que les participants les plus jeunes, les étudiants, sont les moins informés : moins de 20% savent comment signaler un harcèlement/discrimination à l'ENS contre 40% des permanents et des "doctorants et autres".

3.2 Une majorité de répondants a été témoin de harcèlement/discrimination

La question suivante avait pour but de quantifier le nombre de personnes ayant déjà été témoins de situations d'abus au travail. Lorsque c'était le cas, il leur était demandé d'indiquer

sous quelle forme (sous forme orale ou verbale), et dans quel contexte (au Département, sur le terrain, lors de conférences...).

3.2.1 Qui a été témoin ?

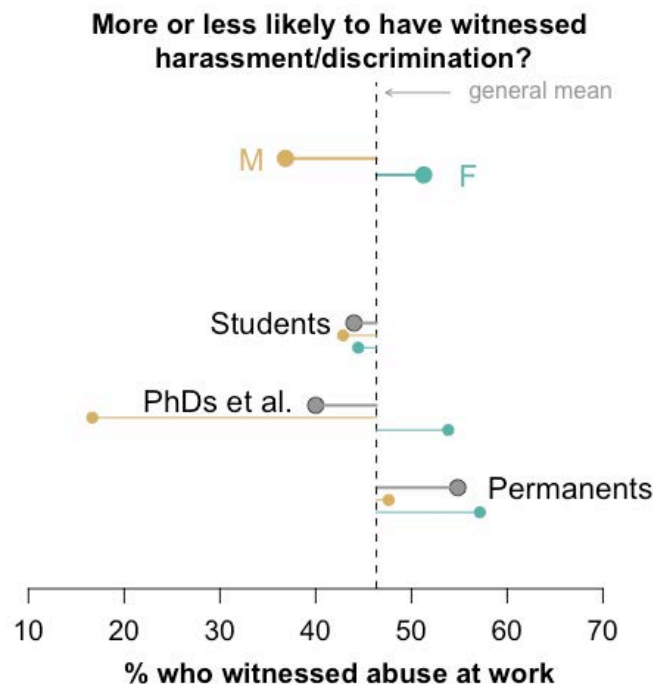


Figure 7. Avez-vous déjà été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? (voir Fig. 6)

Près de la moitié des répondants a été témoin d'au moins une situation de harcèlement/discrimination (48%, Fig. 7). Les femmes (51%) ont été témoins de ces situations plus que les hommes (37%), notamment au sein du groupe "doctorants et autres", dans lequel on note une différence très importante entre les femmes et les hommes (F : 55% vs. H : 15%). Sans surprise, les employés permanents, travaillant très probablement depuis des décennies et potentiellement en charge d'étudiants, de jeunes chercheurs et de projets plus importants, étaient également plus susceptibles d'avoir été témoins de tels comportements (Fig. 7).

3.2.2 Dans quels contextes les gens ont-ils été témoins de harcèlement/discrimination ?

Les témoins ont ensuite été invités à cocher les contextes dans lesquels ils avaient été soumis aux événements de harcèlement/discrimination (Fig. 8). Parmi les 48% qui ont répondu avoir été témoins d'abus au travail, 37% ont fait état d'une de ces situations au Département et 21% à l'ENS (dans d'autres départements que les Géosciences). Un tiers des témoins ont

remarqué un comportement problématique lors d'une conférence. Notez que cette question était à choix multiples, de sorte que la somme des pourcentages n'est pas de 100%.

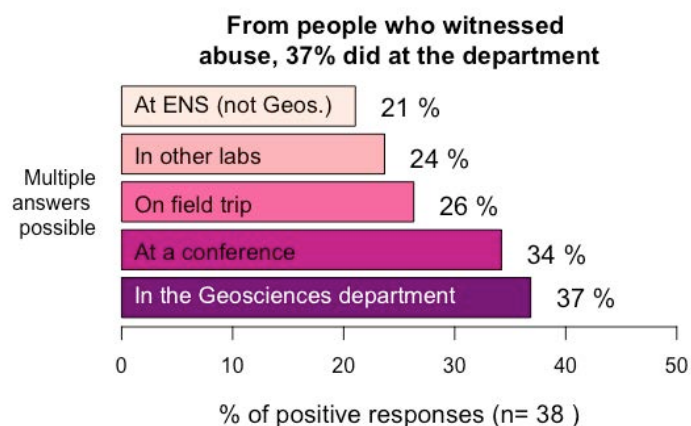


Figure 8. Où avez-vous été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ?

Ces pourcentages ont ensuite été analysés par genre et par catégorie de statut (Fig. 9).

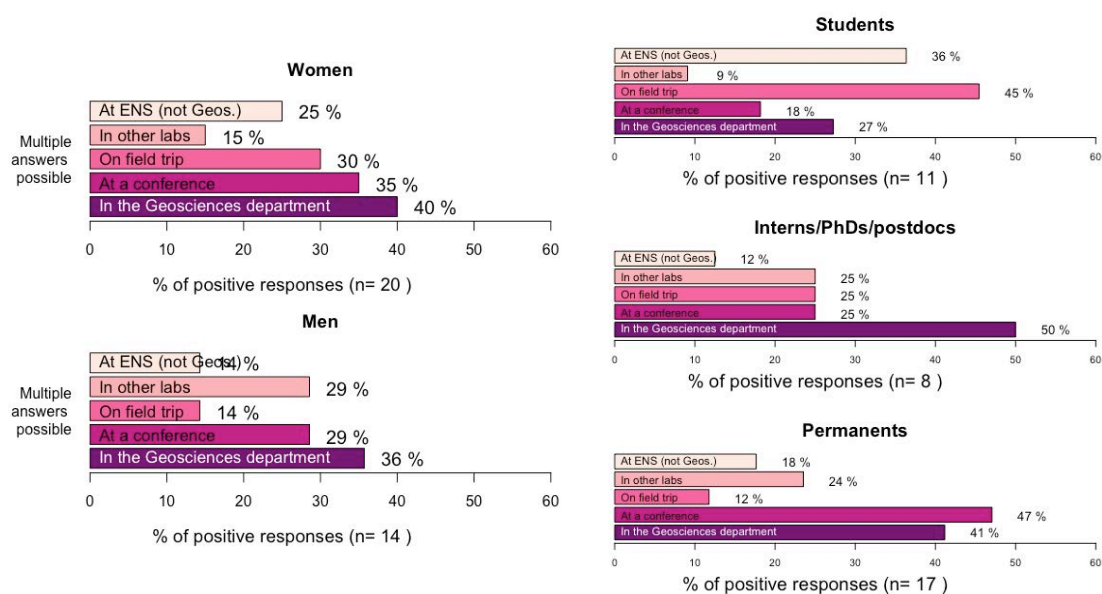


Figure 9. Où avez-vous été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? Répartition par genre (à gauche) et par statut (à droite)

Répartition par genre (Fig. 9, panneaux de gauche) . Comparativement aux hommes, les femmes sont plus susceptibles d'être témoins de comportements problématiques

lors des excursions (H : 14%, F : 30%), à l'ENS en dehors du département de Géosciences (H : 14%, F : 25%), et dans une moindre mesure dans le département de Géosciences (H : 36%, F : 40%). Les hommes en sont davantage témoins dans les laboratoires extérieurs à l'ENS (H : 29%, F : 15%).

Répartition des statuts (Fig. 9, panneaux de droite) . La différence la plus frappante attribuée aux catégories de statut est qu'une plus grosse part (45%) des 11 étudiants témoins ont vu un comportement problématique lors de stage de terrain - malgré leur courte vie dans le système universitaire - contre 25% pour les "doctorants et autres" et 12% pour les permanents. Par contre, les étudiants sont moins susceptibles d'être témoins de discriminations lors de conférences (probablement en raison de moins d'occasions d'y assister) ou dans d'autres laboratoires. En revanche, les permanents ont été témoins de ces comportements principalement au sein du département et lors de conférences.

3.2.3 Elle se manifeste surtout sous forme verbale

Les témoins pouvaient préciser si la situation dont ils ont été témoins s'était déroulée sous forme écrite ou verbale (Fig. 10). Pour tous les répondants et indépendamment du statut et du genre (Fig. 11), le harcèlement, la discrimination ou la violence se produisaient principalement sous forme orale (66% contre 21% sous forme écrite). Notez que, là encore, la somme des pourcentages n'est pas égale à 100%, car il s'agissait d'une question à choix multiple avec possibilité d'exclusion.

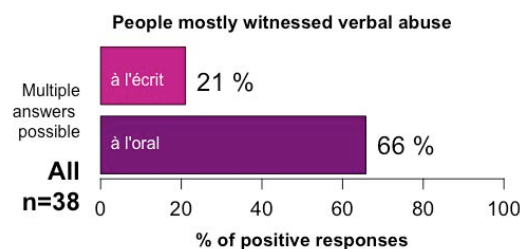


Figure 10. Sous quelle forme avez-vous été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ?

Répartition par genre (Fig. 11, panneaux de gauche) . 75% des femmes ont été témoins de harcèlement ou de discrimination verbale, contre seulement 57% des hommes, bien que ces personnes partagent les mêmes lieux de travail. Plusieurs témoignages font état de situations qui relèvent de sexisme quotidien, "sournois/caché", tel que (mais pas seulement) les blagues salaces, souvent perpétrées par des hommes envers des femmes. Ces "blagues" pourraient être davantage perçues par les femmes car elles ont tendance à les affecter de manière disproportionnée.

Répartition par statut (Fig. 11, panneaux de droite) . La population des "doctorants et autres" a observé significativement plus de harcèlement/discrimination écrit(e) que

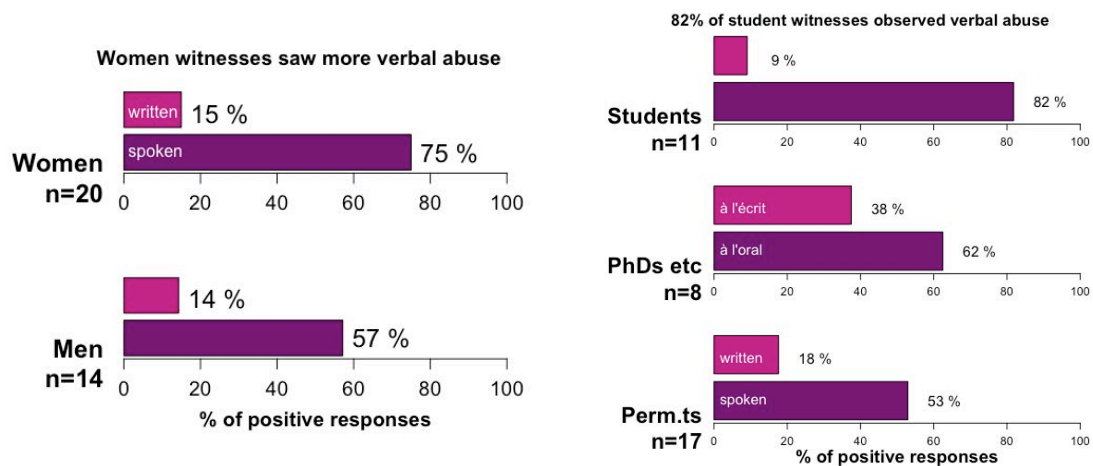


Figure 11. Sous quelle forme avez-vous été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? Répartition par genre (gauche) et par statut (droite)

les autres populations (38% contre 9% et 18% pour les étudiants et les permanents respectivement). Il n'y a pas de tendance claire dans le harcèlement écrit en fonction de l'ancienneté, puisqu'il augmente entre les étudiants et les chercheurs non permanents, puis diminue à nouveau pour les employés permanents. Au contraire, il y a une tendance claire dans la forme orale, avec un pourcentage décroissant avec l'ancienneté (82% pour les étudiants, 62% pour les "doctorants et autres" et 53% pour les permanents). Deux hypothèses principales peuvent expliquer ces résultats. Premièrement, une plus grande ancienneté peut réduire la probabilité d'être témoin d'un harcèlement oral ou d'une discrimination, car les postes supérieurs sont généralement associés à l'autorité et le harcèlement oral est automatiquement réduit en présence de figures d'autorité. La seconde hypothèse, non exclusive, pourrait être que les jeunes générations sont plus sensibles au harcèlement, ce qui les amène à prêter plus d'attention à de telles situations que les générations plus âgées. De plus, alors que les répondants "doctorants et autres" et les étudiants ont coché la réponse "oral" ou "écrit", un tiers des permanents n'ont choisi aucune de ces deux options, ce qui peut indiquer qu'ils ont observé d'autres formes de violence ou de harcèlement, telles que des comportements physiques ou non verbaux.

3.3 Un tiers des répondants ont été la cible de harcèlement ou de discrimination.

La question suivante a été conçue pour quantifier le nombre de personnes déjà visées par des situations de harcèlement, de discrimination ou de violence au travail. Lorsque les répondants répondent par l'affirmative, il leur a été demandé d'indiquer sous quelle forme, et dans quel contexte comme pour la question témoin.

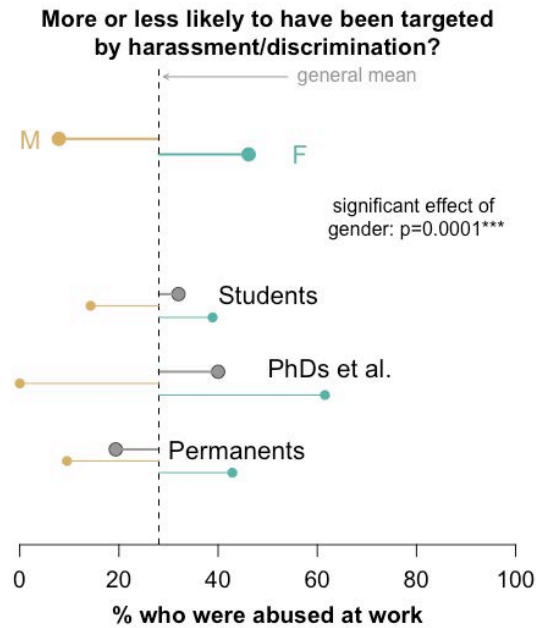


Figure 12. Avez-vous déjà été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? (voir Fig. 6 pour la légende détaillée)

3.3.1 Qui a été visé ?

Trente pourcent des répondants ont été visés par une situation de violence, de harcèlement ou de discrimination (Fig. 12). Près de la moitié des femmes (46%) déclarent avoir été victimes de tels comportements, ce qui est significativement plus élevé que les hommes (7%). Cette différence est visible quel que soit le statut, et la plus grande différence entre les genres se trouve dans le groupe des "doctorants et autres", avec 60% de femmes et 0% d'hommes déclarant avoir été ciblés. Les permanents sont les moins ciblés (19% contre 40% et 32% pour les étudiants et les "doctorants et autres" respectivement).

3.3.2 Dans quels contextes les répondants ont-ils été ciblés ?

Environ 40% des personnes ayant déclaré avoir été la cible de situations de violence, de harcèlement et/ou de discrimination ont vécu une telle expérience au sein du **département des Géosciences** (Fig. 13). Une proportion similaire a déclaré avoir été ciblée dans des conférences ou/et sur le terrain. On note également que 26% de ces situations ont été vécues à l'ENS (en dehors de notre département). Notons encore une fois que le total des pourcentages ne peut pas faire 100% pour cette question.

Répartition par genre (Fig. 14, panneaux de gauche) . Comme les hommes ont peu répondu à cette question (n=3 contre 18 pour les femmes), il est difficile de tirer des conclusions en comparant les paramètres des hommes et des femmes.

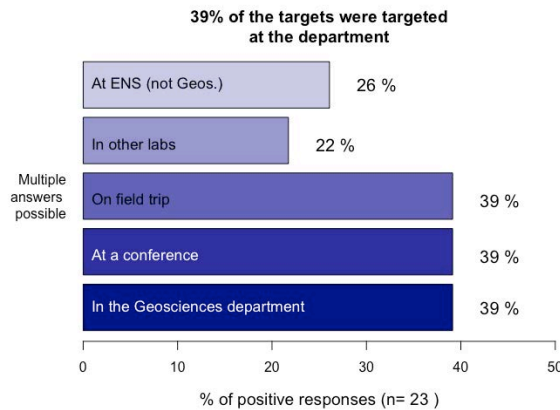


Figure 13. Où avez-vous été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ?

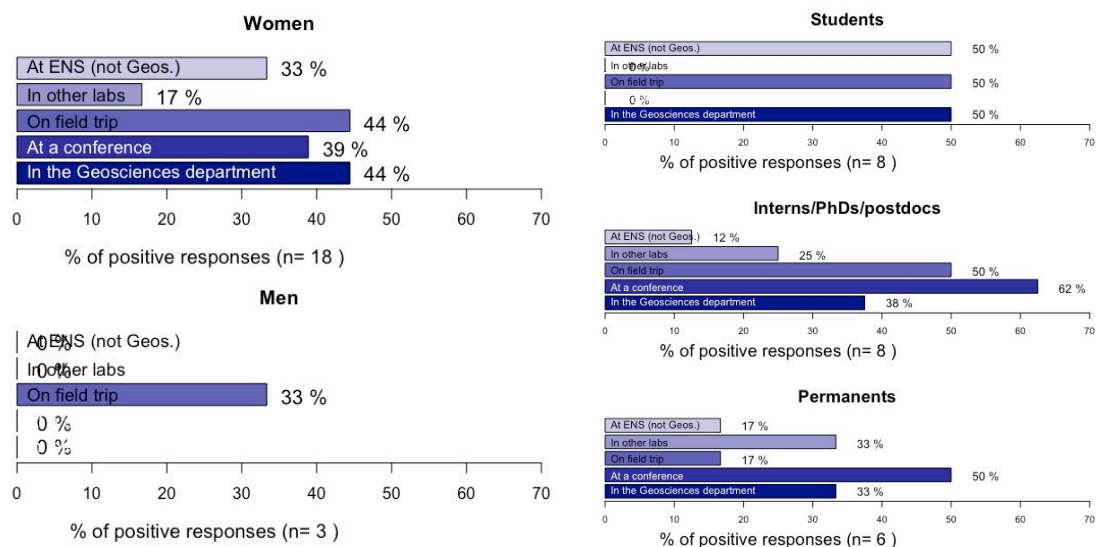


Figure 14. Où avez-vous été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? Répartition par genre (à gauche) et par statut (à droite)

Répartition des statuts (Fig. 14, panneaux de gauche) . En ce qui concerne les résultats des témoins, il apparaît que les étudiants ont été ciblés dans les milieux dans lesquels ils évoluent : le Département de Géosciences, l'ENS et les sorties de terrain. Les conférences semblent être un environnement propice au harcèlement, tant pour les permanents que pour les non-permanents qui y participent (62% des "doctorants et autres" et 50% des permanents ciblés). Enfin, le groupe des "doctorants et autres" apparaît très vulnérable lors des sorties sur le terrain avec 50% de réponses positives.

3.3.3 Par écrit ou verbalement ?

Si l'on considère la population totale ayant subi des abus, 74% déclarent avoir subi ces abus verbalement, et 17% sous forme écrite (Fig. 15). Nous reconnaissons que cette question (comme pour la question précédente concernant les témoins) a été trop simplifiée car elle a écarté la violence ou le harcèlement non verbal (par exemple, les gestes obscènes, les attouchements non désirés, l'affichage de posters sexuels), ce qui pourrait expliquer pourquoi certaines personnes n'ont choisi aucune réponse.

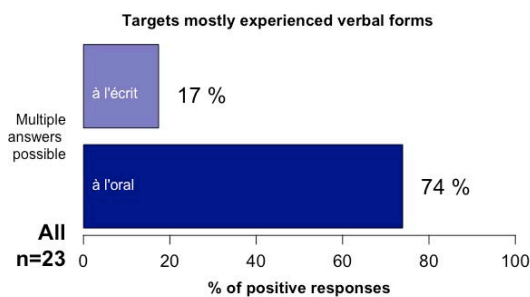


Figure 15. Sous quelle forme avez-vous été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ?

Ces proportions restent cohérentes lorsque l'on décompose par genre (Fig. 16, panneaux de gauche) et le statut (Fig. 16, panneaux de droite). Comme dans les rapports des témoins, le groupe des "doctorants et autres" était plus susceptible d'être harcelé/discriminé à l'écrit que les autres groupes (25% contre 12-17% pour les deux autres groupes).

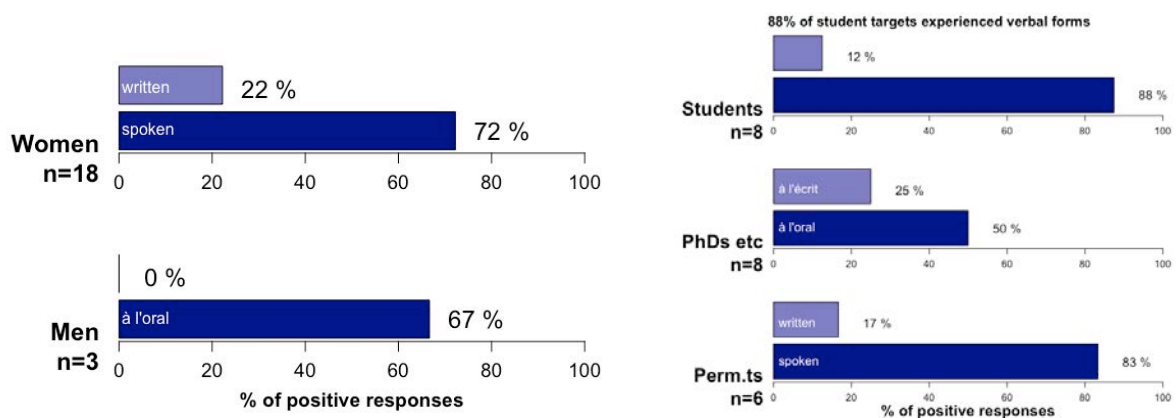


Figure 16. Sous quelle forme avez-vous été la cible de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale ? Répartition par genre (gauche) et par statut (droite)

3.4 Comment les gens ont-ils réagi après avoir été témoins ou cibles d'un comportement problématique ?

Afin d'évaluer le type de réaction des personnes face à des situations problématiques au travail, qu'elles soient témoins ou cibles, nous avons proposé plusieurs réponses (question à choix multiple, donc le total des réponses n'est pas égal à 100%) :

- Je ne savais pas comment / n'ai pas osé intervenir
- Je n'ai pas réalisé tout de suite ce qui se passait.
- J'ai pris la parole pour essayer de l'arrêter.
- J'ai rapporté plus tard l'incident à un manager

3.4.1 Les gens ne savent pas comment réagir ou n'osent pas le faire.

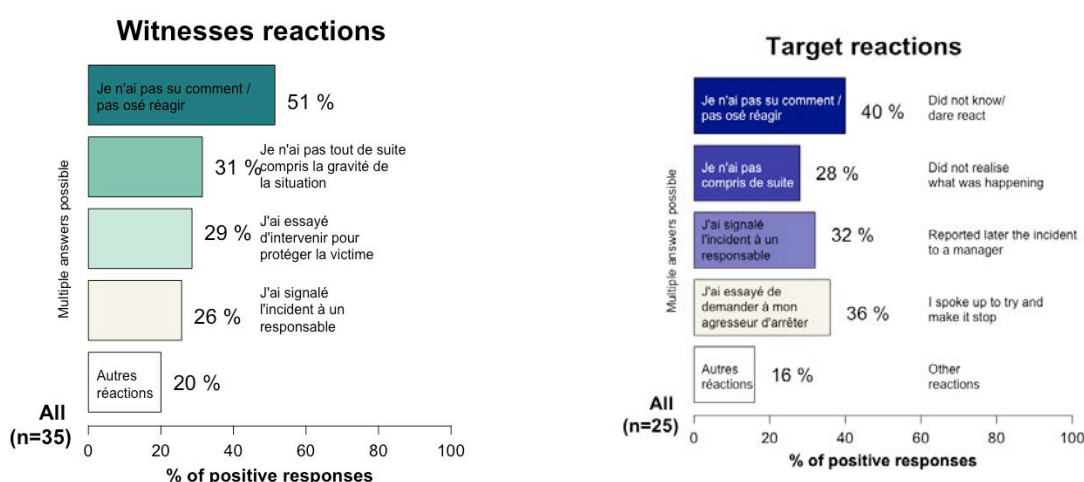


Figure 17. Vous avez été témoin (à gauche) ou victime (à droite) de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale au travail, comment avez-vous réagi ?

Une majorité de témoins (51% - Fig. 17, gauche) et de cibles (40% - Fig. 17, droite) ne savent pas comment ou n'osent pas réagir. Près d'un tiers des témoins (31%) ou des cibles (28%) n'ont pas compris tout de suite la gravité de la situation. Un tiers (témoins : 29 et 26%, cibles : 36 et 32%) a essayé de parler et/ou de signaler l'incident.

3.4.2 Les hommes et les femmes réagissent différemment lorsqu'ils sont témoins d'une agression

Répartition par genre des témoins (Fig. 18) . La réaction des témoins est apparue très différente selon le genre des personnes : les femmes n'ont pas su ou osé réagir (67%) et n'ont pas signalé le problème à une personne d'autorité (seulement 17%). En revanche, les hommes sont plus enclins à signaler l'incident (38% l'ont fait) et à savoir comment réagir

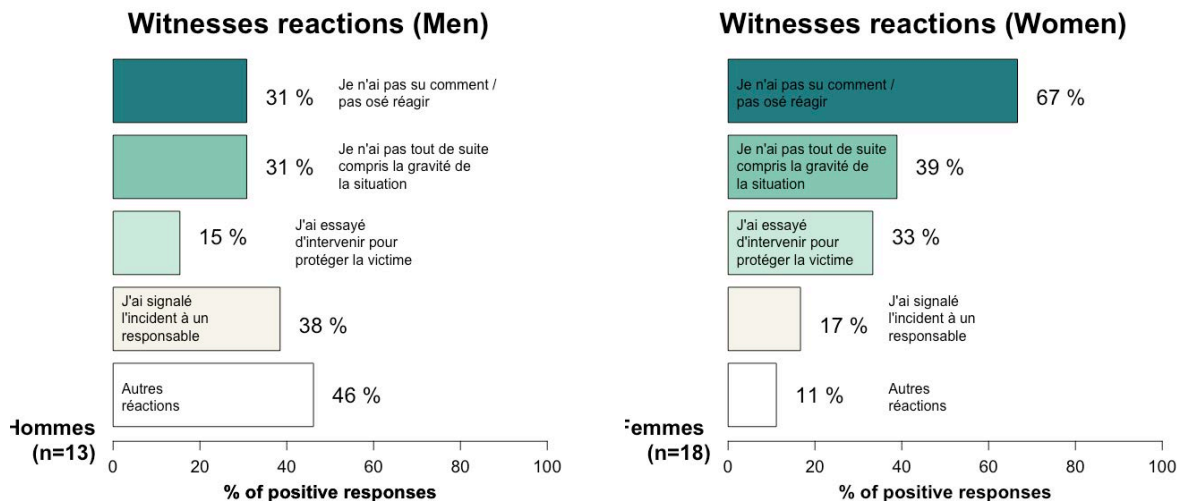


Figure 18. Vous avez été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale au travail, comment avez-vous réagi ? - Décomposition par genre : hommes (à gauche) et femmes (à droite)

(seulement 31% ne savaient pas comment réagir).

Nous ne présentons pas les différences de genre dans les cibles car le nombre de réponses des hommes était faible (n=6).

3.4.3 Une évolution positive avec l'ancienneté ?

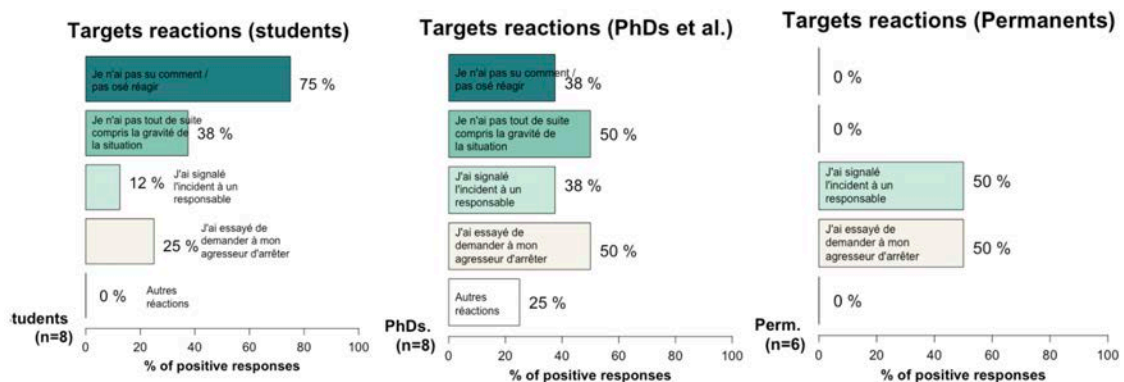


Figure 19. Vous avez été témoin de situations de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, sexiste ou morale au travail, comment avez-vous réagi ? - Décomposition du statut avec, de gauche à droite, les étudiants, les doctorants et autres, les permanents.

Répartition du statut des témoins (Fig. 19) . 75% des étudiants ciblés par le harcèlement, la discrimination ou la violence ne savent pas comment réagir ou n'osent pas réagir (panneau de gauche), ce qui semble cohérent avec le fait que cette population ne sait pas où

signaler et trouver de l'aide face à une situation d'abus (voir section 3.1). Nous avons observé une évolution positive de la réaction avec l'âge et l'expérience : les cibles expérimentées sont plus susceptibles de signaler et/ou de demander à leur agresseur d'arrêter, probablement plus conscientes et rapides à reconnaître une situation d'abus. Aucun des permanents n'a déclaré ne pas savoir/oser ou ne pas comprendre la situation.

4 Enseignements tirés de l'enquête

Grâce à cette enquête, nous avons identifié les groupes clés qui sont le plus souvent victimes de harcèlement. Sans surprise, les femmes sont les premières victimes. Nous avons également montré que de nombreuses personnes, en particulier les jeunes, ne savent pas comment réagir ou signaler de telles situations. Il est donc primordial de proposer des actions pour changer la situation et améliorer l'environnement de travail dans notre département. Il est également important de noter que la manière dont l'enquête a été réalisée ne permet pas d'identifier l'évolution potentielle de la situation dans le temps, puisque pour toutes les questions, nous n'avons pas demandé si la situation était récente ou non. Cependant, la présente enquête a clairement montré que des progrès sont nécessaires et urgents dans notre département.

4.1 Pourquoi est-ce important ?

1. La toute première raison pour laquelle nous devons améliorer la situation dans nos murs est que toutes les personnes méritent le respect, quelles que soient leurs identités et leurs individualités. Les travailleurs et les étudiants du Département de Géosciences méritent un environnement sûr et favorable dans lequel ils peuvent réaliser leur plein potentiel, s'épanouir et se développer.
2. a. Le harcèlement et les discriminations sont sanctionnés par le droit français et européen, notamment les discours ou propos racistes, sexistes, capacitistes et LGBT-phobes.

b. En France, [l'employeur est légalement tenu de garantir la sécurité de ses employés](#) (article L. 4121-1 du Code du travail). Cela inclut la réduction du stress au travail et des risques psychosociaux induits par le harcèlement et la violence. Ceux-ci doivent être pris en compte, prévenus et gérés au même titre que les autres risques professionnels.
3. Les environnements de travail peu accueillants et stressants ont des conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs. Nous avons tendance à mieux travailler lorsque nous nous sentons acceptés, calmes, dans un environnement convivial, où nous pouvons principalement nous concentrer sur le travail. Le temps et l'énergie consacrés à éviter certaines situations ou personnes sont du temps et de l'énergie qui ne sont pas consacrés à un travail paisible et productif.
4. Pour le Département de Géosciences, les [risques psychosociaux](#) ont un impact sur le maintien du fonctionnement régulier et efficient (rotation des personnels, mauvaise ambiance de travail, taux d'absentéisme...).

5. a. Les environnements inhospitaliers et/ou stressants éloigneront du monde universitaire les penseurs talentueux et alternatifs, en particulier les femmes et les minorités. D'un autre côté, la diversité est importante pour la qualité de la science (comme dans un écosystème, [Mori et al., 2013]). Elle est susceptible d'augmenter les chances de faire des découvertes scientifiques réellement nouvelles. L'augmentation de la diversité devrait donc être une priorité pour maintenir la qualité et l'innovation dans la recherche et la population du département devrait permettre une meilleure représentativité de la diversité de la population. Ainsi, le recrutement ne devrait pas être un goulot d'étranglement pour les minorités et les femmes.

b) La diversité favorise la "stature" et l'attractivité internationale. L'esprit du département : l'ouverture et l'existence de mesures concrètes peuvent devenir un critère pour les futurs candidats.

4.2 Que faisons-nous pour améliorer la culture de travail ?

Le groupe de travail "Diversité et égalité" a profité de cette enquête pour suggérer une liste d'actions à organiser au sein du département afin d'améliorer le climat général. Ces idées ont été généralement bien accueillies avec plus de 60% d'avis favorables (Fig. 20) et des actions visant à accroître la sensibilisation générale de la population du département (telles que des affiches dans les couloirs) ont été développées au cours du premier semestre de l'année 2021. Une enquête sera menée chaque année, afin de suivre l'évolution et de vérifier que les situations signalées précédemment ont été traitées de manière appropriée. Cette enquête sera améliorée de trois manières principales :

1. Mieux évaluer les discriminations envers les minorités et, plus généralement, couvrir tous les types de discriminations. Bien que nous ayons surtout observé des discriminations et violences liées au genre, les témoignages ont révélé la présence d'autres problèmes tels que le racisme. La discrimination est la plupart du temps invisible : nous devrions nous rappeler que nous devons toujours essayer de la prévenir. Quelques actions sont en cours dans le département et peuvent être trouvées sur la page web du groupe de travail mais ne sont pas détaillées ici.
2. Mieux inclure la violence physique et non verbale.
3. Mieux encadrer les témoignages dans le temps. Cette enquête n'était pas limitée dans le temps (les situations rapportées auraient pu se produire à tout moment dans le passé) et nous donne donc un instantané des expériences, tandis que les enquêtes suivantes observeront l'évolution temporelle de la situation.

Après avoir présenté les résultats de cette enquête lors de l'Assemblée Générale 2021 du département de Géosciences (le 23 juin 2021), nous avons désigné des interlocuteurs locaux dans les laboratoires du LMD et de Géologie. Actuellement, ces référents "Qualité de Vie au Travail et Risques Psychosociaux" sont Aglaé Jezequel et Benjamin Fildier pour le LMD, Emilie Klein et Matthias Delescluse pour le laboratoire de Géologie. Chacun peut se sentir tout à fait libre de trouver l'un d'entre eux pour signaler toute situation dont il a été témoin

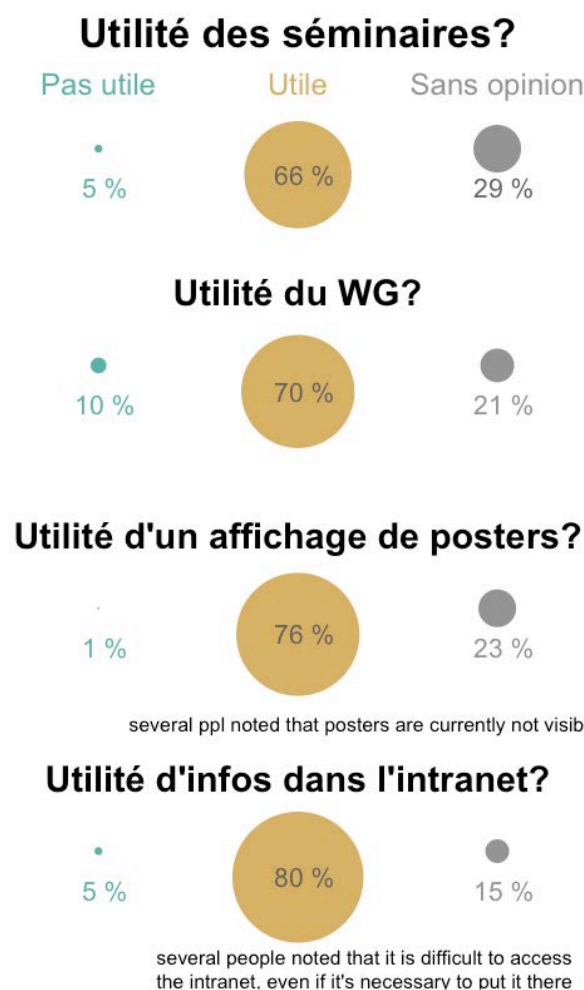


Figure 20. Efficacité des actions proposées au sein du département. Ici, "WG" signifie le groupe de travail "Diversité et égalité".

ou cible. Les référents seront à l'écoute, et feront de leur mieux pour indiquer le système d'aide approprié en fonction de la situation.

Le groupe de travail a également rédigé un "Code de conduite" pour le département, visant à fournir des lignes directrices pour une meilleure inclusion des personnes, indépendamment de leurs identités et individualités (par exemple, genre réel ou présumé, orientation sexuelle, origine, religion, situation de handicap, statut professionnel...). Son contenu concerne d'une part les comportements et actions individuels de chaque membre du département et d'autre part les engagements et actions à mener au niveau des directions de l'équipe, du laboratoire et du département. Ce [code de conduite](#) a été ratifié par le Conseil de Laboratoire du Laboratoire de Géologie du 18 octobre 2021, et a été ajouté au Règlement intérieur du laboratoire. Le Laboratoire de Météorologie Dynamique, étant composé de 3 équipes sur différents sites (ENS mais aussi Ecole Polytechnique et Jussieu) vont travailler à l'écriture de leur propre code qui s'appliquera de manière appropriée aux trois sites. D'autres travaux seront effectués à l'avenir pour harmoniser les deux documents et en attendant, le Départe-

ment de Géosciences devrait bientôt adopter le code actuel pour tous les agents des deux laboratoires localisés à l'ENS.

Un aspect important qui doit être amélioré est l'accueil des nouveaux arrivants, en particulier des étrangers. Depuis quelques années, le Laboratoire de Géologie organise des réunions d'accueil à l'automne, visant à présenter l'organisation générale du laboratoire et du département, les services administratifs et informatiques, les règles générales concernant les missions, etc. Nous envisageons également de créer un livret regroupant ces informations ainsi que le circuit administratif qui peut être particulièrement complexe (par exemple pour les doctorants entre PSL et l'Ecole Doctorale). Le LMD a adopté une démarche plus individuelle, en distribuant un parcours d'accueil à réaliser à travers les différents services et lieux utiles. Enfin, certains groupes informels de parrainage peuvent être encouragés à ouvrir un espace de discussion avec les nouveaux arrivants en dehors du cadre de l'école.

Enfin, le groupe de travail travaille à l'alimentation d'une nouvelle page web dédiée sur le site web du département (<http://www.geosciences.ens.fr/diversite-egalite>) afin de montrer que le département travaille activement sur les questions d'égalité et de diversité. Toutes les ressources numériques et les contacts seront disponibles via l'intranet du département, actuellement en cours de construction.

5 Conclusions

Des recherches antérieures ont montré que le fait d'exprimer l'importance de ces questions et de sensibiliser à l'existence du problème peut contribuer à réduire le harcèlement sexuel, mais que la discrimination fondée sur le genre semble plus difficile à combattre [Keplinger et al., 2019].

Grâce à cette enquête, nous sommes désormais en mesure de prendre la mesure du harcèlement et de la discrimination au sein du Département. Beaucoup ont été victimes de harcèlement ou de discrimination, la majorité des témoignages faisant état de "blagues" sexistes. Pour les femmes et les minorités, cela crée un environnement de travail quotidien plus difficile que nécessaire. Comme le montre [un récent rapport réalisé à Centrale Supélec](#) - où une enquête anonyme en ligne a révélé un harcèlement sexuel largement répandu malgré la mise en place d'un important mécanisme de lutte contre les violences sexuelles au moins depuis 2019 - nous n'entendrons parler des problèmes que lorsque nous commencerons à poser des questions. En cela, la réalisation de ces enquêtes anonymes est vitale. Comme indiqué dans la section 4.1 "Pourquoi est-ce important ?", fermer les yeux sur le harcèlement et la discrimination au travail est nuisible et improductif. Des actions sont actuellement menées par le groupe de travail "Diversité et égalité" (formé par des employés volontaires et des étudiants du département) afin d'améliorer l'environnement pour tous, notamment un code de conduite et des informations plus accessibles pour signaler les incidents.

6 Lectures choisies sur la diversité et le harcèlement dans le monde universitaire

1. Le guide [Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche](#) (02/2021)

2. [Un sondage en physique/chimie et la discrimination/le bien-être des LGBT+](#) : *“En fin de compte, ce que veut toute personne appartenant à un groupe minoritaire, c’est de savoir si, en cas de problème, son organisation la soutiendra.”* Participant à l’entretien, homme cisgenre, homosexuel

“Je pense que la plupart des gens font des blagues sur tout ça. Vous savez, il y a une sorte d’humour blessant, je suppose, dans tout ça.” Participant à l’entretien, transgenre non-binaire, bisexuel.

3. [Sous-représentation du handicap/neurodiversité et discrimination dans le monde universitaire](#) :

“...le maintien d’un niveau élevé de production, comme la publication d’articles de premier auteur, est nécessaire pour être compétitif dans l’obtention de subventions. Si un chercheur n’est pas en mesure d’obtenir un financement, il ne peut pas conserver son personnel pour poursuivre ses recherches, ce qui entraîne de nouvelles baisses de productivité [4]. C’est un cercle vicieux pour les universitaires handicapés. En effet, dans les pays qui recueillent de telles données, les universitaires handicapés sont systématiquement financés à des taux inférieurs. ”

“Mellifont et ses collègues [1] ont signalé que les déficits de soutien sont l’un des obstacles auxquels sont confrontés les universitaires handicapés, notamment les zones inaccessibles, les installations inadéquates et la non-application des quotas et des politiques d’inclusion. En outre, il existe des contraintes socialement construites, tant dans le monde universitaire que dans les organismes de financement. Souvent, la discrimination n’est pas manifeste ou même intentionnelle, mais elle est fondée sur l’attente partagée de la normalité et sur une culture de l’ableisme. ”

4. [Le racisme et les préjugés racistes dans le monde universitaire](#) :

“Et, pour chaque acte explicite de racisme, il existe d’innombrables autres actes plus subtils dans lesquels le racisme est suspecté, mais pas facile à étayer. ”

“Aujourd’hui encore, les personnes dont le nom est associé à des groupes ethniques minoritaires ont nettement moins de chances d’obtenir un entretien d’embauche, selon un rapport des sociologues Valentina Di Stasio et Anthony Heath, et les chercheurs BAME [ie Black, Asian other Minority Ethnic] reçoivent des subventions moins nombreuses et moins importantes que leurs homologues blancs. Les noms ont toujours de l’importance en 2020, mais les procédures d’anonymat ne sont appliquées que de manière désordonnée dans le monde universitaire. ”

“Nous nous leurrerons si nous pensons qu’il n’y a pas de discrimination raciale dans le monde universitaire parce que les jurons racistes sont rarement prononcés. Les statistiques

montrent que la population BAME est sous-représentée dans de nombreuses universités britanniques et américaines (en particulier dans les établissements les mieux classés, et à des niveaux plus élevés), que le personnel issu des minorités ethniques a moins de chances d'obtenir une promotion que ses homologues blancs, et qu'il existe un écart de rémunération entre les employés universitaires blancs et BAME (voir le livre de Kalwant Bhopal de 2015, *The Experiences of Black and Minority Ethnic Academics*)."

5. [Discriminations perçues au sein de l'organisation par ses usagers : le cas des étudiant.e.s de l'Université de Lorraine et testez vos connaissances](#)

6. [Diversité et excellence dans les grandes écoles une conciliation possible?](#)

"Les grandes écoles françaises, qui forment les élites de la nation, tiennent un double discours : elles valorisent l'excellence, qui renforce les inégalités et, dans le même temps, elles cherchent à s'ouvrir à la diversité."

7. [Le sexisme. Voyez-le. Nommez-le. Arrêtez-le.](#) - Conseil de l'Europe

8. [Le harcèlement sexuel dans Women in Ocean Science](#) : "78% des femmes interrogées ont été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail/environnement d'apprentissage".

"L'université et le travail sur le terrain sont les endroits où les répondants sont le plus souvent témoins ou victimes de harcèlement sexuel."

"Les remarques verbales de nature sexuelle, les regards lubriques et les attouchements ou contacts physiques non désirés ont été les types de harcèlement les plus fréquemment rencontrés."

9. [Le handicap ne devrait pas limiter l'accessibilité à la science](#) : "Faire de la place et améliorer l'expérience des personnes handicapées [...] nécessite l'investissement actif de toutes les facettes de la science : laboratoires, institutions et organismes de financement ; cela inclut nos propres pratiques en tant que revues et éditeurs. "

10. [Discriminations à l'université: un testing prouve des discriminations sur le critère de l'origine maghrébine des étudiants \(15/02/2022\):](#)

"[L'étude] a visé 19 universités, 607 Masters et s'est effectuée via l'envoi de près de 2000 courriels. Deux critères ont été testés : celui du handicap [moteur lourd (pas d'effet significatif)] et celui du patronyme maghrébin."

"Dans l'ensemble, toutes filières confondues, les candidats fictifs maghrébins ont 12% de chances en moins d'obtenir une réponse. [...] Pour les Masters scientifiques, les candidats maghrébins ont 20% de chances en moins de recevoir une réponse."

References

- [DTRH, 2021] DTRH (2021). Did this really happen?!. 2018. [online], available at:. <https://didthisreallyhappen.net/>. Accessed: 2021-11-11.
- [Keplinger et al., 2019] Keplinger, K., Johnson, S. K., Kirk, J. F., and Barnes, L. Y. (2019). Women at work: Changes in sexual harassment between september 2016 and september 2018. *PLOS ONE*, 14(7):1–20.
- [Mori et al., 2013] Mori, A. S., Furukawa, T., and Sasaki, T. (2013). Response diversity determines the resilience of ecosystems to environmental change. *Biological reviews*, 88(2):349–364.

Appendix

French and English versions of the survey:

Enquête Diversité&Egalité - Département des Géosciences ENS

Ce questionnaire porte sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le département des Géosciences de l'Ecole normale supérieure. Ce formulaire restera parfaitement anonyme et son remplissage devrait prendre moins de 10 min.

Votre Profil

1. Vous vous identifiez comme

Une seule réponse possible.

- ☐ Une femme
- ☐ Un homme
- ☐ Non-binaire
- ☐ Je ne veux pas préciser
- ☐ Autre : _____

2. Vous êtes

Une seule réponse possible.

- ☐ Etudiant.e
- ☐ Stagiaire / Doctorant.e / Post-doctorant.e
- ☐ Personnel permanent (Chercheur.se / Enseignant.e -Chercheur.se / ITA)
- ☐ Personnel contractuel
- ☐ Autre : _____

Discrimination,
harcèlement,
violences sexistes,
sexuelles et morales

Dans cette section, nous souhaitons recenser les situations critiques qui ont pu se produire au sein du département, plus largement de l'ENS ou en dehors (sur le terrain ou en conférence), dans le cadre professionnel.

3. 2.1 - Avez-vous connaissance de dispositifs de signalement de discriminations, de harcèlement, de violence sexuelles, sexistes ou morales à l'ENS ? Si oui, pouvez-vous les lister ?

4. 2.2 - 1/3 - Avez-vous été témoin de situations de discriminations, de harcèlement, de violences sexuelles, sexistes ou morales (plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ A l'écrit
- ☐ A l'oral
- ☐ Au département de Géosciences
- ☐ A l'ENS mais en dehors du département de Géosciences
- ☐ Sur le terrain
- ☐ Lors de conférence(s)
- ☐ Lors de réunion de travail dans d'autres laboratoires
- ☐ Jamais

5. 2.2 - 2/3 - Si vous avez été témoin, essayez de décrire la situation en quelques mots

6. 2.2 - 3/3 - Si vous avez été témoin, comment avez-vous réagit ? (plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Je n'ai pas tout de suite compris la gravité de la situation
- ☐ Je n'ai pas su comment / pas osé réagir
- ☐ J'ai essayé d'intervenir pour protéger la victime
- ☐ J'ai signalé l'incident à un responsable

Autre : ☐ _____

7. 2.3 - 1/3 - Avez-vous été victime de situations de discriminations, de harcèlement, de violences sexuelles, sexistes ou morales (plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ A l'écrit
- ☐ A l'oral
- ☐ Au département de Géosciences
- ☐ A l'ENS mais en dehors du département de Géosciences
- ☐ Sur le terrain
- ☐ Lors de conférence(s)
- ☐ Lors de réunion de travail dans d'autres laboratoires
- ☐ Jamais

Autre : ☐ _____

8. 2.3 - 2/3 - Si vous avez été victime, essayez de décrire la situation en quelques mots

9. 2.3 - 3/3 - Si vous avez été victime, comment avez-vous réagit ? (plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Je n'ai pas tout de suite compris la gravité de la situation
- ☐ Je n'ai pas su comment / pas osé réagir
- ☐ J'ai essayé de demander à mon agresseur d'arrêter
- ☐ J'ai signalé l'incident à un responsable

Autre : ☐ _____

10. 2.4 - 1/2 - Sans être victime ni témoin, avez-vous connaissance de situations de discriminations, de harcèlement, de violences sexuelles, sexistes ou morales (plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ A l'oral
- ☐ A l'écrit
- ☐ Au département de Géosciences
- ☐ A l'ENS mais en dehors du département de Géosciences
- ☐ Sur le terrain
- ☐ Lors de conférence(s)
- ☐ Lors de réunion de travail dans d'autres laboratoires
- ☐ Je n'ai pas eu connaissance de ce genre de situation

Autre : ☐ _____

11. 2.4 - 2/2 - Si oui, essayez de décrire la situation en quelques mots

Suggestions d'action
au département

Dans cette section, nous aimerions mieux connaître votre avis sur l'efficacité des actions proposées au sein du département.

12. 3.1 Campagne d'affichage dans nos couloirs et espaces communs :

Une seule réponse possible.

- ☐ Utile
- ☐ Pas utile
- ☐ Pas d'avis
- ☐ Autre : _____

13. 3.2 -1/2- Mise à disposition d'informations et de contacts via l'intranet du département et des laboratoires :

Une seule réponse possible.

- ☐ Utile
- ☐ Pas utile
- ☐ Pas d'avis
- ☐ Autre : _____

14. 3.2 -2/2- Avez-vous des suggestions de sujets sur lesquels vous souhaiteriez avoir un meilleur accès ?

15. 3.3 -1/3- Organisation de séminaire/groupe de discussion avec intervenants extérieurs :

Une seule réponse possible.

☐ Utile

☐ Pas utile

☐ Pas d'avis

☐ Autre :

16. 3.3 -2/3- Organisation de séminaire/groupe de discussion: Le créneau 16h-18h vous conviendrait-il ? Si non, avez-vous d'autres suggestions ?

Une seule réponse possible.

☐ Oui

☐ Non

☐ Autre :

17. 3.3 -3/3- Organisation de séminaire/groupe de discussion: Avez-vous des suggestions de sujets/intervenants ?

18. 3.4 Lancement d'un working group au département, et participation aux groupes des autres départements (Physique, DEC) ?

Une seule réponse possible.

☐ Utile

☐ Pas utile

☐ Autre : _____

19. 3.5 Avez-vous d'autres suggestions d'actions à mettre en place dans notre département pour favoriser l'égalité femmes/hommes ?

Merci pour votre contribution.

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

Survey Diversity&Equality - Department of Geosciences ENS

This survey aims at evaluating the situation regarding equality between women and men in the Geosciences Department of ENS. All answers will remain totally anonymous and it should take less than 10 min to fill.

Your Profile

1. You identify as

Une seule réponse possible.

- ☐ Female
- ☐ Male
- ☐ Non-binary
- ☐ I don't want to precise
- ☐ Autre : _____

2. You are:

Une seule réponse possible.

- ☐ A student
- ☐ A intern / PhD / post-doctorant
- ☐ Permanent staff (researcher, teachers, ITA)
- ☐ Contractual staff
- ☐ Autre : _____

Discrimination,
harassment, gender-
based, sexual and
moral violence

In this section, we would like to list the critical situations that may have arisen within the department, more broadly within the ENS or outside (in the field or during conferences), within the professional framework.

3. 2.1 Do you know any mechanisms for reporting discrimination, harassment, sexual, gender-based or moral violence at ENS ? If yes, can you list them.

4. 2.2 - 1/3 - Have you ever been a witness of situations of discrimination, harassment, sexual, gender-based or moral violence (several possible answers)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ In spoken form
☐ In written form
☐ In the Geosciences department
☐ At ENS but outside the Geosciences department
☐ In the field
☐ During conference(s)
☐ During work meeting(s) in other labs
☐ Never

Autre : ☐ _____

5. 2.2 - 2/3 - You witnessed such a situation, can you try to describe your experience in a few words ?

6. 2.2 - 3/3 - You witnessed such a situation, how did you react ? (several possible answers)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ I did not realise right away what was happening
- ☐ I did not know how to / did not dare
- ☐ I tried to step in to support the target
- ☐ I reported later the incident to a manager

Autre : ☐ _____

7. 2.3 - 1/3 - Have you ever been a target of situations of discrimination, harassment, sexual, gender-based or moral violence (several possible answers)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ In spoken form
- ☐ In written form
- ☐ In the Geosciences department
- ☐ At ENS but outside the Geosciences department
- ☐ In the field
- ☐ During conference(s)
- ☐ During work meeting(s) in other labs
- ☐ Never

Autre : ☐ _____

8. 2.3 - 2/3 - You were victim of such a situation, can you try to describe your experience in a few words ?

9. 2.3 - 3/3 - You were victim of such a situation, how did you react ? (several possible answer

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ I did not realise right away what was happening
☐ I did not know how to / did not dare intervene
☐ I spoke up to try and make it stop
☐ I reported later the incident to a manager

Autre : ☐ _____

10. 2.4 - 1/2 - Without being a victim or a witness are you aware of situations of discrimination harassment, sexual, gender-based or moral violence (several possible answers)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ In spoken form
☐ In written form
☐ In the Geosciences department
☐ At ENS but outside the Geosciences department
☐ In the field
☐ During conference(s)
☐ During work meeting(s) in other labs
☐ You are not aware of such a situation

Autre : ☐ _____

11. 2.4 - 2/2 - If yes, can you try to describe your experience in a few words ?

Suggestions of actions at
the department

In this section, we would like to know your opinion on the effectiveness of the
actions suggested within the department.

12. 3.1 Poster display in our hallways and common areas:

Une seule réponse possible.

- ☐ Useful
- ☐ Useless
- ☐ No opinion
- ☐ Autre : _____

13. 3.2 -1/2- Provision of information and contacts via the intranets of the department and lab

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Useful
- ☐ Useless
- ☐ No opinion
- Autre : ☐ _____

14. 3.2 -2/2- Do you have any suggestions for topics about which you would like to have better access?

15. 3.3 -1/3- Organisation of seminars / discussion groups with external speakers:

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Useful
☐ Useless
☐ No opinion

Autre : ☐ _____

16. 3.3 -1/3- Organisation of seminars / discussion groups : Would the 4 pm-6 pm time slot su you? If not, do you have any other suggestions?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Yes
☐ No

Autre : ☐ _____

17. 3.3 -1/3- Organisation of seminars / discussion groups : Do you have any suggestions for topics / speakers?

18. 3.4 Launch of a working group in the department, and participation in groups from other departments (Physics, DEC)?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Useful
☐ Useless
☐ No opinion

Autre : ☐ _____

19. 3.5 Do you have any other suggestions for actions to be implemented to promote diversity and equality in our department ?

Thank you for your contribution.

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms