

Evaluation des enseignements de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins à l'Université de Lausanne et à l'Université de Fribourg

Rapport final

Sur mandat du
Département formation, recherche et innovation, Unisanté

Tanja Guggenbühl, Blaise Bonvin et Theres Egger,
sur la base des données collectées par Lauriane Pichonnaz

Berne, le 16 décembre 2020

Table des matières

Table des matières	I
Résumé	III
1 Introduction	1
1.1 Contexte	1
1.2 Buts et approche de l'évaluation	1
1.3 Questionnement et méthodes	2
1.4 Modèle logique	4
1.5 Définitions	6
1.5.1 Sexisme	6
1.5.2 Harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou de formation	6
1.5.3 Théâtre de l'opprimé-e, théâtre-forum et théâtre-image	7
2 Evaluation de la justification et du concept du projet	9
2.1 Dans quelle mesure le projet répond-il à un besoin ?	9
2.1.1 A Lausanne	10
2.1.2 A Fribourg	10
2.1.3 Opinion des participant·e·s interrogé·e·s sur la justification du projet	11
2.2 Comment le mode d'intervention a-t-il été conçu ?	11
2.2.1 A Lausanne	12
2.2.2 A Fribourg	12
2.2.3 Opinion des intervenant·e·s interrogé·e·s sur le concept du projet	13
2.3 Quel est le déroulement prévu de l'enseignement ?	13
2.3.1 A Lausanne	13
2.3.2 A Fribourg	14
2.4 Ce qui existe parallèlement au projet	15
2.4.1 A l'Université de Lausanne	16
2.4.2 A l'Université de Fribourg	17
3 Evaluation de la mise en œuvre	18
3.1 Respect du calendrier et différences par rapport au concept	18
3.2 Participation	18
3.3 Satisfaction et attention des participant·e·s	18
3.4 Modalités de l'enseignement	20
3.5 Coûts	22
4 Evaluation des effets de l'enseignement	23
4.1 Effets de l'enseignement en termes d'acquisition de connaissances	23
4.2 Effets de l'enseignement en termes de développement de compétences	25
4.3 Effets non souhaités ou non attendus	26

5	Transférabilité et répliation du projet	27
6	Conclusions et recommandations	30
7	Bibliographie	33
8	Annexes	34
A-1	Questionnement	34
A-2	Collecte d'informations auprès des participant ·e ·s aux enseignements	35
A-2.1	Questionnaire utilisé dans le cadre du sondage écrit (version 2)	35
A-2.2	Guide d'entretien	36
A-3	Collecte d'information auprès des conceptrices et concepteurs et avec les intervenant ·e ·s	37
A-3.1	Guide d'entretien	37
A-4	Mise en œuvre des enseignements	38
A-5	Transférabilité	38
A-5.1	Liste des questions abordées dans le cadre du potentiel de répliation et de transfert du projet	38

Résumé

L'Université de Lausanne (UNIL) et l'Université de Fribourg (UniFR) ont chacune mis sur pied un enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins destiné aux étudiant-e-s en médecine. Ces deux enseignements poursuivent les mêmes objectifs, c'est-à-dire la transmission de connaissances et de compétences permettant d'identifier des situations de harcèlement sexuel et d'agir en cas de survenue de situations problématiques. Leurs publics-cibles et leurs formats (notamment l'utilisation du théâtre-forum pour l'UNIL et l'utilisation du théâtre-image pour l'UniFR), quant à eux, diffèrent légèrement. Les deux enseignements sont pensés comme des projets-pilotes avec un but de pérennisation et éventuellement de réplique dans d'autres institutions.

L'évaluation du projet a été mandatée par le Département formation, recherche et innovation d'Unisanté, en collaboration avec l'Institut de médecine de famille de l'Université de Fribourg, avec un financement du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Elle porte sur l'année académique 2019-2020 et a pour but de mesurer les effets des enseignements, l'atteinte des objectifs fixés et de contribuer, si besoin, avec d'éventuels amendements, à leur optimisation et pérennisation. Le projet est évalué de manière externe par le Bureau BASS, se basant sur les données collectées par Unisanté et l'UniFR.

L'évaluation analyse les quatre niveaux que sont : la justification et le concept du projet, sa mise en œuvre, ses effets et son potentiel de transférabilité. Les principales **sources d'information** utilisées à cet effet sont : l'observation directe des enseignements, un sondage écrit auprès des participant-e-s, des entretiens téléphoniques avec des participant-e-s, des entretiens téléphoniques avec des personnes impliquées dans la conception et dans l'animation des enseignements, ainsi que des entretiens exploratoires avec des représentant-e-s d'autres institutions pour tester la transférabilité du projet.

Evaluation de la justification et du concept du projet

La littérature scientifique et les personnes interrogées dans le cadre de l'évaluation indiquent que le milieu de soins réunit des conditions favorisant le sexisme et le harcèlement sexuel (hiérarchie, surreprésentation du personnel masculin parmi le corps enseignant et de direction, rythme de travail intense, voire stress, proximité physique, etc.). Le moment du stage en médecine constitue en

outre une période sensible, du fait de relations asymétriques et de dépendance des étudiant-e-s vis-à-vis de la personne responsable, rendant les dénonciations difficiles. Les projets d'enseignement évalués prennent donc place dans un contexte reconnu comme générateur de sexisme et de harcèlement sexuel, donnant une justification théorique à leur lancement.

La légitimité d'introduire ce thème dans leur formation ne fait pas de doute auprès de la quasi-totalité des étudiant-e-s interrogé-e-s. Néanmoins, il ressort des entretiens avec les participant-e-s et avec les intervenant-e-s qu'il est nécessaire que l'enseignement soit dispensé en parallèle aux professionnel-le-s, en particulier les enseignant-e-s et les cadres, qui interviennent dans les stages de formation.

Le mode d'intervention choisi dans le concept, soit l'utilisation d'outils du Théâtre de l'opprimé-e (théâtre-forum et théâtre-images), permettant de s'appuyer sur des situations concrètes et offrant une grande interactivité avec les participant-e-s, est relevée très positivement autant par les intervenant-e-s que par les participant-e-s.

Evaluation de la mise en œuvre

Au total, l'enseignement à l'UNIL a réuni 136 participant-e (sur sept sessions), soit un taux de participation de 100%. L'enseignement de l'UniFR a réuni, quant à lui, 31 participant-e-s (session unique), pour un taux de participation de 78%.

La différence de taux de participation s'explique par le fait que la participation à l'enseignement est obligatoire à Lausanne (une attestation de participation est signée à la fin du cours), mais pas à Fribourg.

Les résultats montrent, autant pour Lausanne que pour Fribourg, que la quasi-totalité des participant-e-s est **satisfaite**, voire très satisfaite, de l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins (99% des avis récoltés). Le **niveau d'attention** auto-rapporté par les participant-e-s et observé lors des enseignements est également très élevé, surtout pour la partie théâtrale. La partie discussion-débriefing à Lausanne est moins bien reçue. Les raisons invoquées sont un manque de structure et une durée jugée trop longue. Ce qui est confirmé par les observations. Ces dernières mettent également en évidence des différences au niveau de la participation active des étudiant-e-s selon les sessions.

Par ailleurs, le **coût** des deux enseignements diffère de manière importante : alors que les coûts estimés de l'enseignement de l'UNIL s'élevaient (en-dehors des coûts de conception) à environ

Résumé

4'400 frs par session d'une demi-journée, celui-ci est d'environ 1'500 frs à Fribourg (après standardisation de la durée). Pour la comparaison, les coûts d'une formation du 2^e Observatoire s'élèvent à 1'200 frs pour une demi-journée.

Evaluation des effets de l'enseignement

Concernant l'**acquisition de connaissances** (comprendre les définitions et les mécanismes du sexisme et du harcèlement sexuel et savoir identifier des situations problématiques), les résultats de l'évaluation montrent que les enseignements produisent un effet favorable. Une majorité de participant-e-s à Lausanne et à Fribourg estime ainsi avoir acquis des nouvelles connaissances en lien avec la thématique. Toutefois, sur la base des observations des enseignements, nous estimons que le format utilisé par l'UniFR, du fait que la transmission de connaissances est plus structurée, offre un meilleur cadre pour l'acquisition de connaissances que l'enseignement de l'UNIL.

Concernant la perception du **développement de compétences à agir** en cas de survenue de situations de harcèlement sexuel, les résultats auto-reportés par les participant-e-s sont un peu plus faibles que pour l'acquis de connaissances. Néanmoins, une majorité des participant-e-s interrogé-e-s estime être en mesure d'agir en cas de situation de harcèlement sexuel suite à l'enseignement. Celles et ceux qui pensent ne pas avoir développé de compétences dans ce sens disent nécessiter plus de temps et d'exercices ; d'autres mentionnent que dans la réalité, les situations sont plus complexes et surviennent trop rapidement pour réagir. A noter que les intervenant-e-s réussissent mieux à percevoir un développement des compétences à agir parmi les participant-e-s que l'acquisition de connaissances. Sur la base des observations, nous estimons que les enseignements de Lausanne et de Fribourg, du fait qu'ils s'appuient sur des outils du Théâtre de l'opprimé-e et qu'ils font intervenir les participant-e-s de manière active, présentent tous les deux un important potentiel pour le développement de compétences à agir.

Transférabilité et réplication du projet

Le potentiel de **réplication** (c'est-à-dire la reproduction identique de l'enseignement dans un contexte similaire) est fort pour les deux enseignements, avec le bémol du coût élevé pour l'enseignement de l'UNIL.

Le potentiel de **transférabilité** vers d'autres domaines professionnels, quant à elle, est très élevé dans le cas de l'enseignement de l'UniFR. Pour l'enseignement de l'UNIL, ce potentiel de transfert (en raison de la pièce utilisée pour le théâtre-

forum s'inscrivant dans un contexte spécifique) fait plus débat.

Conclusions et recommandations

En proposant un enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins, les Universités de Lausanne et de Fribourg répondent à une problématique identifiée par des étudiant-e-s et des enseignant-e-s, et confirmée par la littérature scientifique. La légitimité de ces nouveaux enseignements ne fait aucun doute auprès des étudiant-e-s interrogé-e-s. Les résultats de l'évaluation montrent par ailleurs que les enseignements remplissent leurs objectifs et que le niveau de satisfaction des participant-e-s est très élevé.

Certains besoins d'optimisation ressortent toutefois de l'évaluation. Ils concernent les éléments suivants : le manque d'une analyse de la situation de départ, le fait que le projet vise uniquement les étudiant-e-s pour l'heure, et le fait que l'enseignement ne soit donné qu'une fois pendant le cursus. Plus spécifiquement pour Lausanne, les besoins d'optimisation concernent la structuration de la partie discussion-débriefing et pour Fribourg, le taux de participation, la durée (trop courte) et la langue.

1 Introduction

1.1 Contexte

L'Université de Lausanne (UNIL) et l'Université de Fribourg (UniFR) ont chacune mis sur pied un enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins destiné aux étudiant·e·s en médecine. Ces deux enseignements ont été dispensés pour la première fois au cours de l'année académique 2019-2020. Ils poursuivent les mêmes objectifs et utilisent tous les deux des outils issus du « Théâtre de l'opprimé·e » (voir définitions au sous-chapitre 1.5). Leurs publics-cibles et leurs formats, quant à eux, diffèrent légèrement.

L'enseignement de l'UNIL s'adresse aux étudiant·e·s de 3^{ème} année de Bachelor de médecine, qui doivent le suivre de manière obligatoire. Il est donné sous forme d'atelier en groupes d'environ 20 participant·e·s, à raison d'une demi-journée. Le format comprend une partie théâtre-forum (voir définitions ci-après) et une partie intitulée discussion-débriefing. Douze séances étaient prévues entre octobre 2019 et avril 2020 pour permettre la participation de l'ensemble des étudiant·e·s de 3^{ème} année.

L'enseignement à l'UniFR diffère de celui de Lausanne par le fait qu'il s'adresse aux étudiant·e·s de 1^{ère} année de Master et est donné à un groupe d'environ 40 étudiant·e·s (soit la totalité des étudiant·e·s de ce niveau). Par ailleurs, le contenu du cours est légèrement différent. D'une part, le théâtre-image est utilisé (définitions ci-après) mais pas le théâtre-forum. D'autre part, la partie théorique est enseignée de manière interactive mais sans discussion-débriefing. Une séance unique a eu lieu en janvier 2020.

Les deux enseignements ont pour objectif global la prévention du harcèlement sexuel et du sexisme en milieu de soins. Pour y parvenir, les objectifs spécifiques (ou effets) suivants sont poursuivis :

- les participant·e·s savent identifier les situations problématiques en tant que témoin, cible, auteur·trice et connaissent les ressources à disposition ;
- les participant·e·s sont en mesure d'agir en cas de survenue de situations problématiques (à l'aide d'outils transmis lors de l'enseignement).

Les deux enseignements sont pensés comme projets pilotes avec un but de pérennisation et éventuellement de réplique dans d'autres universités et, plus largement, dans d'autres formations des métiers de la santé.

L'évaluation du projet est financée conjointement par le Département formation, recherche et innovation d'Unisanté et l'Institut de médecine de famille de l'UniFR, avec un appui financier du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Le BFEG a souhaité que le projet soit évalué de manière externe, tout en s'appuyant sur une collecte de données réalisée par l'équipe d'Unisanté et de l'Institut de médecine de famille de l'UniFR. Le Bureau BASS a conduit l'évaluation externe.

1.2 Buts et approche de l'évaluation

L'évaluation porte sur un projet d'enseignement en cours de mise en œuvre. Il s'agit donc d'une évaluation concomitante. La **période évaluée** est l'année académique **2019-2020**.

Le but de l'évaluation est de mesurer les effets des enseignements, l'atteinte des objectifs fixés et contribuer, si besoin avec d'éventuels amendements, à leur optimisation et pérennisation.

Les quatre **niveaux** du projet suivants sont évalués :

■ La **justification et concept** du projet : l'évaluation s'est intéressée à la définition du problème ainsi qu'à la cohérence entre le problème identifié et la solution proposée (soit un enseignement d'une demi-journée aux étudiant-e-s de médecine avec les outils du théâtre de l'opprimé-e).

■ La **mise en œuvre** du projet : il a été examiné si la manière de réaliser l'enseignement permettait de concrétiser le concept tel qu'envisagé, notamment de toucher le public visé tant de manière quantitative que qualitative.

■ Les **effets** du projet : l'atteinte des objectifs (ou effets recherchés) du projet a été évaluée, tout en prêtant attention aux éventuels effets non attendus ou non souhaités du projet.

■ La **transférabilité/réplication du projet** : une analyse comparative en termes de forces, faiblesses, risques et opportunités a enfin été menée sur les deux enseignements en vue de la transférabilité et la réplification du projet.

Alors que cette évaluation ne s'attache pas à l'impact du projet, en raison du manque de recul temporel et des données nécessaires, une réflexion a été initiée sur celui-ci, notamment en identifiant les conditions à réunir pour l'évaluer dans une phase future.

1.3 Questionnement et méthodes

L'évaluation examine et vise à répondre aux questions identifiées pour chacun des quatre niveaux (justification, mise en œuvre, effets et transférabilité/réplication). Les questions sont listées en annexe (A-1).

Pour répondre à ces questions, différentes sources d'information ont été utilisées. La plupart des données a été collectée par l'équipe d'évaluation interne – c'est-à-dire essentiellement par Lauriane Pichonnaz (Unisanté), avec la collaboration ponctuelle de Julie Dubois (UniFR) – sur la base de méthodes élaborées par le BASS. L'élaboration des méthodes s'est faite en discussion avec l'équipe d'évaluation interne, afin de capitaliser sur l'expertise de celle-ci. Les données ont ensuite été transférées au BASS et analysées par celui-ci.

Les différentes méthodes utilisées sont présentées ci-dessous :

■ **Analyse de la documentation** : Nous avons principalement consulté et analysé les documents émis par l'UNIL et par l'UniFR pour concevoir l'enseignement, ainsi que les supports de cours utilisés (y compris celui du 2^e Observatoire¹).

■ **Observation des enseignements** : Les enseignements menés durant l'année académique 2019-2020 (sept sessions à Lausanne et une à Fribourg) ont été observés par l'équipe d'évaluation interne et une prise de notes systématique a été réalisée à l'aide d'une grille d'observation. Le BASS a, quant à lui, observé l'enseignement à l'UniFR ainsi qu'une session à l'UNIL².

■ **Sondage écrit auprès des participant-e-s** : Un sondage écrit a été réalisé auprès des étudiant-e-s, afin de connaître leur point de vue et leur niveau de satisfaction quant à l'enseignement suivi. Deux versions de questionnaire ont été utilisées. Une première version (envoyée par e-mail le jour même de l'enseignement et contenant quatre questions ouvertes³) a été utilisée lors des cinq premières sessions à Lausanne et lors de la session à Fribourg. Cette première version, conçue par l'équipe d'évaluation interne, était plus ciblée sur le potentiel d'amélioration des enseignements. Le taux de retour a été de 33% pour

¹ Créé en 1998, le 2^e Observatoire est constitué d'un Centre de compétence en matière de risques psychosociaux et de harcèlement dans le cadre du travail, ainsi que d'un Institut romand de recherche et de formation sur les rapports de genre. Dans le cadre du centre de compétences, le 2^e Observatoire propose notamment des formations de prévention du harcèlement sexuel aux entreprises et organisations privées et aux entités publiques.

² En raison de la crise sanitaire, l'observation de l'enseignement à l'UNIL par le BASS n'a pu être faite qu'en septembre 2020, soit en dehors de la période d'observation prévue.

³ Les questions étaient les suivantes : (1) Selon vous, quels sont les points forts de l'enseignement ? (2) Quels sont les points faibles ? (3) Quel(s) message(s) avez-vous retenu ? (4) Avez-vous des suggestions d'amélioration/ des commentaires ?

Lausanne (32 réponses sur 96 participant·e·s sur 5 sessions) et de 68% pour Fribourg (21 réponses sur 31 participant·e·s).

La deuxième version du questionnaire, avec l'objectif d'appréhender la façon dont les participant·e·s auto-évaluent l'augmentation de leurs connaissances sur le harcèlement sexuel, l'amélioration de leur capacité à identifier des situations de harcèlement sexuel et leur compétence à agir en cas de survenue d'une telle situation a été élaborée par le BASS (voir le questionnaire en annexe A-2.1). Le mode de distribution de cette version (en format papier et sur place à la fin de l'enseignement) avait aussi pour but d'augmenter le taux de réponse. Cette deuxième version n'a pu être utilisée que lors des deux dernières sessions à Lausanne (sessions n° 6 et 7) en raison de l'arrêt des cours dû à la situation sanitaire COVID-19. Le taux de retour y a été de 100% (soit 40 répondant·e·s). Cette deuxième version n'ayant pas pu être utilisée à l'UniFR, cela provoque malheureusement une asymétrie dans les résultats et la comparabilité. Cette situation est due au fait que l'évaluation a démarré après le début des enseignements.

■ **Entretiens avec les participant·e·s** : Afin de recueillir le point de vue des participant·e·s à l'enseignement sur les effets du projet, leur ressenti pendant le cours et sur les éventuelles propositions d'amélioration, des entretiens téléphoniques d'environ 45 minutes avec les participant·e·s ont été menés par l'équipe d'évaluation interne, sur la base d'un guide d'entretien élaboré par le BASS (voir en annexe A-2.2). Les personnes contactées ont été sélectionnées sur la base d'un échantillonnage aléatoire veillant à un équilibre dans la représentation des sessions d'enseignement. Environ deux tiers des participant·e·s aux enseignements étant des femmes, une attention particulière a été portée pour reproduire la répartition femmes/hommes parmi les personnes interviewées. Les personnes sélectionnées ont été contactées par e-mail, afin de leur demander leur accord quant à une participation aux entretiens. Au total, 17 participant·e·s ont été interviewé·e·s (10 femmes et 7 hommes): 10 personnes pour l'enseignement à l'UNIL et 7 personnes pour celui d'UniFR.

■ **Entretiens avec les personnes impliquées dans la conception et les personnes intervenues lors des enseignements** : Afin de recueillir l'opinion des conceptrices et concepteurs ainsi que des intervenant·e·s, des entretiens ont été menés. Alors qu'il était initialement prévu de conduire ces entretiens en face-à-face, ceux-ci ont été menés par téléphone (pour une durée d'environ 1 heure), en raison de la situation sanitaire. Deux versions de guide d'entretien ont été élaborées à cet effet par le BASS : une version courte contenant des questions uniquement en lien avec la conception de l'enseignement et une version longue incluant également des questions en lien avec les effets de l'enseignement, y compris les effets non souhaités ou non attendus ainsi que les éventuelles mesures à mettre en œuvre pour améliorer le projet (voir annexe A-3.1). A noter que l'ensemble des intervenant·e·s ont participé à la conception de l'enseignement. Au total, 8 personnes ont été interviewées en lien avec la conception et l'animation (5 pour Lausanne et 3 pour Fribourg).

■ **Analyse de la transférabilité du projet** : Afin de vérifier l'intérêt pour une formation sur le harcèlement sexuel au sein d'autres institutions, nous avons utilisé une combinaison de différentes méthodes. D'une part, nous avons réalisé une analyse en termes de forces, faiblesses, opportunités et menaces (SWOT) des deux enseignements de l'UNIL et de l'UniFR. Ensuite, des entretiens exploratoires ont été réalisés avec des représentant·e·s de l'UNIGE, du CHUV et des HUG dans le but de sonder l'intérêt et l'opportunité de mettre en place une formation sur le harcèlement sexuel (voir liste des questions posées en annexe A-5.1). Ces éléments ont été complétés par une liste des conditions de transférabilité du projet établie de manière théorique. A noter que cette analyse ne constitue pas une réelle analyse de faisabilité puisque cela aurait exigé de définir au préalable un scénario concret de formation (avec un format et un public-cible déterminés).

Les différentes méthodes utilisées pour collecter l'avis des participant·e·s, des intervenant·e·s ainsi que des conceptrices et concepteurs de l'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR sont résumées dans le **Tableau 1**.

Tableau 1: Aperçu des différentes méthodes utilisées pour recueillir les opinions des participant-e-s, des conceptrices et concepteurs ainsi que des intervenant-e-s à l'enseignement de l'UNIL et de l'UniFR

Méthode	Nb répondant-e-s UNIL	Nb répondant-e-s UniFR
Participant-e-s à l'enseignement		
Sondage 1 (questions ouvertes)	32	21
Entretiens téléphoniques	10	7
Sondage 2 (questions fermées et ouvertes)	39	– (pas eu lieu)
Total d'avis collectés auprès de personnes ayant participé à l'enseignement*	81	28
Intervenant-e-s et conceptrices et concepteurs		
Entretiens téléphoniques avec personnes ayant participé uniquement à la conception	1	-
Entretiens téléphoniques avec personnes ayant participé à la conception et à l'animation	4	3
Total d'intervenant-e-s et de conceptrices et concepteurs interrogé-e-s	5	3

*Le total de 109 (en cumulant les répondant-e-s pour les enseignements UNIL et UniFR) doit être lu comme un total d'avis recueillis, car il se peut qu'une personne ait répondu à la fois à l'un des sondages écrits et à un entretien téléphonique. Pour rappel, le nombre total de participant-e-s s'élève à 136 pour l'UNIL et à 31 pour Fribourg.

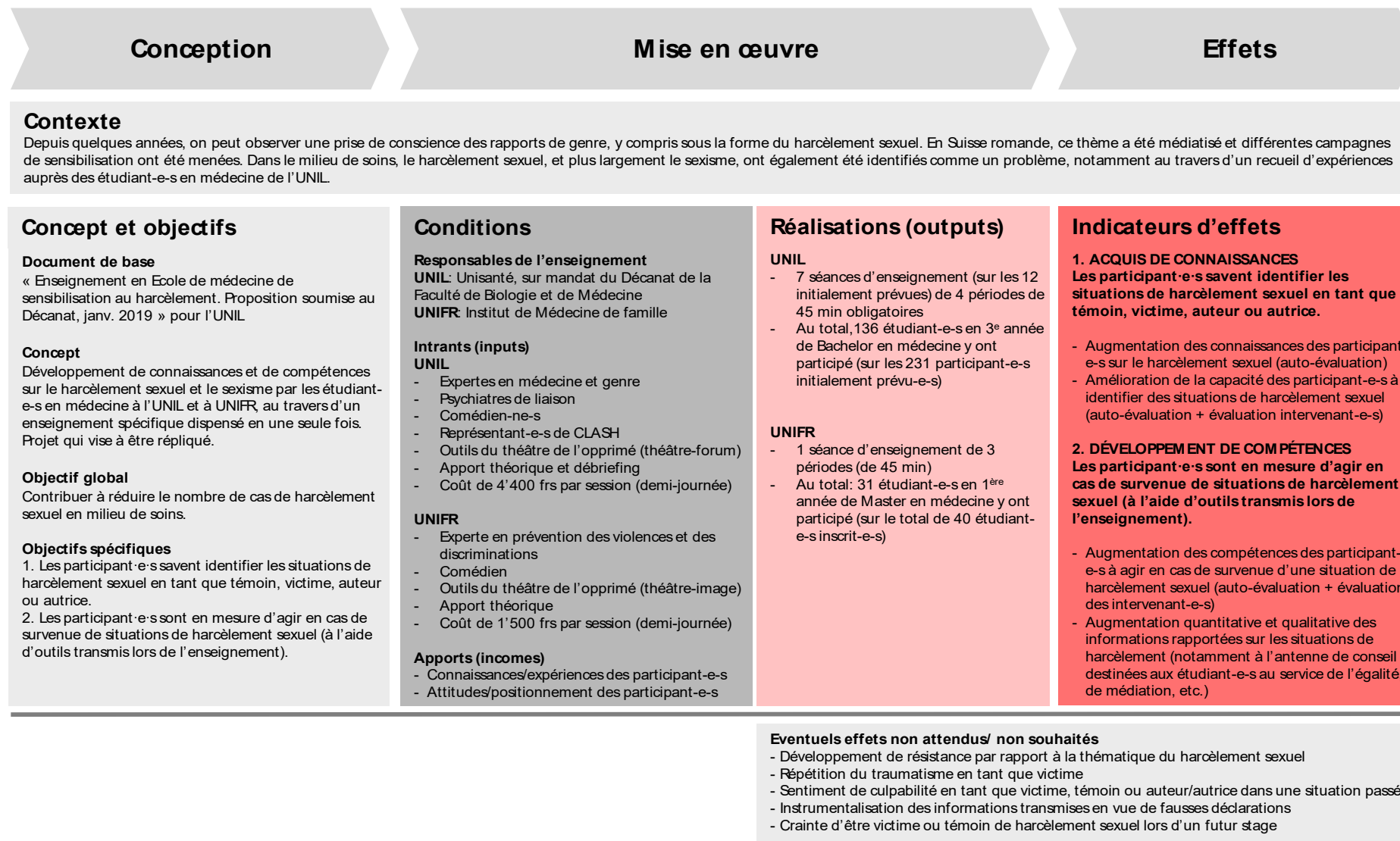
Source: Elaboration BASS

1.4 Modèle logique

L'objet soumis à l'évaluation est appelé « programme ». Le programme consiste en un enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins. Il comprend deux variantes utilisant chacune les outils du Théâtre de l'opprimé-e. Une variante est mise en œuvre à l'UNIL et une autre à l'UniFR, toutes deux auprès d'étudiant-e-s en médecine.

Le modèle logique du programme (**Figure 1**) synthétise les activités, les objectifs et les indicateurs d'effets. Ce modèle logique présente ainsi les éléments examinés dans le cadre de l'**évaluation des effets** (c'est-à-dire l'atteinte des objectifs, mais aussi l'identification d'éventuels effets non attendus ou non souhaités). Bien que nous ne nous focalisions pas prioritairement sur les éléments de contexte, conditions et activités, ceux-ci ont été considérés pour l'évaluation.

Figure 1: Modèle logique du programme



1.5 Définitions

Les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel ne sont pas des faits nouveaux. Depuis quelques années cependant, leur réalité et leur ampleur est de plus en plus visible, notamment via les médias sociaux, les articles de presse, les émissions de télévisions ou les interventions parlementaires.⁴

1.5.1 Sexisme

On entend par sexisme tout type de discrimination en raison du sexe. Le sexisme est un système idéologique qui, « bicatégorise et hiérarchise les sexes en postulant la supériorité de la catégorie des hommes sur celle des femmes. Il s'agit d'un ensemble de croyances, de conduites et d'actions qui (re)produit cette prétendue supériorité, de manière directe ou indirecte, sur les plans individuels, collectifs comme institutionnels. Ce système se manifeste notamment par des stéréotypes, des discriminations et des violences basées sur l'appartenance à un sexe »⁵.

Concrètement, le sexisme peut prendre de multiples formes : par exemple des moqueries ou des remarques embarrassantes sur une personne en raison de son apparence physique, de son comportement en lien avec son appartenance à un sexe ou de son orientation sexuelle.⁶ La violence à l'égard des femmes ou le harcèlement sexuel relèvent également du sexisme, et plus précisément des violences sexistes.

1.5.2 Harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou de formation

Selon la définition du Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes (BFEG), « on entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées par l'employeuse ou l'employeur. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle de l'entreprise. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. »⁷ Ajoutons à cette définition qu'en milieu de soins, les patient·e·s peuvent être auteur·trice·s et/ou cibles du harcèlement sexuel. Les enquêtes réalisées en Suisse et dans d'autres pays montrent que les victimes de harcèlement sexuel sont essentiellement des femmes.⁸

Le BFEG donne par ailleurs des exemples concrets :

- remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues;
- présentation de matériel pornographique – qu'il soit montré ou suspendu;
- invitations importunes dans un but sexuel;

⁴ « Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles: repérer pour agir » Guide édité en 2018 à Genève par le Département des finances et des ressources humaines (DF), le Département de la cohésion sociale (DCS), le Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences. Accessible sur : https://edudoc.ch/record/132655/files/bpev_sexisme_ordinaire_web.pdf

⁵ Dayer C (2017), *Sous les pavés, le genre. Hacker le sexisme*. Editions de l'Aube

⁶ Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes (2008). *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?* PDF

⁷ Ibid.

⁸ Pour la Suisse : Strub S. & Schär Moser M. (2008). *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande. Etude mandatée par le BFEG et le SECO*. Pour d'autres pays, voir notamment : Jagsi, R. (2016). *Sexual Harassment and Discrimination Experiences of Academic Medical Faculty*. In : JAMA, Volume 315, Number 19.

- contacts physiques non désirés;
- pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- agressions sexuelles, contrainte sexuelle, tentatives de viol ou viols.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel a des impacts importants sur la vie des personnes ciblées : il a ainsi « été identifié comme l'un des freins les plus dommageables et les plus répandus à la carrière professionnelle des victimes, à leur performance et à leur satisfaction au travail, avec pour conséquences une diminution de l'engagement et une démotivation, un absentéisme pour cause de maladie, des démissions, des problèmes de santé physique et mentale et des symptômes du trouble de stress post-traumatique »⁹.

La législation suisse condamne le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et oblige l'employeur à protéger la santé et la personnalité des travailleuses et des travailleurs contre le harcèlement sexuel, en particulier les articles 4 et 5 de la Loi sur l'égalité, l'article 6 de la Loi sur le travail, l'article 328 du Code des obligations et l'article 198 du Code pénal. En revanche, il n'existe aucune protection légale contre le harcèlement sexuel dans les établissements de formation. La Loi sur l'Égalité (LEg) ne couvre que les relations de travail salariées.

1.5.3 Théâtre de l'opprimé·e, théâtre-forum et théâtre-image

Fondé par l'écrivain et dramaturge brésilien Augusto Boal, le **Théâtre de l'opprimé·e** est une méthode de transformation et d'évolution personnelle et sociale. Ce genre théâtral travaille sur des situations d'oppression, en donnant aux participant·e·s la possibilité de s'exprimer et de rechercher, avec le groupe, des pistes d'améliorations et de sortie d'oppression. Le Théâtre de l'opprimé·e peut aborder n'importe quelle thématique sociale, telle que le mobbing, l'adaptation aux changements, la gestion du stress, la maltraitance, le harcèlement, etc.¹⁰

Il existe plusieurs outils du Théâtre de l'opprimé·e¹¹, en particulier :

- Le **théâtre-forum** consiste en un spectacle de théâtre interactif qui promeut la réflexion et la prise de parole sur un thème choisi. Le contenu du spectacle est préparé à l'avance : il est créé sur mesure pour aborder la thématique choisie et répondre aux besoins des partenaires. Dans un premier temps, les comédien·ne·s jouent une histoire qui met en scène des situations problématiques où des personnages se retrouvent soit comme victime, soit comme oppresseur ou oppresseuse (en sachant que les personnes oppresseuses peuvent aussi être victimes, et les victimes exercer des oppressions). Dans un deuxième temps, les comédien·ne·s rejouent le même scénario. Le public peut alors intervenir, sur l'invitation du maître ou de la maîtresse de jeux, et changer le cours de l'histoire en remplaçant un personnage sur scène ou en en créant un nouveau. Lorsqu'une personne intervient, elle entre dans le jeu avec les comédien·ne·s et essaie de proposer des solutions concrètes pour que les oppressions disparaissent.
- Le **théâtre-image** fait intervenir les participant·e·s qui créent, en se plaçant dans l'espace et en prenant une pose, une image ou photo grandeur nature en lien avec la thématique choisie (cela peut aussi être une sculpture ou une statue). Les personnages de l'image s'expriment ensuite sur leur ressenti dans cette situation et peuvent proposer des changements pour modifier ce ressenti à l'intérieur de l'image. Cette technique permet de montrer visuellement comment il est possible, à partir d'une situation concrète, de créer un rapport différent avec autrui et dissiper ainsi l'oppression ressentie.

⁹ Salmona M. (2019). Le harcèlement sexuel. Presses universitaires de France. p.31.

¹⁰ Informations collectées sur les sites internet du Théâtre de l'opprimé à Paris (www.theatredelopprime.com) et de la Compagnie Caméléon.

¹¹ <https://www.lecameleon.ch/formations/les-outils-du-th%C3%A9%C3%A2tre-de-l-opprim%C3%A9/>

1 Introduction

Ces deux outils diffèrent surtout l'un de l'autre par les ressources qu'ils mobilisent. Le théâtre-forum nécessite une préparation en amont (écriture d'une pièce, mise en scène, répétitions), ainsi que l'intervention de plusieurs comédien-ne-s et d'un maître ou d'une maîtresse de jeux. Le théâtre-image, quant à lui, ne nécessite qu'un maître ou une maîtresse de jeux, les images étant créées par les participant-e-s à l'enseignement.

Alors que l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel à l'**UNIL** s'appuie sur le **théâtre-forum**, à l'**UniFR**, c'est l'outil du **théâtre-image** et des mises en situations qui sont utilisés.

2 Evaluation de la justification et du concept du projet

Nous nous intéressons ici à la définition du problème (sexisme et harcèlement sexuel dans le milieu de soins) et à l'approche conçue et mise en œuvre pour y remédier. Concrètement, il s'agit de voir dans quelle mesure le projet initié répond à un besoin (justification), comment ce besoin a été identifié et par qui, et si la solution proposée (concept) répond aux spécificités de ce besoin.

2.1 Dans quelle mesure le projet répond-il à un besoin ?

De manière globale, au-delà des contextes lausannois et fribourgeois, le harcèlement en milieu de soins est largement analysé et documenté.¹² Différentes sources internationales montrent que le harcèlement sexuel est plus fréquent dans la formation médicale que dans d'autres domaines.¹³ En outre, le contexte médiatique, politique et judiciaire international est, depuis le mouvement #metoo, favorable à la prise de conscience de toute discrimination ou violence basée sur le genre.

En particulier, la littérature scientifique et les personnes interrogées dans le cadre de cette évaluation (participant·e·s et intervenant·e·s) indiquent que le milieu de soins, et en particulier le contexte hospitalier, se caractérise par des conditions qui peuvent favoriser le sexisme et le harcèlement sexuel, essentiellement envers le personnel féminin. La forte hiérarchie qui prévaut au sein des hôpitaux ainsi que la représentation masculine parmi le corps professoral et de direction créent un contexte général de risque, de non-dénonciation et d'impunité. De plus, un rythme de travail intense et potentiellement générateur de stress engendre des phases de décompression, où les comportements inappropriés peuvent se multiplier et être perçus, à tort, comme normaux. Le fait de travailler en milieu relativement fermé, avec une proximité physique parfois très forte, contribue aussi aux situations à risques.

Dans le contexte spécifique des étudiant·e·s en médecine, le moment particulier de l'année de stage en hôpital (ou en cabinet médical¹⁴) crée une phase de dépendance de l'étudiant·e vis-à-vis du ou de la responsable, à la fois médecin et enseignant·e, qui détient ainsi un pouvoir considérable dans l'évolution du parcours de formation. L'existence de relations asymétriques entre étudiant·e·s et enseignant·e·s a ainsi été rapportée tant par les conceptrices et les concepteurs de l'enseignement que par les étudiant·e·s interrogé·e·s (dans le cadre du sondage écrit et des entretiens téléphoniques). Il s'ensuit de ce contexte de formation médicale que la dénonciation des cas de sexisme et de harcèlement sexuel est ressentie comme dangereuse en regard du cursus de formation, ou plus tard de la carrière professionnelle. De plus, institutionnellement, il n'est pas toujours évident pour la personne concernée de savoir vers qui se tourner. En effet, pendant les périodes de stage, il y a une différence entre le lieu de travail (un hôpital ou un cabinet notamment) et le rattachement administratif (une université). Ces éléments contribuent à maintenir peu visible la réalité du problème, mais aussi, en l'absence de réaction personnelle et/ou institutionnelle, créent un terrain favorable à l'impunité et donc la continuité du problème.

Les projets d'enseignement évalués ici prennent ainsi place dans un contexte reconnu comme générateur de sexisme et de harcèlement sexuel, tant par la littérature que par les personnes interrogées dans le

¹² Nous n'avons pas réalisé une revue de littérature pour ce rapport, mais quelques publications peuvent être citées : The National Academies of Sciences, Engineering and Medicine (NASEM). (2018). Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. Washington, DC: The National Academies Press. , Fnaïs N., Soobiah C., Chen M. H., Lillie E., Perrier L., Tashkhandi M., Straus S. E., Mamdani M., Al Omran M., Tricco A. C. (2014). Harassment and Discrimination in Medical Training: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Academic Medicine*, 89(5), 817-827. doi:10.1097/acm.0000000000000200

¹³ NASEM (2018). op. cit.

¹⁴ Vukovich C. M. (1996). « The prevalence of sexual harassment among female family practice residents in the United States », *Violence and Victims*, 11(2) : 175-180.

2 Evaluation de la justification et du concept du projet

cadre de l'évaluation (qu'il s'agisse des personnes impliquées dans la conception de l'enseignement que des participant-e-s), donnant une justification théorique à leur lancement.

En Suisse, selon l'avis des conceptrices et des concepteurs interrogé-e-s, et selon nos propres recherches, les données quantitatives sur le harcèlement sexuel, que ce soit dans le milieu des soins ou de manière plus générale¹⁵, sont toutefois très insuffisantes.

2.1.1 A Lausanne

En 2018, un groupe d'étudiant-e-s en médecine, formé en collectif (CLASH - Collectif de Lutte contre les Attitudes Sexistes en milieu Hospitalier) a réalisé un sondage (collecte de témoignages) auprès de leurs camarades sur la question du sexisme et du harcèlement sexuel. Ce sondage a été réalisé de manière indépendante des directions tant du CHUV que de la Faculté de biologie et de médecine (FBM). Son écho a été important et déterminant dans le processus de priorisation de la thématique comme enjeu dans la formation des étudiant-e-s en médecine.

Sur la base des résultats du sondage CLASH, plusieurs mesures ont été proposées, soutenues par la Commission Médecine et Genre, la Commission pour la promotion académique des femmes (Commission Pro-Femmes) et les directions du CHUV et de la FBM. Une de celle-ci consiste en « la mise en place d'une formation continue sur les bonnes pratiques en matière de respect de l'égalité ». Pour y faire suite, le Décanat de la FBM a mandaté l'Unité Médecine et Genre (Département formation, recherche et innovation d'Unisanté) pour mettre sur pied un enseignement interactif de prévention et de sensibilisation au sexisme et au harcèlement sexuel en milieu de soins pour les étudiant-e-s de l'Ecole de médecine. A noter qu'un des objectifs de l'Unité Médecine et Genre est d'analyser et intégrer la dimension du genre dans l'enseignement de la médecine. Il existe donc à la fois une expertise et une sensibilité en lien avec la problématique générale du genre au sein de l'équipe qui a reçu le mandat de concevoir l'enseignement.

Ainsi, dans ce processus *bottom-up*, il n'y a pas, à la base du projet, d'analyse statistique sur la prévalence ou les formes de harcèlement sexuel au sein du milieu de soins.¹⁶ Il existe un sondage de satisfaction professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs du CHUV d'une part et de la Policlinique médicale universitaire (PMU) d'autre part, mais dont le caractère généraliste ne permet pas de tirer des enseignements sur l'existence ou la forme du harcèlement sexuel en milieu hospitalier. La base principale qui demeure est donc le travail tel qu'entrepris par CLASH, qui n'avait pas un objectif de scientificité mais de collecte de témoignages et de plaidoyer, rôle qu'il a parfaitement joué. En ce qui concerne l'évaluation, nous ne possédons pas de *baseline* qui permettrait d'évaluer l'impact sur le terrain de l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel.

2.1.2 A Fribourg

La genèse du projet a été inverse puisqu'il a été initié de manière *top-down*, par l'Institut de médecine de famille. Le projet s'inscrit dans la campagne de lutte contre le harcèlement sexuel en milieu de soins, lancée par cet Institut. Les témoignages récoltés par CLASH Lausanne, des contacts établis en France lors d'un congrès sur la médecine de famille ainsi que les résultats d'un sondage au Québec ont aussi contribué à valider l'opinion qu'un problème existait et qu'une prise d'action était nécessaire.

¹⁵ Pour combler cette lacune, le BFEG lance une étude afin de mieux connaître l'ampleur et l'évolution du harcèlement sexuel en Suisse.

¹⁶ A noter que la Commission Pro-Femmes de la Faculté de biologie et de médecine (FBM) de l'UNIL avait prévu, dans le cadre du Plan d'action AGIR+ pour l'égalité 2017-2020, la conduite d'une enquête qualitative et quantitative auprès toutes les personnes employées par la FBM pour y mesurer le climat de travail, en particulier la sensibilité au genre et la prévalence de cas de sexisme ou de harcèlement. Cette activité a cependant été suspendue par le Décanat.

2 Evaluation de la justification et du concept du projet

Comme pour Lausanne, on ne trouve pas à Fribourg d'étude de base statistique sur la prévalence et les formes de sexisme et de harcèlement sexuel dans la genèse du projet. Notons toutefois que l'Institut de médecine de famille a réalisé un court sondage en septembre 2019 auprès des étudiant·e·s en 1^{ère} année de Master de médecine (39 répondant·e·s sur les 40 personnes inscrites). Les résultats de ce sondage ont montré que la moitié des étudiant·e·s interrogé·e·s se sentait visé par le harcèlement sexuel lors d'une entrée en stage, que 90% en avait entendu parler, que 80% souhaitait pouvoir agir plus concrètement contre ce phénomène et que 54 % redoutait d'y être personnellement confronté·e·s. Le questionnaire n'aborde pas la victimisation directement (le stage n'a pas encore été fait au moment du sondage), donc sert de base de justification au projet mais pas de *baseline*.

Le fait que les deux contextes (Lausanne et Fribourg) aient des origines différentes du projet tend à montrer que d'une manière ou d'une autre, la problématique du sexisme et du harcèlement sexuel allait s'imposer, que cela soit par la pression des étudiant·e·s ou par celles des enseignant·e·s. Il y a peu de doute qu'un besoin non seulement existait, mais qu'une réponse rapide devait être donnée.

2.1.3 Opinion des participant·e·s interrogé·e·s sur la justification du projet

Du point de vue des étudiant·e·s, il y a, quant à l'existence même d'un enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel, une réception très positive. La légitimité d'introduire ce thème dans leur formation ne pose pas de doute à la quasi-totalité des personnes dont l'avis a pu être collecté. Les résultats ne montrent pas de différence entre Lausanne et Fribourg à ce sujet. Les femmes et les hommes interrogé·e·s font part d'avis similaires.

Ainsi, 16 des 17 personnes interrogées (à Lausanne et à Fribourg) dans le cadre des entretiens téléphoniques disent trouver l'introduction de cet enseignement dans leur formation tout à fait pertinente et nécessaire. Dans le cadre du premier sondage écrit (questions ouvertes), personne n'a émis d'avis remettant en cause la tenue de l'enseignement. Le deuxième sondage, avec questions fermées (uniquement à Lausanne), a confirmé cette réception : l'ensemble des 39 répondant·e·s sont d'accord avec l'idée d'aborder ce thème, et 36 sont d'accord avec le fait d'y consacrer un cours spécifique (2 ne répondent pas à cette question, et 1 répond « plutôt non »). Par ailleurs, comme mentionné ci-dessus (voir 2.1.2), le sondage réalisé à Fribourg avant la tenue de l'enseignement a montré que 80% des répondant·e·s souhaitaient pouvoir mieux répondre aux situations de harcèlement sexuel.

L'extrait de témoignage suivant résume bien la réception de la part des étudiant·e·s : « Je trouve très bien d'avoir intégré à notre cursus un cours sur cette thématique importante. C'est un problème qui existe, et d'en parler et de sensibiliser les étudiant·e·s à ce sujet est essentiel. »

Les retours des étudiant·e·s confirment que le projet de formation est justifié et répond à un besoin. Tant le processus *bottom-up* qui a émergé à Lausanne (dénonciation estudiantine) que la décision *top-down* à Fribourg (sur l'initiative de responsables de la formation) se rencontrent et se révèlent propres à identifier de manière pertinente cette demande.

A noter qu'à Lausanne, une quinzaine d'étudiant·e·s sur les 95 qui n'ont pas pu suivre l'enseignement en raison de l'arrêt des cours dû à la situation sanitaire COVID-19, ont demandé à pouvoir le rattraper l'année académique suivante, confirmant l'intérêt pour la thématique.

2.2 Comment le mode d'intervention a-t-il été conçu ?

Lors du processus de conception des enseignements, il n'a pas été procédé à une étude comparative de différents modes d'intervention. Toutefois, les conceptrices et les concepteurs avaient, comme rappelé au chapitre précédent, une connaissance préalable de la thématique générale.

2.2.1 A Lausanne

Les conceptrices et les concepteurs ont, dès le départ, eu la volonté d'offrir un enseignement interactif, qui propose des outils pratiques. Le théâtre-forum a été utilisé avec succès dans d'autres contextes du milieu médical à Lausanne (accueil des patient·e·s, prévention du burnout chez les médecins, notamment). Lorsque la proposition a été faite par l'Unité Médecine et Genre de l'utiliser pour l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel, un consensus s'est rapidement établi.

Principalement en raison du temps très court à disposition pour concevoir l'enseignement, mais aussi parce que les conceptrices et les concepteurs n'ont pas trouvé de documentation à cet effet, il n'y a pas eu d'évaluation des forces et faiblesses de différents modes d'intervention en amont du lancement de l'enseignement. Le mode choisi n'a pas fait l'objet d'une mise en concurrence avec d'autres potentiels modes d'action.

Un cours sur mesure a été conçu entre les différents partenaires, y compris CLASH, et la compagnie de théâtre Caméléon. Il faut aussi préciser que la direction de la Faculté a proposé d'impliquer un·e psychiatre de liaison dans le projet afin d'offrir une possibilité de débriefing aux participant·e·s pendant l'enseignement. Cette méthode de conception, avec différents partenaires, implique inévitablement un travail conséquent de coordination.

2.2.2 A Fribourg

Lors de la conception, des échanges ont eu lieu avec Lausanne, dont le projet était plus avancé. A ce moment-là, il a été décidé de ne pas recréer un modèle similaire, pensant qu'éventuellement le modèle lausannois pourrait être généralisé et repris à Fribourg dans un second temps. Pour les conceptrices et les concepteurs du projet à Fribourg, il était également primordial d'utiliser des outils interactifs. En outre, une attention particulière a été portée au fait que les participant·e·s soient au centre de l'enseignement, en partant de leurs expériences et de leurs propositions, et qu'elles et ils soient le plus possible en mouvement (donc le moins possible assis à écouter les intervenant·e·s). Un autre outil du Théâtre de l'opprimé·e a été choisi, le théâtre-image, qui s'appuie sur des mises en situation. Ce type de méthode interactive était déjà connue et pratiquée avec succès par l'UniFR, dans des exercices de mise en situation entre patient·e·s et médecins.

L'enseignement a été mis sur pied avec l'aide d'une experte externe en prévention des violences et des discriminations et d'un comédien-formateur spécialisé dans le Théâtre de l'opprimé·e. Ce processus a été marqué par une grande efficacité, car une seule séance de coordination avec l'Institut de médecine de famille a permis de mettre sur pied le module. Se basant de manière prépondérante, pour la partie interactive, sur la contribution des participant·e·s, le temps de préparation est moindre qu'à Lausanne. Comme à Lausanne, aucune autre méthode n'a fait l'objet d'une évaluation.

En raison du profil des étudiant·e·s et des méthodes d'enseignement délibérément moins axées sur l'enseignement ex-cathedra, le nouveau Master en médecine de famille de Fribourg offre probablement un terrain favorable à l'utilisation d'outils du théâtre-image qui exigent une importante implication de la part de l'ensemble des participant·e·s. Le théâtre-forum, quant à lui, ne nécessite la participation que d'une partie du public.

L'enseignement est, comme à Lausanne, pensé comme un projet-pilote, qui pourrait éventuellement être étendu à d'autres publics, en particulier aux étudiant·e·s de médecine d'autres années.

2.2.3 Opinion des intervenant·e·s interrogé·e·s sur le concept du projet

Dans l'ensemble, les intervenant·e·s sont très satisfait·e·s du mode d'intervention choisi, à Lausanne tout comme à Fribourg. Elles et ils mettent notamment en avant l'originalité de l'intervention, son aspect interactif et le fait de s'appuyer sur des situations concrètes. Nous reviendrons plus en détail sur leur perception de l'enseignement (voir sous-chapitre 3.3).

A noter que l'entretien mené avec une responsable du 2^e Observatoire nous a permis de confirmer que, sur le principe (le cours n'a pas été suivi par notre interlocutrice), l'idée d'utiliser des outils du Théâtre de l'opprimé·e recueillait un préavis très favorable en regard du thème abordé.

Il ressort toutefois des entretiens avec les intervenant·e·s à Lausanne que le théâtre-forum a tendance à faire peser une responsabilité individuelle forte sur les étudiant·e·s. En effet, en s'attachant à supprimer ou à réduire l'oppression au travers des personnes qui subissent ou qui sont témoin de l'oppression uniquement, la responsabilité incombe à ces dernières. Ainsi, une intervenante relève que ce n'est pas anodin d'utiliser le théâtre-forum et que cela exige de l'accompagner de messages relativisant cette responsabilisation. Une autre intervenante relève également le côté problématique de cette responsabilisation et mentionne qu'elle ne trouve pas réaliste de faire peser cette responsabilité sur des étudiant·e·s qui se trouvent le plus souvent dans une relation fortement asymétrique avec les auteur·trice·s de harcèlement sexuel. A noter que ces critiques ont été transmises à la compagnie Caméléon et qu'une réflexion a pu avoir lieu, permettant, dans les sessions suivantes, de transmettre un message moins responsabilisant pour les victimes. Du fait que l'enseignement de Fribourg n'utilise pas le théâtre-forum, mais s'appuie sur des situations proposées par les participant·e·s, la question de la forte responsabilisation des témoins et des cibles n'est pas ressortie dans les entretiens.

Dans le même sens, plusieurs personnes interrogé·e·s soulèvent le problème qu'à ce stade, uniquement les étudiant·e·s sont visé·e·s par une intervention en vue de réduire le harcèlement sexuel. Cet élément est développé ci-dessous (voir 3.4).

2.3 Quel est le déroulement prévu de l'enseignement ?

Alors que les deux enseignements de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins de l'UNIL et de l'UniFR s'appuient tous les deux sur des outils du Théâtre de l'opprimé·e, leur déroulement diffère quelque peu, que ce soit du point de vue des méthodes d'animation, du nombre d'intervenant·e·s et de leur profil, du nombre de participant·e·s, et de leur durée.

2.3.1 A Lausanne

L'enseignement « Prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu clinique » est composé de deux parties principales, le théâtre-forum et la discussion-débriefing, avec une courte introduction, tel que résumé dans le **Tableau 2**.

L'enseignement se déroule sur une demi-journée (4 périodes de 45 minutes, sur une plage horaire d'une durée totale de 3h40¹⁷, y compris une pause de 20 minutes). Il est prévu que 20 étudiant·e·s (en 3^{ème} année de Bachelor de médecine) y participent. Lors de la conception, il a été proposé de tester deux concepts pour l'animation de la partie discussion-débriefing sur les quatre premières sessions : un premier concept avec deux intervenant·e·s (une représentante de Médecine et Genre et un·e représentant·e de la psychiatrie de liaison) et le deuxième avec trois intervenant·e·s (en ajoutant un·e représentant·e de

¹⁷ Dans la mise en œuvre, toutefois, l'enseignement prend parfois moins de temps, et se situe en moyenne autour des 3h30 heures, y compris la pause de 20 minutes. Du temps étant laissé pour que les participant·e·s puissent venir discuter avec les enseignant·e·s.

2 Evaluation de la justification et du concept du projet

CLASH).¹⁸ Suite à ce test, il a été décidé d'inclure systématiquement un-e représentant-e de CLASH et que les expertes de Medgenre et les psychiatres de liaison interviennent en alternance (seule une personne de Medgenre ou de la psychiatrie de liaison est présente à partir de la cinquième session). La partie théâtre-forum est, quant à elle, assurée par un maître de jeux et trois comédien-ne-s.

Tableau 2: Déroulement de l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins de l'Université de Lausanne

Durée	Partie	Intervenant-e-s	Contenu	Matériel utilisé	Disposition de la salle
10 min	Introduction	1 représentante Medgenre *	Présentation de l'enquête menée par CLASH, mention de l'antenne (téléphonique et par e-mail). Présentation des objectifs de l'enseignement : identifier des situations problématiques, comprendre le cadre légal, se protéger et agir en cas de situations problématiques. Présentation des intervenant-e-s	-	Les participant-e-s sont assis en rang, face aux intervenant-e-s qui sont debout.
1h30	Théâtre-forum	3 comédien-ne-s et un maître de jeux	Présentation du théâtre-forum par le maître de jeux et introduction à la pièce qui va être jouée (notamment le fait que les saynètes s'inspirent de témoignages collectés par CLASH). La pièce est jouée une première fois en entier par 3 comédien-ne-s. Après quelques minutes de réflexion laissées aux participant-e-s pour discuter avec leurs voisin-e-s de la pièce, le maître de jeux indique que la pièce va être rejouée et qu'il sera possible d'intervenir pour arrêter la pièce. Bref échauffement physique du public. Les comédien-ne-s rejouent la même pièce. Les participant-e-s peuvent alors arrêter la pièce lorsqu'elles et ils estiment qu'il y a une oppression. Elles et ils sont alors invité-e-s à intervenir directement dans la pièce, en prenant la place d'un-e comédien-ne, afin de proposer une action.	Accessoires et costumes pour les comédien-ne-s	Les participant-e-s restent assis en rang, face à la « scène », comme lors d'une pièce de théâtre classique.
20 min	Pause				
1h40**	Discussion-débriefing	1 personne de CLASH, 1 personne de Medgenre et 1 personne de la psychiatrie de liaison*	Demande aux participant-e-s quel est leur ressenti par rapport à la pièce. La discussion se veut libre en partant de la réaction des participant-e-s. Apports théoriques (cadre légal, instances de soutien existantes et procédures).	Support de cours (document papier) distribué Cartes avec image et questions***	Les participant-e-s et les intervenant-e-s sont assis et forment un cercle.

* Le nombre et le profil des intervenant-e-s pour la partie introductive et la discussion-débriefing ont été modifiés au cours de la mise en oeuvre. CLASH n'était pas représenté lors des deux premières sessions. A partir de la troisième session, il y a systématiquement un-e représentant-e de CLASH. De plus, à partir de la cinquième session, les expertes de Medgenre et les psychiatres de liaison interviennent en alternance (seule une personne de Medgenre ou de la psychiatrie de liaison est présente par session).

** Dans la mise en oeuvre, cette partie dure entre 1h15 et 1h40, selon les sessions.

*** Pendant la pause, les étudiant-e-s reçoivent deux cartes (format carte postale) avec une image, et deux questions au dos : « Quelle(s) question(s) cette représentation a-t-elle suscité chez moi ? » ; « Quel(s) émotion(s) ou sentiment(s) cela m'a fait vivre ? » Les cartes étaient distribuées avant la pause, en invitant les étudiant-e-s à les remplir et à les garder pour soi.

Source: Elaboration BASS à partir des données de l'équipe d'évaluation interne

2.3.2 A Fribourg

Sous le titre « Harcèlement sexuel et sexisme en milieu de stage : prévention et information », l'enseignement donné à l'Université de Fribourg, alterne des parties pratiques (mises en situation) avec des parties théoriques, et comprend une introduction et une conclusion. L'enseignement dure 2h45, y compris deux pauses de 15 minutes chacune. Il est prévu que 40 étudiant-e-s (en 1^{ère} année de Master de médecine) y

¹⁸ CLASH n'était pas représenté lors des deux premières sessions. A partir de la troisième session, il y a systématiquement un-e représentant-e de CLASH.

2 Evaluation de la justification et du concept du projet

participent. Deux intervenant-e-s, une experte en prévention des violences et des discriminations et un comédien-formateur expérimenté dans le Théâtre de l'opprimé-e sont principalement chargé-e-s de l'animation de l'enseignement. Deux autres intervenantes (deux collaboratrices de l'Institut de médecine de famille ; une collaboratrice scientifique et une médecin assistante) y participent. Pour cet enseignement, il est important pour les conceptrices et les concepteurs, d'une part, de partir des représentations des participant-e-s sur la thématique et, d'autre part, de préciser rapidement (c'est-à-dire au début de l'enseignement) la définition du sexisme et du harcèlement sexuel, en clarifiant ce qui en fait partie et ce qui n'en fait pas partie.

Tableau 3: Déroulement de l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins de l'Université de Fribourg

Durée	Partie	Intervenant-e-s	Contenu	Matériel utilisé	Disposition de la salle
10 min	Introduction	1 représentante de l'Institut de médecine de famille	Présentation du rôle de l'Institut dans la prévention du harcèlement sexuel et du sexisme, de ce qui existe déjà et ce qui est prévu (projets).	Support ppt	Les participant-e-s sont assis-e-s en demi-cercle sur deux rangs, face à l'intervenante qui est debout.
35 min	Faire connaissance et premières idées sur le thème	1 experte en prévention des violences et des discriminations et 1 comédien-formateur	Présentation du Théâtre de l'opprimé-e. Exercice pour faire connaissance. Les participant-e-s sont invité-e-s à exprimer ce qui leur vient à l'esprit quand on parle de harcèlement sexuel.	-	Les participant-e-s sont debout et utilisent tout l'espace de la salle.
15 min	Pause				
30 min	Définition et enjeux	1 experte en prévention des violences et des discriminations	A partir des représentations des participant-e-s, clarification de la définition du sexisme et du harcèlement sexuel. Informations sur les bases légales. Présentation des enjeux liés aux situations avec des relations hiérarchiques.	Support ppt	Les participant-e-s sont assis-e-s en demi-cercle sur deux rangs, face à l'intervenante qui est debout.
1h (y compris pause)	Théâtre-image	1 comédien-formateur	Les participant-e-s, en sous-groupe, doivent créer une statue en lien avec le thème du sexisme et du harcèlement sexuel. Les statues sont commentées par leurs auteur-trice-s. Ensuite, certaines statues/images sont utilisées comme situations et jouées sur le mode du théâtre-forum	-	Les participant-e-s, en sous-groupe, sont debout et utilisent tout l'espace de la salle.
10 min	Conclusion	1 médecin assistante de l'Institut de médecine de famille	Informations sur les contacts à qui s'adresser en cas de survenue de situations de harcèlement sexuel.	Support ppt	Les participant-e-s sont assis-e-s en demi-cercle sur deux rangs, face à l'intervenante qui est debout.

Source: Elaboration BASS à partir des données de l'équipe d'évaluation interne

2.4 Ce qui existe parallèlement au projet

Un projet d'enseignement ne peut pas à lui seul apporter toutes les réponses à un problème complexe comme celui du sexisme et du harcèlement sexuel. Isolé, il risque de ne pas porter tous ses fruits, voire de créer de faux espoirs si la dénonciation augmente. Il est donc important de rendre brièvement compte de ce qui existe en tant que mesures tierces dans ce domaine, en parallèle des enseignements dispensés; comme il sera important en fin de parcours évaluatif d'identifier les éventuelles nouvelles mesures à prendre pour augmenter les chances d'avoir un impact sur la réduction du phénomène. Nous présentons brièvement les mesures existantes tant au niveau universitaire qu'hospitalier, à Lausanne et à Fribourg.

2.4.1 A l'Université de Lausanne

Suite à l'enquête de **CLASH**, plusieurs mesures ont été prises (en sus de l'enseignement évalué) conjointement par le CHUV, l'UNIL et CLASH. Une campagne de sensibilisation via des affiches a été mise sur pied.¹⁹ Cette campagne a été mentionnée positivement lors des entretiens avec les étudiant-e-s. De plus, une antenne téléphonique et une messagerie e-mail²⁰ sont disponibles pour faire part des situations de sexisme et de harcèlement sexuel par les victimes ou les témoins.

Il existe depuis 2019 une **Charte** institutionnelle au **CHUV**²¹ sur laquelle le personnel peut s'appuyer. Elle souligne l'ambition de tolérance zéro sur les cas de harcèlement sexuel et de mobbing. Restant générale, elle ne mentionne pas de mesures concrètes dans ce domaine ni de point de contact.

Depuis 2013, le CHUV organise des **journées de sensibilisation** à la problématique du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel, adressées à l'ensemble des cadres du CHUV, à raison de huit sessions par année. La participation n'est pas obligatoire, même si elle est fortement encouragée. Toutefois, selon les personnes interrogées, ce sont surtout les cadres administratifs et les cadres infirmiers qui y participent, les médecins seulement dans une moindre mesure.

Un **poste de médiatrice du travail** existe au sein du CHUV à disposition des collaboratrices et des collaborateurs. Il peut servir en théorie de porte d'entrée pour la dénonciation, le suivi ou la tentative de règlement d'un cas de harcèlement sexuel. Le nombre de cas rapportés reste cependant faible. De plus, la notion de médiation ne fait pas consensus parmi les expert-e-s en prévention du harcèlement sexuel pour régler les cas de harcèlement. Il ressort de l'entretien avec la personne responsable de cette fonction que les victimes, quand elles se manifestent, ne désirent pas que le cas fasse l'objet d'une suite, pour éviter les effets négatifs d'une dénonciation sur la carrière. Ce poste de médiation n'a pas été mentionné dans les entretiens et ne semble pas bien connu des étudiant-e-s.

L'**UNIL** dispose depuis 2019 d'une **directive** mentionnant qu'aucune forme d'atteinte à la personnalité n'est tolérée, y compris le harcèlement sexuel, défini comme une forme grave d'atteinte à la personnalité. Elle stipule par ailleurs que la direction de l'UNIL veille à la prévention du harcèlement et donne suite aux plaintes et dénonciations en matière de harcèlement ou d'autres atteintes à la personnalité.²²

Par ailleurs, le **site internet** de l'UNIL comprend des pages dédiées au harcèlement sexuel, qui présentent les définitions, des exemples, les bases légales et les sanctions, ainsi que des outils pour agir, dont des adresses de points de contacts.²³

L'UNIL dispose aussi d'un **Bureau de conseils et de médiation** qui conseille les membres de la communauté universitaire dans toutes les situations de harcèlement et de conflit. Il peut également orienter les personnes concernées vers des instances et organes compétents, dont le groupe Impact²⁴.

A noter qu'**Unisanté**, qui accueille également des stagiaires de médecine, proscrit explicitement le harcèlement sexuel et psychologique dans le cadre du Règlement du personnel²⁵.

¹⁹ <https://www.chuv.ch/fr/chuv-home/espace-prof/journalistes/campagne-contre-le-sexisme-et-le-harcelement/>

²⁰ Des informations détaillées sont disponibles sur le site internet de CLASH : www.association-clash.ch

²¹ Charte du CHUV "La relation à l'autre, une priorité pour tous" [PDF](#)

²² UNIL. Directive de la Direction 0.4. Concernant la prévention et la gestion des conflits ainsi que les atteintes à la personnalité au sein de la communauté universitaire. [PDF](#)

²³ <https://www.unil.ch/help/harcelement-sexuel-etudes>

²⁴ Le groupe Impact est une entité indépendante de l'Etat de Vaud, chargée de la gestion des conflits et du traitement des situations de harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel. Pour l'UNIL, le groupe Impact est en principe l'organe compétent pour le traitement des plaintes en matière de harcèlement, lorsque la plainte vise un-e membre du personnel de l'UNIL.

²⁵ Unisanté. Règlement général du personnel. 09.12.19

2.4.2 A l'Université de Fribourg

Plusieurs mesures sont en place à Fribourg concernant la prévention et le traitement des cas de harcèlement sexuel, mesures récemment structurées en un tout cohérent (septembre 2020).

Une **directive** du Rectorat de l'**UniFR** datant de 2003 (état au 27 janvier 2020), donc relativement précurseuse, établit le cadre de la lutte contre le harcèlement. L'UniFR met ainsi à disposition des étudiant-e-s un **service de médiation** créé en 2018. Les responsables du service sont au nombre de trois pour toute l'université, dont deux membres du corps enseignant. Tant la notion de médiation (comme pour Lausanne) et la composition des membres restent discutables dans le contexte du harcèlement sexuel, qui est souvent le fait de personnes hiérarchiquement supérieures aux victimes. Le terme « Ombudsstelle », en allemand, traduit cependant mieux et plus largement l'offre d'écoute/orientation que propose ce service.

Dès l'automne 2020, une autre structure, institutionnellement indépendante celle-ci, nommée **CLASH Fribourg** est mise sur pied pour gérer un accès alternatif d'écoute et de conseil. Sa création a été impulsée par des collaboratrices et collaborateurs l'Institut de médecine de famille et en collaboration avec CLASH Lausanne. Elle est portée par des étudiant-e-s de médecine l'UniFR.

Un **site internet** lancé en automne 2020 par l'Institut de médecine de la famille est dédié à la prévention du harcèlement sexuel et du sexisme en milieu de stage.²⁶ Une campagne d'information, avec des affiches de sensibilisation visibles à l'hôpital fribourgeois, dans le réseau fribourgeois de santé mentale et à l'Université (MED16) est en place.

L'**hôpital fribourgeois** propose de son côté aussi une formation pour le personnel des RH sur les violences et les discriminations, dans laquelle le thème du harcèlement sexuel est abordé.

²⁶ www.UniFR.ch/go/imf-respect

3 Evaluation de la mise en œuvre

Pour l'évaluation de la mise en œuvre, nous exploitons différentes sources : les réponses au sondage écrit auprès des participant·e·s (versions 1 et 2), les entretiens téléphoniques avec les participant·e·s et ceux avec les intervenant·e·s, ainsi que nos propres observations²⁷ des sept sessions d'enseignement à Lausanne et de la session à Fribourg.

3.1 Respect du calendrier et différences par rapport au concept

La mise en œuvre des deux enseignements s'est faite selon la planification pour la période qui concerne septembre 2019 à février 2020. En raison de la crise sanitaire, l'enseignement à Lausanne a été interrompu à la mi-mars 2020. Cinq sessions n'ont ainsi pas pu être données sur le total des 12 sessions prévues. Cela n'a toutefois pas d'impact sur notre évaluation. L'enseignement de Fribourg, ayant eu lieu en janvier 2020 (en une seule session), n'a quant à lui pas été impacté par la crise sanitaire.

Par ailleurs, on ne note pas d'écart majeur entre la mise en œuvre et le concept (voir présentation au chapitre précédent), en-dehors du nombre d'intervenant·e·s pour Lausanne.

3.2 Participation

Au total, l'enseignement à l'UNIL a réuni 136 participant·e·s sur sept sessions²⁸, et celui à l'UniFR 31 participant·e·s pour une session unique. Le taux de participation a été de 100% à Lausanne (sur le total des sept sessions qui ont pu avoir lieu) et de 78% à Fribourg.

Par ailleurs, l'**enseignement de l'UNIL est obligatoire**, du fait qu'il a été intégré dans les cours obligatoires Skills. Les conceptrices et les concepteurs interrogé·e·s jugent cela positivement, avec l'argument que cet enseignement n'étant pas évalué, les étudiant·e·s de médecine ayant une charge de travail conséquente, pourraient sinon privilégier uniquement les cours qui sont évalués. Le caractère obligatoire permet de ne pas seulement « attirer des personnes déjà intéressées ou convaincues par la thématique ». L'obligation de participer est appliquée par le fait que les étudiant·e·s doivent faire signer une attestation de participation à la fin du cours, comme pour les autres cours du module B3.8, dont les cours Skills. Cette obligation de participation est perçue comme légitime à Lausanne par toutes les personnes entendues en entretien (10 personnes), faisant écho à la réception très favorable de ce cours soulignée au chapitre suivant.

A Fribourg, après discussion, il a été décidé de ne pas rendre l'enseignement obligatoire. Le principe de libre participation aux cours a été appliqué comme pour les autres enseignements de la Faculté des sciences et de la médecine. Les conceptrices et les concepteurs ont estimé que s'agissant d'une petite voûlée d'étudiant·e·s (40 au total), qui disposent déjà d'une formation innovante (du point de vue des techniques d'enseignement, en évitant les cours ex cathedra notamment) et que les enseignant·e·s et les étudiant·e·s se connaissent bien, il n'était pas nécessaire de rendre l'enseignement obligatoire. Dans les entretiens des participant·e·s à Fribourg, aucune mention ne laisse penser qu'il y aurait une résistance à rendre le cours obligatoire. Dans le sondage écrit, aucune mention non plus dans ce sens n'a été observée.

3.3 Satisfaction et attention des participant·e·s

Il ressort, autant pour Lausanne que pour Fribourg, que l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins est très apprécié par l'ensemble des participant·e·s interrogé·e·s. Les

²⁷ Pour rappel, les observations ont été réalisées par l'équipe d'évaluation interne et par le Bureau BASS.

²⁸ Sur les douze sessions prévues à l'UNIL, l'enseignement devait réunir un total de 231 participant·e·s, soit une vingtaine par session.

3 Evaluation de la mise en œuvre

entretiens avec les participant·e·s et le premier sondage avec questions ouvertes à Lausanne et Fribourg démontrent une grande satisfaction. Le deuxième sondage (uniquement à Lausanne) indique aussi que la quasi-totalité des participant·e·s est satisfaite : sur 39 répondant·e·s, 27 se déclarent très satisfait·e·s, et 11 satisfait·e·s.²⁹

D'ailleurs, 10 participant·e·s interrogé·e·s dans le premier sondage sur 32 à Lausanne et 6 sur 21 à Fribourg expriment spontanément leur remerciement pour cet enseignement, réaction « à chaud » probablement peu commune dans les évaluations de cours.

Lorsqu'on regarde la totalité des avis collectés, par le biais de l'une ou l'autre méthode de collecte des données (questionnaires, entretiens téléphoniques), les résultats montrent que 99% des affirmations, sur un total de 109 recueillies, sont positives sur le mode d'intervention choisi, en particulier l'utilisation d'outils du Théâtre de l'opprimé·e et d'une partie théorique (quoique sa forme et sa durée fassent débat).

Pour les deux enseignements, la partie théorique est moins bien reçue, quoique ressentie comme nécessaire. En outre, une demande pour plus d'outils d'intervention, tant au moment de la survenue d'une situation problématique que par après, est émise. Plus d'exemples concrets sont aussi demandés pour comprendre le processus quand une plainte (interne ou pénale) est formulée.

A Lausanne, la deuxième partie (discussion-débriefing) est moins bien reçue par 17 répondant·e·s au premier sondage sur 32. Les raisons invoquées sont un manque de structure et une durée jugée trop longue. Six répondant·e·s à ce sondage sur 32 regrettent par ailleurs que la prise de parole ne soit pas distribuée de manière systématique et que le témoignage sur des expériences personnelles ne soit pas explicitement recherché, rendant la dynamique moins inclusive. Sont ainsi suggérés : des groupes plus petits, une durée réduite et la mobilisation d'expériences personnelles.

En qui concerne le **niveau d'attention** des participant·e·s, il ressort des entretiens téléphoniques avec les étudiant·e·s que ce niveau est auto-évalué comme très élevé (8 participant·e·s interrogé·e·s sur 10 à Lausanne et 7 sur 7 à Fribourg). Les personnes interrogées estiment en outre que ce niveau d'attention est plus élevé qu'en moyenne dans les autres cours suivis. Cela vaut en particulier pour la partie théâtrale.

Il ressort des **observations** des deux enseignements, à Lausanne et à Fribourg, que l'attention est très élevée. Cela peut s'expliquer par l'intérêt pour la thématique en elle-même, mais aussi par le format original des enseignements, et en particulier le fait de faire intervenir les participant·e·s dans l'enseignement.

A Lausanne en particulier, l'attention des participant·e·s est surtout élevée pendant la partie théâtrale et l'introduction. La qualité de jeux des comédien·ne·s, la fluidité du maître de jeux dans l'animation, ainsi que la qualité des scènes jouées permettent certainement d'expliquer le niveau d'attention et de satisfaction des participant·e·s. A noter par ailleurs que les scènes jouées dans le cadre du théâtre-forum reposent sur des situations concrètes et qu'un important travail a été fait lors de la conception de la pièce pour s'appuyer sur les témoignages recueillis par CLASH et être ainsi au plus proche de la réalité.

Toutefois, il ressort des observations de l'enseignement que la pièce présente un condensé de multiples oppressions qui risque de provoquer un sentiment d'accablement chez les spectatrices et les spectateurs. Cet élément a également été mentionné par des spectatrices et spectateurs lors de la représentation-test de la pièce, mais n'a pas mené à des modifications de celle-ci. En revanche, ces commentaires ont amené à valider le concept de débriefing de la deuxième partie.

²⁹ Un·e seul·e répondant·e se dit très insatisfait·e. Toutefois, les autres réponses données par cette même personne tendent à indiquer qu'elle aurait éventuellement inversé les réponses pour cette question.

3 Evaluation de la mise en œuvre

Pour la partie discussion-débriefing (qui dure environ 1h30), les observations des sessions montrent que l'attention retombe quelque peu. Par ailleurs, les observations ont mis en évidence des différences dans la participation des étudiant-e-s lors de cette partie. Alors que les discussions sont toujours vives durant la pause, lors de certaines sessions, les participant-e-s se sont très peu exprimé-e-s.

A Fribourg, l'attention est également plus élevée lorsque les étudiant-e-s sont en mouvement, ce qui arrive à différents moments (voir à cet effet le déroulement de l'enseignement, au point 2.3.2), que lorsqu'elles et ils sont assis-e-s pour la partie théorique (qui ne dure que 30 minutes).

3.4 Modalités de l'enseignement

Nous examinons ici les différentes modalités de l'enseignement, et leur évaluation par les participant-e-s et les intervenant-e-s, que sont :

- le public visé ;
- la taille du groupe (nombre de participant-e-s par session) ;
- les intervenant-e-s ;
- la durée de l'enseignement et l'horaire ;
- et la fréquence de l'enseignement (le fait qu'il ne soit dispensé qu'une seule fois).

Concernant le **public visé** par l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins, les intervenant-e-s interrogé-e-s estiment que la troisième année de Bachelor, respectivement la première année de Master, constitue une période favorable. A Lausanne, cette période se situe après les deux premières années de formation en médecine, pendant lesquelles les étudiant-e-s ont surtout comme objectif de passer leur année. De plus, l'enseignement intervient avant l'immersion dans la clinique, même si les étudiant-e-s ont déjà eu des contacts avec la clinique avant, notamment par le biais du stage de soins aux patient-e-s³⁰. C'est en effet à partir de la première année de Master que la clinique débute vraiment, par le biais des cours-blocs³¹.

La principale critique émise par les participant-e-s, tout comme par les intervenant-e-s et par les conceptrices et concepteurs pointe le fait que d'autres publics devraient également être visés. Plusieurs personnes interrogées par écrit ou par oral estiment à cet égard que cela fait peser une forte responsabilité et pression sur la personne victime, comme si elle était seule à devoir prendre des mesures pour éviter une situation de harcèlement sexuel ou pour agir dans une telle situation. Elles critiquent le fait qu'un tel enseignement n'existe pas pour les enseignant-e-s ou les médecins-chef-fe-s. Ainsi, une partie des participant-e-s interrogé-e-s a proposé de rendre obligatoire un tel cours pour les enseignant-e-s et, plus largement, pour les cadres au sein des hôpitaux. Les conceptrices et les concepteurs, ainsi que les intervenant-e-s rejoignent ce point de vue. A Lausanne, les conceptrices et concepteurs rappellent que dès le départ, il était prévu d'étendre l'enseignement à d'autres catégories de personnes, notamment du CHUV et de la Faculté de biologie et de médecine, qui interviennent lors de l'enseignement et des stages, mais qu'il a fallu mettre en place plusieurs mesures en parallèle et dans un laps de temps très court. Le choix s'est alors porté sur d'abord donner des outils aux étudiant-e-s. Mais, une des conceptrices reconnaît à cet effet : « ça devient vraiment urgent de rendre le cours disponible, voire obligatoire pour les enseignant-e-s ».

³⁰ Stage obligatoire de quatre semaines consécutives pour pouvoir se présenter aux examens de fin de 2^{ème} année.

³¹ Les cours-blocs sont des stages qui s'étalent sur 18 semaines pour la 1^{ère} année du Master et trois semaines en 2^{ème} année. Les cours-blocs consistent en un tournus (généralement d'une à trois semaines) par groupes d'une dizaine d'étudiant-e-s dans différentes spécialités cliniques. Ils ont lieu en grande partie au CHUV et dans les établissements affiliés au CHUV, mais également dans des hôpitaux régionaux en Suisse romande.

3 Evaluation de la mise en œuvre

Les conceptrices et concepteurs ainsi que les intervenant·e·s interrogé·e·s mentionnent que des réflexions ont été menées, lors de la conception autant à Lausanne qu'à Fribourg, sur le **nombre de participant·e·s**. A Lausanne, le choix s'est fait sur un groupe de 20 participant·e·s surtout pour les besoins de la partie discussion-débriefing. En effet, pour le théâtre-forum, un groupe plus grand (allant jusqu'à une centaine de participant·e·s) aurait été envisageable, selon la compagnie Caméléon. Suite à la mise en œuvre, les intervenant·e·s interrogé·e·s de Lausanne s'accordent qu'il faut un maximum de 20 personnes pour la partie échange, voire 10 selon l'avis de certaines personnes interrogées.

Pour Fribourg, les intervenant·e·s interrogé·e·s évoquent également une réflexion dans ce sens ; un groupe de 20 participant·e·s aurait été idéal, afin que toutes et tous puissent s'exprimer. Suite à la mise en œuvre, les intervenant·e·s estiment toutefois que le groupe de 40 participant·e·s a bien fonctionné.

Il ressort des entretiens téléphoniques avec les participant·e·s que la taille du groupe est considéré comme pertinente (8 participant·e·s interrogé·e·s sur 10 à Lausanne, respectivement 7 sur 7 à Fribourg).

Concernant le **nombre** et le **profil des intervenant·e·s**, la présence de psychiatres de liaison et de représentant·e·s de CLASH a fait l'objet de discussion à **Lausanne** parmi les conceptrices et concepteurs et les intervenant·e·s. Deux perceptions s'opposent : d'une part, les personnes qui estiment que l'intervention de psychiatres n'est pas nécessaire, voire contreproductive, du fait de leur manque d'expertise spécifique sur la thématique du harcèlement sexuel, et d'autre part, les personnes qui estiment que l'intervention d'étudiant·e·s de CLASH n'est pas appropriée, car trop militante.

Il ressort des avis collectés auprès des participant·e·s que le collectif CLASH constitue un acteur important dans la lutte contre le harcèlement sexuel en milieu de soins.

Les observations des enseignements et les retours des intervenant·e·s montrent en outre que des réactions psychologiques (liées à un traumatisme par exemple) de la part de participant·e·s qui entraîneraient un besoin de prise en charge ou de soutien immédiat de la part des intervenant·e·s ne se sont pas manifestées au cours des sept sessions à Lausanne (ni d'ailleurs lors de la session à Fribourg). La nécessité d'une présence de personnes avec des compétences psychiatriques pour une prise en charge sur place ne semble pas démontrée à ce stade. Il était cependant tout à fait légitime d'identifier et de se préparer à ce risque qui reste possible. Plusieurs intervenant·e mentionnent à cet effet, qu'une attention aux éventuelles réactions d'étudiant·e·s est importante, afin de pouvoir fournir une écoute et un appui si besoin. Cela ne doit toutefois pas obligatoirement être assuré par des psychiatres.

Un·e intervenant·e estime par ailleurs que la qualité de la partie discussion-débriefing dépend de la formation à la prévention du harcèlement sexuel de l'animatrice ou de l'animateur et qu'en fonction des profils des intervenant·e·s, la qualité de cette partie varie. Les observations des enseignements de l'UNIL et de l'UniFR vont dans le même sens.

A Fribourg en particulier, la **durée** est perçue comme trop brève autant par les participant·e·s (6 répondant·e·s sur 21) que par les intervenant·e·s. Les participant·e·s mentionnent à cet effet souhaiter disposer de plus de temps, surtout pour les mises en situation. A noter que la durée de l'enseignement est effectivement plus courte à Fribourg (2h15, sans compter les pauses) qu'à Lausanne (3h20, sans pause). Un·e participant·e mentionne par ailleurs un conflit d'horaire avec un autre cours à Fribourg.

A Lausanne, c'est la partie discussion-débriefing qui est jugée trop longue, autant par les participant·e·s que par certain·e·s intervenant·e·s.

3 Evaluation de la mise en œuvre

A Fribourg, la question de la **langue** est sortie comme problématique. Alors que la formation de Master est bilingue³², l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel n'a en effet été donné qu'en français. Cet élément avait été pris en compte par les conceptrices et les concepteurs et un document avec du vocabulaire spécifique traduit en allemand a été distribué avant l'enseignement. Toutefois, deux personnes sur les 21 personnes interrogées (dont un tiers est selon notre estimation germanophone) regrettent que seul le français soit utilisé par les intervenant-e-s, et mentionnent que pour s'exprimer plus librement, elles auraient souhaité le faire en allemand.

La nécessité de **revenir sur la thématique**, par exemple par une répétition de l'enseignement, est forte, surtout à Fribourg (6 participant-e-s interrogé-e-s sur 10 à Lausanne et 7 sur 7 à Fribourg). La durée plus brève à Fribourg explique peut-être que la demande d'y revenir y soit encore plus forte. La nécessité d'un retour régulier sur le thème est par ailleurs renforcée par les résultats du deuxième sondage (disponible pour Lausanne uniquement), où 25 répondant-e-s sur 39 le mentionnent (seules 7 réponses y sont défavorables, 4 ne savent pas et 3 ne répondent pas).

Du côté des intervenant-e-s, la plupart estime que l'enseignement devrait être donné plus d'une fois (au minimum deux fois) sur l'ensemble du cursus de formation. La représentante du 2^e Observatoire, interrogée dans le cadre de cette évaluation, rejoint cette idée et estime également idéal de pouvoir donner un tel enseignement sur deux demi-journées.

Les différentes pistes suggérées par les intervenant-e-s interrogé-e-s pour assurer la récurrence de l'enseignement sont:

- introduire une fréquence annuelle de l'enseignement ;
- privilégier une approche en deux temps : un premier module plus général sur les violences de genre en début du cursus, et un second module plus spécifique sur le harcèlement sexuel qui intégrerait le vécu des participant-e-s lors des stages ;
- un suivi individualisé (mentorat) des étudiant-e-s suite au premier enseignement.

3.5 Coûts

Le **Tableau 4** résume les coûts des conceptions (investissement) et d'interventions (fonctionnement) selon les institutions. Il n'a pas été possible d'estimer le coût de conception pour le 2^e Observatoire, mais le coût de fonctionnement nous paraît le plus important à comparer. Le coût de fonctionnement à l'unité pour Lausanne est nettement plus élevé en raison de la présence de plusieurs comédien-ne-s, en-dehors des intervenant-e-s internes. Son coût d'investissement (conception) est élevé car il s'agit d'un produit nouveau à forte composante de recherche et développement.

Tableau 4: Coûts estimés pour la conception et l'intervention pour l'enseignement de prévention du sexisme et de harcèlement sexuel dans le milieu de soins, à l'UNIL et à l'UniFR

	Lausanne	Fribourg	2e Observatoire
Conception	26'000 (sans coûts internes)	1'200	non communiqué.
Intervention (4hrs/ 3hrs/ 4 hrs)	4'352*	1'090	1'200
Intervention (durée standardisée)	4'352*	1'453	1'200

*Ce montant comprend 3'000 frs pour la partie théâtre-forum.

Source: Elaboration BASS, sur les données transmises par Unisanté et par l'Institut de médecine de famille de l'UniFR.

³² A préciser toutefois, que chacun des cours n'est donné que dans une seule langue (français ou allemand).

4 Evaluation des effets de l'enseignement

Le chapitre 4 s'attache à mesurer, sur la base d'indicateurs, l'atteinte des objectifs du projet, ou en d'autres termes, les effets de l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins sur les participant·e·s.

L'atteinte de l'objectif global (ou impact) n'est, quant à lui, pas mesuré dans le cadre de cette évaluation. En effet, comme mentionné au sous-chapitre 1.2, il n'existe pas de sources d'information pouvant démontrer un impact dans les faits. De plus, le recul est insuffisant depuis la tenue de l'enseignement pour permettre à un éventuel impact de se déployer. En revanche, une réflexion a été initiée sur les conditions à réunir pour évaluer l'impact dans une phase future (voir à cet effet le chapitre 6 dans les recommandations).

L'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR a pour objectif global la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins. Pour y parvenir, les deux objectifs spécifiques (ou effets) suivants sont poursuivis:

- les participant·e·s savent identifier les situations problématiques en tant que témoin, victime, auteur·trice;
- les participant·e·s sont en mesure d'agir en cas de survenue de situations problématiques (à l'aide d'outils transmis lors de l'enseignement).

Ainsi, sont différenciés les deux indicateurs suivants : l'**acquisition de connaissances** (en particulier comprendre ce qu'est le sexisme et le harcèlement sexuel et savoir identifier des situations problématiques) et le **développement de compétences** (être en mesure d'agir en cas de survenue de situations problématiques).

Pour mesurer les effets en lien avec l'acquisition de connaissances et le développement de compétences, nous nous basons sur différentes sources. D'une part, nous nous appuyons sur l'auto-report des participant·e·s à l'enseignement de l'UNIL et de l'UniFR, recueilli lors des entretiens téléphoniques, et pour Lausanne uniquement, sur le deuxième sondage qui contient des questions en lien avec les effets de l'enseignement (à noter que ce sondage n'a pu être utilisé que lors de deux sessions). Ces données sont complétées par les entretiens téléphoniques avec les intervenant·e·s.

4.1 Effets de l'enseignement en termes d'acquisition de connaissances

L'acquis de connaissances concerne à la fois les connaissances théoriques et pratiques. Dans le cadre de l'enseignement, des informations théoriques sur le sexisme (mécanisme) et le harcèlement sexuel (définition) dans le cadre du travail sont délivrées, en particulier le cadre juridique suisse. Les informations pratiques concernent, quant à elles, des propositions de postures individuelles et collectives permettant de combattre le sexisme et le harcèlement sexuel³³, ainsi que les ressources mobilisables en cas de survenue problématique (à quelles instances s'adresser notamment).

Pour mesurer les effets de l'enseignement sur l'acquis de connaissances, les indicateurs suivants sont utilisés :

- Augmentation des connaissances des participant·e·s sur le sexisme et le harcèlement sexuel : mécanismes, définitions, cadre légal, etc. ;
- Amélioration de la capacité des participant·e·s à identifier des situations de harcèlement sexuel et à savoir où s'adresser en cas de situation problématique.

³³ Les propositions suivantes sont notamment énoncées : briser le silence, ne pas banaliser et agir en réseau.

4 Evaluation des effets de l'enseignement

Lors des entretiens téléphoniques, une grande majorité des **participant·e·s interrogé·e·s** estiment que la transmission d'outils pour identifier des situations de harcèlement sexuel (8 répondant·e·s sur 10 à Lausanne et 6 répondant·e·s sur 7 à Fribourg) lors de l'enseignement est réalisée.

Pour Lausanne en particulier, grâce au sondage complémentaire, nous pouvons confirmer l'augmentation des connaissances et l'amélioration de la capacité à identifier des situations de harcèlement sexuel. A l'affirmation « J'ai appris de nouvelles choses en lien avec le harcèlement sexuel et le sexisme aujourd'hui » (**Tableau 5**), 27 répondant·e·s sur 39 personnes choisissent « tout à fait » et « plutôt oui ». A noter que 7 personnes sur 39 n'arrivent pas à se positionner par rapport à cette affirmation, ce qui est selon notre expérience, assez habituel dans les questions sur l'augmentation des connaissances. Cela peut comprendre les réponses de personnes qui ont déjà des connaissances préalables, mais ne souhaitent pas répondre de manière négative.

A noter que pour Fribourg, nous ne disposons pas de source aussi précise qu'à Lausanne pour mesurer les effets de l'enseignement en termes d'acquisition de connaissances, puisque les questions spécifiques à ce point faisaient partie du deuxième sondage qui, pour des raisons de calendrier, n'a pas pu être conduit à l'UniFR.

Tableau 5: Parties de réponses au sondage distribué lors des sessions 6 et 7 à Lausanne

J'ai appris de nouvelles choses en lien avec le harcèlement sexuel et le sexisme aujourd'hui	Nombre de réponses
Tout à fait	8
Plutôt oui	19
Ne sait pas	7
Plutôt non	3
Pas du tout	1
Ne répond pas	1

Le sondage été utilisé lors de deux sessions à Lausanne, réunissant 39 participant·e·s. Au total, 38 personnes ont répondu et 1 personne n'a pas répondu.

Source : Elaboration BASS

Nous avons par ailleurs interrogé les **intervenant·e·s** sur la façon dont elles et ils évaluent le transfert de connaissances lors de l'enseignement. Il ressort cependant des entretiens que leur capacité à en juger est très limitée. Cela est particulièrement le cas à Lausanne.

En l'absence de test sur les connaissances, il reste en effet difficile de juger à la place des participant·e·s. Une seule intervenante mentionne, pour Fribourg, que le vocabulaire commun qui s'installe au cours de l'enseignement et se vérifie lors de la discussion est un indice d'acquisition de connaissances.

Selon l'**observation des enseignements**, toutefois, nous notons d'importantes différences dans la manière dont les connaissances sont transmises à l'UniFR et à l'UNIL. A Fribourg, les intervenant·e·s délivrent les informations (notamment en lien avec la définition, le cadre légal, les ressources mobilisables, les messages importants, les propositions de postures) d'une part en utilisant un support PPT, et d'autre part, en rappelant après les mises en situation les messages les plus importants³⁴ et les outils utilisés. Ces deux éléments offrent, à notre avis, un plus grand potentiel de transmission des connaissances.

34 Par exemple, en tant que témoin : (1) nommer concrètement (dire ce qui est admissible et ce qui n'est pas admissible) ou faire diversion (tout se passe bien ?) ; (2) s'approcher physiquement de la personne ciblée par le harcèlement sexuel ou le sexisme (en précisant qu'on peut juste s'approcher, sans parler, c'est déjà une piste) ou se placer physiquement entre l'opresseur ou l'oppressée et la personne ciblée ; (3) si on s'adresse directement à l'auteur·trice, faire des phrases courtes et très concrètes ; (4) en s'adressant à la personne ciblée : commencer par « j'ai remarqué que.... ».

4 Evaluation **des effets de l'enseignement**

A Lausanne, en raison de la volonté de laisser les participant·e·s exprimer leur ressenti sous forme de discussion-débriefing, la transmission des connaissances théoriques est moins structurée. Par ailleurs, cette partie s'appuie sur un support de cours, de grande qualité, qui est distribué aux étudiant·e·s lors de l'enseignement. Toutefois, l'observation montre que certains contenus et message importants du support de cours ne sont pas délivrés systématiquement lors de toutes les sessions (par exemple la différence entre le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel, le fait que réagir à froid lorsque la situation problématique est passée est également une manière d'agir ou encore que le harcèlement sexuel peut également se produire dans les moments de pause ou de fêtes liées au travail).

4.2 Effets de l'enseignement en termes de perception du développement de compétences

Nous mesurons ici la perception du développement de compétences à agir en cas de survenue de situations problématiques de la part des participant·e·s suite aux enseignements.

Lors des entretiens téléphoniques, la majorité des **participant·e·s interrogé·e·s** estiment être en mesure d'agir en cas de survenue de situations problématiques (6 répondant·e·s sur 10 à Lausanne et 5 répondant·e·s sur 7 à Fribourg). Une partie de celles et ceux qui estiment ne pas avoir développé de compétences à agir pensent qu'il faudrait plus de temps et plus d'exercices pratiques, d'autres mentionnent que dans la réalité, les situations sont plus complexes et surviennent très rapidement, rendant une réaction difficile.

Pour Lausanne, le deuxième sondage montre que 24 des **participant·e·s interrogé·e·s** sur 39 (en cumulant les réponses « tout à fait » et « plutôt oui ») se considèrent plus en confiance pour réagir suite à l'enseignement (**Tableau 6**). A nouveau, ce résultat est un peu plus faible que l'auto-report en termes d'acquis de connaissances. A noter qu'il n'y a pas de différence entre femmes et hommes dans les réponses. Nous retrouvons ici à nouveau un cinquième des répondant·e·s (soit 8 personnes sur 39) qui ne savent pas ou ne souhaitent pas se positionner par rapport à cette affirmation.

Les résultats auto-reportés quant au développement de compétences sont ainsi plus faibles que pour l'acquis de connaissances. Cela pourrait être lié au fait que la capacité à l'action est moins rapidement intégrée que les connaissances.

Comme mentionné ci-dessus dans le sous-chapitre sur les effets de l'acquisition de connaissances, nous ne disposons pas pour Fribourg de source aussi précise (sondage auprès des participant·e·s avec des questions spécifiques sur ce point) qu'à Lausanne pour mesurer les effets en termes de développement des compétences à agir.

Pour les **intervenant·e·s interrogé·e·s**, c'est l'acquisition de compétences qui est plus facile à déceler que l'acquisition de connaissances. Cela est compréhensible dans la mesure où elles et ils ont pu voir les participant·e·s en action, donc voir des compétences se mettre en place, mais n'ont pas pu évaluer leurs connaissances théoriques. Cela indiquerait aussi que les participant·e·s sous-estiment leur propre capacité à agir et à réagir.

Tableau 6: Parties de réponses au sondage distribué lors des sessions 6 et 7 à Lausanne

Je me sens désormais plus confiant-e pour savoir comment réagir face à une situation de harcèlement sexuel	Nb de réponses
Tout à fait	4
Plutôt oui	20
Ne sait pas	8
Plutôt non	5
Pas du tout	2
Ne répond pas	0

Le sondage été utilisé lors de deux sessions à Lausanne, réunissant 39 participant-e-s. Au total, 39 personnes ont répondu.
Source: Elaboration BASS

Les **observations** des enseignements montrent un potentiel similaire entre les deux formations en termes de développement de compétences à agir en cas de situations problématiques.

4.3 Effets non souhaités ou non attendus

Lors de l'élaboration du projet d'enseignement, les équipes conceptrices avaient identifié les éventuels **effets non souhaités** suivants :

- répétition du traumatisme pour les personnes ayant déjà été victimes de situations de harcèlement sexuel ;
- réactions émotionnelles lors du théâtre-forum ou des mises en situation
- développement de résistance par rapport à la thématique du harcèlement sexuel
- sentiment de culpabilité en tant que cible, témoin ou auteur-trice dans une situation passée
- instrumentalisation des informations transmises en vue de fausses déclarations
- crainte d'être victime ou témoin de harcèlement sexuel lors d'un futur stage

La survenue de ces effets non souhaités ne peut pas être entièrement vérifiée par les différentes sources d'information dont nous disposons. Il ressort néanmoins des entretiens, autant avec les participant-e-s qu'avec les intervenant-e-s interrogé-e-s, et des observations que de tels effets non souhaités ne sont pas relevés. D'éventuels autres effets non attendus n'ont pas non plus été observés.

5 Transférabilité et répliation du projet

L'évaluation comporte un volet sur la répliation et la transférabilité du projet d'enseignement. Nous entendons la répliation au sens de la reproduction identique dans un contexte similaire, c'est-à-dire une formation de médecins, alors que la transférabilité serait la capacité à proposer l'enseignement, tel quel ou légèrement adapté, dans d'autres domaines professionnels.

Il était initialement prévu d'analyser le potentiel de répliation et la transférabilité du projet d'enseignement en comparaison avec celle de la formation donnée par le 2^e Observatoire. Après une rencontre avec une représentante de ce dernier, il s'avère que nous ne sommes pas en mesure de nous positionner de manière légitime sur leurs formations en matière de harcèlement sexuel. Pour comparer le potentiel de répliation et la transférabilité du projet, il aurait en effet été nécessaire de pouvoir observer une formation du 2^e Observatoire, ce qui n'a pas été possible en raison de la crise sanitaire.³⁵ Nous ne pouvons pas non plus nous appuyer sur des évaluations externes des interventions du 2^e Observatoire, étant donné qu'il n'en existe pas.

Ainsi, nous comparons ici le potentiel de répliation et la transférabilité entre les deux formes d'enseignement utilisant les outils du Théâtre de l'opprimé-e, celui de Lausanne (théâtre-forum) et celui de Fribourg (théâtre-image).

Le format de Lausanne est conçu spécifiquement pour la formation des futur·e·s médecins : la partie théâtre-forum, telle que conçue pour l'enseignement à l'UNIL, présente en effet des saynètes se déroulant dans un hôpital et s'appuie sur des situations vécues dans ce milieu par une stagiaire médecin. Ce format peut être répliqué dans un milieu similaire. Inversement sa transférabilité à d'autres contextes fait l'objet de débats parmi les intervenant·e·s et les concepteur·trice·s. Une des opinions consiste à dire qu'une pièce prenant place dans des contextes professionnels différents permet aux participant·e·s de s'exprimer plus librement ; une autre opinion argumente de la difficulté de se projeter dans un milieu différent et donc à se sentir concerné et/ou à oser intervenir sur scène. Sur la base des données en notre possession (notamment du fait que les pièces qui ont été transférées dans d'autres domaines professionnels n'ont pas été évaluées), nous ne pouvons pas émettre de conclusion sur le potentiel de transférabilité.

Le coût de conception, dont on a vu qu'il n'était pas négligeable en raison de l'investissement nécessaire (concevoir et monter une pièce, la faire jouer par des comédien·ne·s), ne devra pas être investi à nouveau en cas de répliation, voire de transfert vers un autre domaine professionnel. Cependant, la mise en œuvre elle-même requiert un investissement important vu le nombre d'intervenant·e·s (notamment 3 comédien·ne·s et une maîtresse ou un maître de jeux), dont plusieurs personnes externes à l'institution. En revanche, le point fort de cette pièce déjà montée est qu'elle pourrait être présentée à un grand nombre de personnes (une centaine) et réduire ainsi les coûts.

A Fribourg, les outils du théâtre-image s'appuient plus fortement sur les apports et les expériences des participant·e·s et sur une partie théorique qui n'est pas forcément spécifique au milieu médical. Cette forme d'enseignement est donc facilement transférable à d'autres domaines professionnels. De plus son coût est moindre, ce qui en augmente l'attractivité.

En résumé, tel que présenté dans le **Tableau 7**, il ressort que l'enseignement de l'UniFR possède à la fois un plus fort potentiel de répliation et est plus facilement transférable. Comme aucun indice ne montre qu'il serait moins bien reçu par les participant·e·s et/ou moins apte à faire passer des messages, des connaissances et des compétences souhaités, il serait à privilégier en cas de répliation ou de transfert.

³⁵ La prochaine formation qui nous aurait été accessible est prévu pour janvier 2021.

5 Transférabilité **et répliation du projet**

Tableau 7: Synthèse des forces, faiblesses, opportunités et menaces de l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins à l'UNIL et à l'UniFR dans une perspective de transférabilité

	Forces	Faiblesses
UNIL	Forte satisfaction de la part des participant-e-s Conception sur mesure au domaine médical Interactivité Implication des étudiant-e-s, via CLASH lors de la conception Soutien de la Faculté pour financer ce projet pilote Mesures accompagnantes (campagnes, point de contact) Obligation de participer	Coût de conceptualisation (investissement) et de mise en œuvre (fonctionnement) importants Partie débriefing-discussion perçue comme peu structurée
	Opportunités	Menaces
	Contexte favorable au développement de nouveaux outils en matière de harcèlement sexuel Réplication en milieu similaire aisée	Transférabilité vers d'autres milieux professionnels fait débat
	Forces	Faiblesses
UniFR	Forte satisfaction de la part des participant-e-s Interactivité Basé sur les expériences et vécus des participant-e-s Soutien de la direction de l'Institut lors de la conception Mesures accompagnantes (campagnes, point de contact) Coût de conceptualisation et de mise en œuvre peu importants	Pas d'obligation de participer
	Opportunités	Menaces
	Contexte favorable au développement de nouveaux outils en matière de harcèlement sexuel Réplication en milieu similaire aisée Transférabilité vers d'autres milieux professionnels	

Source : Elaboration BASS

Nous avons également testé, auprès d'autres institutions identifiées en amont de l'analyse, la **possibilité concrète de répliation ou de transfert**. Quatre institutions ont été contactées, dont trois ont donné une suite favorable à notre demande d'entretien. Il s'agit des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), représentés par l'Unité de médecine et prévention de la violence, de l'Université de Genève (UNIGE), par le service de l'égalité, et du CHUV, par l'espace collaboratrices et collaborateurs.

Dans ce type d'entretiens très exploratoires (voir les thèmes abordés en annexe A-5.1), il convient de ne pas surestimer la volonté et/ou la capacité des interlocutrices et des interlocuteurs à prendre position sur le développement d'un projet similaire. Chaque institution a ses propres contraintes et opportunités. Il s'agit donc pas d'une «étude de marché».

Il ressort de ces entretiens exploratoires et de nos recherches que :

- Le Théâtre de l'opprimé-e, s'il est connu et utilisé (à l'UNIGE par exemple), n'a pour l'instant pas été mobilisé dans le domaine du harcèlement sexuel par les institutions contactées. Sur le principe, l'accueil est favorable à une telle démarche.
- Le fait que le projet vise les étudiant-e-s, donc plutôt, à court terme en tous cas, les potentiel-le-s cibles ou témoins de harcèlement sexuel, est vu comme une éventuelle faiblesse si le projet n'est pas complété par des formations similaires auprès des cadres. A noter qu'une formation destinée au personnel existe au CHUV, mais n'étant pas obligatoire, elle est peu suivie par les médecins.
- Pour éviter de perdre les connaissances et les compétences acquises, il est important que l'enseignement ne soit pas délivré de manière unique. Il peut par exemple être complété par des «piqûres de rappel», via une méthode interactive (les HUG développent notamment un projet e-learning dans le cadre du harcèlement sexuel).

5 Transférabilité **et réplique** du projet

■ La période est propice au développement de mesures dans le domaine du harcèlement : ainsi aux HUG, un poste de chargée de mission genre et égalité a été créé en 2020. A HESAV, d'après nos recherches, un soutien financier a été attribué pour le développement d'un programme comprenant des actions d'information, de sensibilisation et de conférences sur cette thématique. À Unisanté, la direction des Ressources humaines a mandaté l'Unité Médecine et Genre pour mettre en place un enseignement de prévention du harcèlement sexuel destiné aux collaboratrices et aux collaborateurs. La direction est très favorable à l'utilisation d'outils issus du Théâtre de l'opprimé-e.

■ Il existe un important intérêt quant à l'évaluation de l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins, utilisant les outils du Théâtre de l'opprimé-e.

■ La question du coût de l'enseignement ne peut pas faire l'objet d'une prise de position à ce stade.

Par ailleurs, un certain nombre d'éléments doivent être réunis, afin de mettre en place un enseignement de prévention du harcèlement sexuel au sein d'une institution, et le cas échéant, pour optimiser son potentiel d'impact. Nous avons listé ces éléments de manière théorique ci-dessous :

■ contexte favorable, où une sensibilisation à la thématique existe (par exemple par le biais de l'action d'étudiant·e·s et/ou par celle du corps enseignant) ;

■ possibilité d'insérer un cours dans des cursus de formation déjà denses, avec idéalement une possibilité de répétition ;

■ possibilité de rendre l'enseignement obligatoire ;

■ disponibilité d'un·e chef·fe de projet ou d'une coordinatrice ou coordinateur disposant de connaissances (ou un intérêt avéré) en lien avec la thématique ;

■ disponibilité du financement (plus ou moins élevé selon modèle choisi) ;

■ disponibilité d'intervenant·e·s aptes à agir sur un thème sensible et disposant de connaissances en lien avec la thématique ;

■ possibilité d'intégrer en parallèle un enseignement destiné aux cadres (direction, personnel enseignant, etc.)³⁶ ;

■ existence de mesures de communication sur le harcèlement sexuel (par exemple campagne de sensibilisation, site internet, flyers, etc.) et de points de contact, facilement identifiables et accessibles ;

■ existence d'un message clair de tolérance zéro du harcèlement sexuel de la part de la direction, et la mise en place d'un système de contrôle et de sanctions pour les auteur·trice·s.

³⁶ Il est en effet apparu clairement durant l'évaluation qu'à côté de la sensibilisation et la formation des potentielles cibles et témoin, un travail devait être entrepris auprès des professionnel·le·s susceptibles d'être auteur·trice·s de harcèlement sexuel.

6 Conclusions et recommandations

En proposant un enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins, les Universités de Lausanne et de Fribourg répondent à une problématique identifiée par des étudiant-e-s et des enseignant-e-s, et confirmée par la littérature scientifique. La légitimité de ces nouveaux enseignements ne fait aucun doute auprès des étudiant-e-s interrogé-e-s, alors même que leur cursus est déjà très chargé.

Les résultats de l'évaluation montrent par ailleurs que la satisfaction des participant-e-s est très élevée pour les deux enseignements. Leur originalité et leur interactivité, s'appuyant sur des outils du Théâtre de l'opprimé-e, sont relevées positivement. Il ressort en outre de l'évaluation que les deux enseignements remplissent leurs objectifs, soit de permettre (1) l'acquisition de connaissances en lien avec le sexisme et le harcèlement sexuel et l'assimilation d'outils pour identifier des situations de harcèlement sexuel, et (2) le développement de compétences pour savoir comment agir en cas de survenue de situations problématiques.

Ces éléments ainsi que la réception positive des représentant-e-s d'institutions contacté-e-s indiquent que les enseignements disposent d'un important potentiel de réplication (vers des domaines professionnels et de formation similaires), voire de transférabilité vers d'autres contextes (pour ce qui est de l'enseignement de l'UniFR).

Certains besoins d'optimisation ressortent toutefois de l'évaluation. Ceux-ci concernent à la fois les enseignements eux-mêmes, mais aussi leur environnement. En particulier, les éléments suivants peuvent être renforcés : l'analyse de la situation de départ, l'extension du public visé et la fréquence de l'enseignement. Plus spécifiquement pour Lausanne, les besoins d'optimisation concernent la structuration de la partie discussion-débriefing et pour Fribourg, le taux de participation, la durée (trop courte) et la langue.

Pour chacun des éléments identifiés ci-dessus, nous avons développé, d'une part, des recommandations en vue d'optimiser les enseignements eux-mêmes (décrites dans le **Tableau 8**), et d'autre part, des propositions de mesures accompagnantes qui agissent sur l'environnement du projet, dans le but d'augmenter son impact (décrites dans le **Tableau 9**).

Tableau 8: Recommandations pour optimiser les effets des enseignements de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins de l'UNIL et de l'UniFR

Besoin d'optimisation	Recommandation
Thème général	
Les enseignements abordent à la fois la thématique du sexisme et du harcèlement sexuel, ce qui peut représenter une quantité de matière importante sur une demi-journée. Alors qu'à l'UniFR ces deux thématiques sont hiérarchisées (harcèlement sexuel s'inscrit dans le sexisme) et que l'enseignement se focalise sur le harcèlement sexuel, les deux thématiques ont une place équivalente à l'UNIL, en particulier dans la pièce du théâtre-forum. Il en ressort que la pièce présente beaucoup de situations d'oppression, donnant une impression de charge lourde à porter en tant que spectatrice ou spectateur.	Cibler plus l'enseignement de l'UNIL sur le harcèlement sexuel, en particulier pour ce qui concerne la partie théâtre-forum, en réduisant le nombre de situations d'oppressions dans la pièce présentée. Examiner l'opportunité d'une adaptation de la partie théâtre-forum en vue d'une responsabilisation moins forte des victimes sur le modèle du « Forum Theatre for Bystanders »* qui se concentre plus sur le rôle des témoins.
Obligation de participer	
Le taux de participation à l'enseignement de l'UNIL s'élève à 100%, contre 78% à l'UniFR. L'obligation appliquée à Lausanne est bien reçue par les participant-e-s.	Introduire également à Fribourg une obligation de participation à l'enseignement.
Durée	
L'enseignement de l'UniFR a une durée effective de 2h45 (y compris 2 pauses de 15 min), ce qui a été perçu par les participant-e-s et les intervenant-e-s comme la faiblesse majeure. La durée de l'enseignement de l'UNIL (3h45) ne fait pas l'objet de critique générale (hormis pour la partie discussion-débriefing jugée trop longue, voir ci-dessous).	Prolonger d'une période (pour un total de 4 périodes de 45 minutes) l'enseignement de l'UniFR, et utiliser cette heure pour les mises en situation (théâtre-image).

Langue	Alors que la formation de médecine de l'UniFR est bilingue, l'enseignement de prévention contre le harcèlement sexuel est en français uniquement.	Réfléchir à un moyen pour que les participant-e-s à l'UniFR puissent s'exprimer aussi en allemand, en particulier lors des mises en situation.
Fréquence	L'enseignement de prévention du harcèlement sexuel est prévu une seule fois dans le cursus de formation de médecine. Si les enseignements ne sont pas répétés, les connaissances et les compétences acquises s'inscrivent plus difficilement ou s'étiolent plus rapidement. Le besoin de répétition est confirmé par les participant-e-s et les intervenant-e-s.	Répéter les enseignements, de manière physique ou virtuelle (aussi possible dans un format plus court), permettant de maintenir les acquis et les réflexes.
Support de cours	A l'UNIL, un document écrit (support de cours) contenant les définitions, les messages, le cadre légal et les adresses à contacter est distribué lors du cours.	Adapter et distribuer le document écrit également aux participant-e-s à l'UniFR et rendre ce document accessible en ligne (en plus du PPT déjà disponible).
Transmission des connaissances	A l'UniFR, la transmission des connaissances est réalisée à l'aide d'un support PPT et les principaux messages sont rappelés après les exercices pratiques. A l'UNIL, la discussion libre est privilégiée par rapport à une présentation structurée. Ce choix comporte un coût d'opportunité : la partie discussion-débriefing ne permet pas de remplir d'autres objectifs importants, comme la clarification systématique des définitions, le rappel des outils et postures à adopter, ou le résumé des messages importants. La transmission de ces éléments a tendance à varier selon les sessions. Il n'est en outre pas possible de s'appuyer sur le fait que le support de cours (voir ci-dessous) soit lu par l'ensemble des participant-e-s.	Restructurer et standardiser la partie discussion-débriefing à l'UNIL pour transmettre de manière systématique les définitions et les messages, par exemple en utilisant un support PPT (basé sur le support de cours existant), en réduisant la durée de la partie de discussion libre, ou encore en adoptant des méthodes d'animation assurant une meilleure expression des participant-e-s (par ex. travail par deux, ou en sous-groupe, etc.). Cela impliquerait également de renommer cette partie en donnant plus de poids à la transmission des connaissances et moins au débriefing.
Profil des intervenant-e-s	A l'UNIL, l'animation de la deuxième partie (actuellement nommée discussion-débriefing) peut être améliorée.	Pour mieux répondre à l'objectif de transmission des connaissances sur le harcèlement sexuel, l'important est de pouvoir profiter de la contribution d'une (ou de plusieurs) personne(s) capable(s) de générer et encadrer un échange, en utilisant des outils d'animation, sur ce domaine très spécifique. Des compétences en psychiatrie ne constituent pas l'élément prépondérant de cette contribution.
Evaluation	La première année d'enseignement fait l'objet de la présente évaluation. A l'UNIL, dans les sessions 6 et 7, un court questionnaire écrit a été distribué aux participant-e-s, avec un taux de retour de 100%. Une évaluation continue permet d'assurer la poursuite des objectifs et la qualité de l'enseignement, et si nécessaire, de réagir rapidement en cas de signalement de problèmes.	Pour les deux universités, mettre en place une évaluation en continu des enseignements, à l'aide de questionnaires distribués à la fin de l'enseignement (prévoir 5 minutes à cet effet).

* Le « Forum Theatre for Bystanders » est une adaptation du théâtre-forum d'Augusto Boal, notamment utilisé aux Etats-Unis dans le cadre de la violence contre les femmes, qui va dans le sens d'une plus grande responsabilisation des témoins et d'une réduction de la charge des victimes. Mitchell K.S. and Freitag, J.L. (2011). Forum Theatre for Bystanders: a new model for gender violence prevention, *Violence Against Women*, 7(8) : 990-1013.
Source: Elaboration BASS

Tableau 9: Proposition de mesures externes d'accompagnement du projet en vue d'en augmenter l'impact

Besoin d'optimisation	Mesure d'accompagnement
Monitoring	
Il n'existe pas d'analyse de base de l'état de la situation en termes de prévalence et de formes du harcèlement sexuel en milieu de soins, réduisant la possibilité du suivi de l'évolution des effets et de l'impact du projet.	Réaliser une analyse de la situation de départ (<i>baseline</i>). Développer les capacités de collecte de données sur la prévalence et l'évolution du harcèlement sexuel. Cela permettra aussi d'évaluer l'impact des mesures prises. Pour ce faire, un sondage représentatif périodique peut être mis sur pied (sondage de victimisation), ainsi qu'un monitoring des différents points de contact existants (notamment des antennes CLASH).
Public-cible	
Les étudiant-e-s constituent actuellement le seul public visé par l'enseignement de prévention du harcèlement sexuel, alors que l'intervention auprès des sources potentielles de harcèlement est essentiel.	Prévoir un enseignement de prévention du harcèlement sexuel obligatoire pour les enseignant-e-s et plus largement pour le personnel intervenant dans les stages de médecine. Idéalement et dans l'ordre de priorité, ce public devrait être touché avant les étudiant-e-s.

Positionnement et communication des institutions

Des Chartes ou des documents similaires présentant les valeurs de l'institution existent dans les établissements concernés (UNIL, CHUV, Unisanté, UniFR, Hôpital fribourgeois et réseau fribourgeois de santé mentale).

Les Chartes des institutions de formation et de stage devraient, si ce n'est pas encore le cas, mentionner explicitement la proscription du harcèlement sexuel.

L'utilisation systématique du langage inclusif devrait être visée dans les institutions concernées, comme base de lutte contre l'inégalité femme-homme, dont le harcèlement est une expression.

Réplication /transférabilité

Les enseignements de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel en milieu de soins de l'UNIL et de l'UniFR disposent d'un important potentiel de réplication (vers des domaines similaires), voire de transférabilité vers d'autres contextes.

Présenter en détail le rapport d'évaluation externe, globalement très positive, et les enseignements, y compris leur coût, afin de permettre une reprise d'expérience ailleurs.

Source: Elaboration BASS

7 Bibliographie

- Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes (2008). Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?
- CHUV (2019). La Charte. La relation à l'autre, une priorité pour tous.
- Département des finances et des ressources humaines (DF), Département de la cohésion sociale (DCS), le Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (2018). Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles: repérer pour agir.
- Fnais N., Soobiah C., Chen M. H., Lillie E., Perrier L., Tashkhandi M., Straus S. E., Mamdani M., Al Omran M., Tricco A. C. (2014). Harassment and Discrimination in Medical Training: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Academic Medicine*, 89(5), 817-827. doi:10.1097/acm.0000000000000200
- Jagsi R. (2016). Sexual Harassment and Discrimination Experiences of Academic Medical Faculty. In : *JAMA*, Volume 315, Number 19.
- Dayer C (2017), *Sous les pavés, le genre. Hacker le sexisme*. Editions de l'Aube.
- Mitchell K.S. and Freitag J.L. (2011). Forum Theatre for Bystanders: a new model for gender violence prevention, *Violence Against Women*, 7(8) : 990-1013.
- The National Academies of Sciences, Engineering and Medicine (NASEM). (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Salmona M. (2019). *Le harcèlement sexuel*. Presses universitaires de France.
- Strub S. & Schär Moser M. (2008). Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande. Etude mandatée par le BFEG et le SECO.
- UNIL (2019). Directive de la Direction 0.4. Concernant la prévention et la gestion des conflits ainsi que les atteintes à la personnalité au sein de la communauté universitaire.
- Vukovich C. M. (1996). « The prevalence of sexual harassment among female family practice residents in the United States », *Violence and Victims*, 11(2) : 175–180.

8 Annexes

A-1 Questionnement

Tableau 10: Principales questions et source d'information

	Analyse documentation	Observation enseignement	Sondage participant-e-s	Entretiens participant-e-s	Entretiens concept./interv.	Analyse transférabilité
Niveau 1 Justification du projet						
Q1.1 Quels sont les constats qui ont généré le projet à l'UNIL et à l'UniFR ?*					•	
Q1.2 Dans quelle mesure le domaine des soins est-il touché par les problèmes de harcèlement sexuel ?*					•	
Q1.3 Quelles sont les spécificités du domaine des soins par rapport au harcèlement sexuel ?*					•	
Q1.4 Existe-t-il d'autres situations où des constats similaires ont été faits ?					•	
Q1.5 En quoi le problème consiste exactement, quelles sont les formes de manifestation du problème (lieux, types de personnes présentes et concernées, moments, etc.) ?					•	
Q1.6 D'autres mesures ont-elles déjà été proposées à l'UNIL et à l'UniFR pour répondre à ce problème, si oui, lesquelles ?					•	
Q1.7 Dans quelle mesure la solution proposée (un enseignement spécifique et dispensé une seule fois pour les étudiant-e-s en médecine) répond au problème, quelles en sont les limites ?		•		•	•	
Q1.8 Comment s'est opéré le choix du public visé à Lausanne (les étudiant-e-s en 3 ^{ème} année de Bachelor) et à Fribourg (1 ^{ère} année de Master pour l'UniFR) et pourquoi ? D'autres publics ont-ils été considérés (par exemple les enseignant-e-s de médecine, plus généralement les professionnel-le-s qui travaillent dans le milieu de soins) ?*					•	
Q1.9 Quelles ont été les analyses des forces/faiblesses/opportunités/menaces réalisées lors du choix des outils d'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR ? Quels en ont été les résultats et quels éléments ont prévalu au choix de l'utilisation des outils du Théâtre de l'opprimé-e par rapport à d'autres outils potentiels ?*					•	
Q1.10 L'approche proposée (utilisation des outils du Théâtre de l'opprimé-e) a-t-elle déjà été utilisée pour cette problématique ou des problématiques proches, et si oui, des évaluations existent-elles ?	•				•	
Niveau 2 Mise en œuvre du projet						
Q2.1 Quelles sont les modalités concrètes de l'enseignement (lieu, horaire, arrangement de la salle, etc.) à l'UNIL et à l'UniFR ?*	•	•				
Q2.2. Quel est le taux de participation à l'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR ?*		•				
Q2.3 Comment l'information est transmise sur la tenue de l'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR?*					•	
Q2.4 Comment est appliquée l'obligation de participer à l'UNIL?*		•			•	
Q2.5 Comment est ressenti le caractère obligatoire de l'enseignement par les étudiant-e-s à l'UNIL ?*			•	•		
Q2.6 Dans quelle mesure les étudiant-e-s participent à l'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR ? Quel est le niveau d'attention et de participation autant pour l'apport théorique/discussion-débriefing que pour la partie Théâtre de l'opprimé-e ? Quelles sont les réactions lors de l'enseignement ?*		•		•	•	
Q2.7 Quelle est la capacité des participant-e-s à intégrer un enseignement sur une demi-journée ?			•	•	•	
Niveau 3 Effets du projet						
3.1 Les participant-e-s savent identifier des situations problématiques, en tant que témoin, cible, auteur-trice						
Q3.1.1 Comment les participant-e-s auto-évaluent l'augmentation de leur connaissances sur le harcèlement sexuel suite à l'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR ?*			•	•		
Q3.1.2 Comment les participant-e-s auto-évaluent l'amélioration de leur capacité à identifier des situations de harcèlement sexuel suite à l'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR ?*			•	•		
Q3.1.3 Selon les intervenant-e-s, existent-ils des indices que les participant-e ont amélioré leur capacité à identifier des situations de harcèlement sexuel suite à l'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR ?*					•	
3.2 Les participant-e-s sont en mesure d'agir en cas de survenue de situations problématiques						

	Analyse documentation	Observation enseignement	Sondage participant-e-s	Entretiens participant-e-s	Entretiens concept./interv.	Analyse transférabilité
Q3.2.1 Comment les participant-e-s auto-évaluent l'augmentation de leurs compétences à agir en cas de survenue d'une situation de harcèlement sexuel suite à l'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR ?*			•	•		
Q3.2.2 Selon les intervenant-e-s, existent-ils des indices que les participant-e- ont augmenté leurs compétences à agir en cas de survenue d'une situation de harcèlement sexuel suite à l'enseignement à l'UNIL et à l'UniFR ?*					•	
Q3.2.3 Dans quelle mesure les informations rapportées sur les situations de harcèlement ont-elles augmenté quantitativement et qualitativement (notamment auprès de l'antenne de conseil destinées aux étudiant-e-s, au service de l'égalité, de médiation, etc.) à l'UNIL et à l'UniFR ?*					•	
3.3 Effets non attendus ou non souhaités						
Q3.3.1 Existe-t-il des effets non attendus ou non souhaités à l'UNIL et à l'UniFR ou de manière générale dans les enseignements de prévention du harcèlement sexuel ?		•	•	•	•	
3.4 Mesures éventuelles pour améliorer les effets du projet						
Q3.4.1 Qu'est-ce qui fonctionne bien et qu'est-ce qui fonctionne moins bien (en termes d'organisation, de public-cible, d'horaire, d'animation, d'intervenant-e-s) à l'UNIL et à l'UniFR ?		•	•	•	•	•
Q3.4.2 Existe-t-il des besoins d'action pour améliorer l'atteinte des effets du projet à l'UNIL et à l'UniFR ? Si oui, lesquelles ?		•	•	•	•	
Q3.4.3 Existe-t-il des mesures accompagnantes à mettre en œuvre pour améliorer l'atteinte des effets du projet (par exemple faut-il élargir le public cible, compléter les outils du Théâtre de l'opprimé-e par d'autres méthodes, élargir la thématique abordée)?		•	•	•	•	
Niveau 4 Transférabilité/réplication du projet						
Q4.1 En apportant une attention particulière au contenu, à l'organisation et au financement des enseignements utilisant les outils du Théâtre de l'opprimé-e, quelles sont leurs forces/faiblesses/opportunités/menaces en vue de leur réplication dans d'autres universités et d'autres formations des métiers de la santé? **	•					•
Q4.2 En apportant une attention particulière au contenu, à l'organisation et au financement de la formation réalisée par le 2e Observatoire, quelles sont ses forces/faiblesses/opportunités/menaces en vue de sa réplication dans d'autres universités et d'autres formations des métiers de la santé? **	•					•
Q4.3 Après comparaison des forces/faiblesses/opportunités/menaces des enseignements utilisant les outils du Théâtre de l'opprimé-e et celles de la formation réalisée par le 2e Observatoire, quelle semble être l'approche la plus adaptée à une réplication dans d'autres universités et d'autres formations des métiers de la santé? **	•					•

Source : Calculs BASS

A-2 Collecte d'informations auprès des participant·e·s aux enseignements

A-2.1 Questionnaire utilisé dans le cadre du sondage écrit (version 2)

Dans l'ensemble quel est votre degré de satisfaction avec l'enseignement d'aujourd'hui ?

Très insatisfait-e Plutôt insatisfait-e Pas d'opinion Plutôt satisfait-e Très satisfait-e

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les déclarations suivantes :

	Tout à fait	Plutôt oui	Pas d'opinion	Plutôt non	Pas du tout
Je trouve important d'aborder le thème du harcèlement sexuel et du sexisme dans le milieu médical.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Je trouve important qu'un enseignement spécifique sur le harcèlement sexuel et le sexisme soit donné aux étudiant-e-s en médecine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai appris de nouvelles choses en lien avec le harcèlement sexuel et le sexisme aujourd'hui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens désormais plus confiant-e pour savoir comment réagir face à une situation de harcèlement sexuel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je trouverais utile d'aborder le thème du harcèlement sexuel de manière régulière (par ex. avec un autre cours, un groupe de discussion, une campagne de sensibilisation, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Avez-vous des remarques ou des suggestions sur l'enseignement ou plus généralement sur le thème du harcèlement sexuel et du sexisme ?

.....

A-2.2 Guide d'entretien

1. Lorsque vous avez été informé-e qu'un enseignement sur le harcèlement sexuel et le sexisme allait être donné aux étudiant-e-s en médecine : spontanément, quelle a été votre réaction ?
2. A votre avis, dans quelle mesure est-il important d'aborder le thème du harcèlement sexuel et du sexisme dans le milieu des soins ?
3. Comment évaluez-vous vos connaissances sur le thème du harcèlement sexuel et du sexisme avant l'enseignement ? Est-ce que la thématique du harcèlement sexuel vous était déjà familière ? Et celle du sexisme ?
4. Avant de suivre l'enseignement, dans quelle mesure auriez-vous su identifier des situations de harcèlement sexuel ; et des situations de sexisme ?
5. Avant de suivre l'enseignement, dans quelle mesure, auriez-vous su comment réagir en tant que témoin d'une situation de harcèlement sexuel ? Et en tant que victime d'une situation de harcèlement sexuel ? Auriez-vous su à qui vous adresser / où trouver de l'aide ?
6. Comment avez-vous vécu cet enseignement ?
7. Dans quelle mesure avez-vous été attentive ou attentif pendant l'enseignement ?
8. Dans quelle mesure l'enseignement vous a-t-il appris des choses que vous ne connaissiez pas sur le thème du harcèlement sexuel et du sexisme ?
9. Dans quelle mesure cet enseignement vous a-t-il donné des outils concrets permettant de reconnaître une situation de harcèlement sexuel ? Et une situation de sexisme ?
10. Dans quelle mesure savez-vous maintenant mieux quoi faire ou à qui vous adresser si vous êtes témoin ou victime d'une situation de harcèlement sexuel ?
11. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait-e de l'enseignement que vous avez suivi ? Quels sont les éléments qui vous ont particulièrement satisfait-e / insatisfait-e et pourquoi ?
12. A votre avis, existe-t-il un besoin d'améliorer l'enseignement? Si oui, avez-vous des propositions concrètes?

13. En complément à cet enseignement, estimez-vous que d'autres mesures doivent être proposées pour répondre de manière efficace à ce problème ?

A-3 Collecte d'informations auprès des conceptrices et concepteurs et avec les intervenant·e·s

A-3.1 Guide d'entretien

1. Selon vous, dans quelle mesure le domaine des soins est-il touché par les problèmes de harcèlement sexuel et de sexisme ?
2. Connaissez-vous d'autres domaines professionnels où le harcèlement sexuel a aussi fait l'objet d'analyses et de mesures de prévention ?
3. A votre avis, quelles sont les spécificités du milieu de soins par rapport aux autres domaines professionnels ?
4. En quoi le problème consiste exactement dans le milieu des soins, quelles sont les formes de manifestation du problème ?
5. Comment s'est opéré le choix du public visé et pourquoi ?
6. Comment s'est opéré le choix d'utiliser des outils du théâtre forum ?
7. Quels sont les éléments qui ont été considérés pour définir le profil et le nombre des intervenant·e·s ?
8. Des éléments concernant le contenu et la forme de l'enseignement ont-ils créé des discussions ou des désaccords au sein de l'équipe de conception ?
9. Lors de la conception, avez-vous identifié de potentiels effets non souhaités qui pourraient apparaître lors de (ou suite à) l'enseignement ?
10. Dans quelle mesure estimez-vous que les connaissances théoriques et pratiques sur le harcèlement sexuel peuvent-elles être transmises dans un module d'une demi-journée ?
11. A votre avis, quels sont les principaux éléments qui motivent les étudiant·e·s à participer à un enseignement sur le harcèlement sexuel et le sexisme ?
12. Comment jugez-vous le niveau d'attention et de participation des étudiant·e·s pendant l'enseignement ?
13. Dans quelle mesure, des éléments indiquent-ils que les participant·e·s ont acquis de nouvelles connaissances théoriques sur le harcèlement sexuel et le sexisme grâce à l'enseignement ?
14. Dans quelle mesure, des éléments indiquent-ils que les participant·e·s ont développé des nouvelles compétences à agir en cas de survenue d'une situation de harcèlement sexuel grâce à l'enseignement ?
15. Selon les expériences réalisées, qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Qu'est-ce qui a moins bien fonctionné ?
16. A votre avis, existe-t-il un besoin d'améliorer l'enseignement ? Si oui, avez-vous des propositions concrètes pour améliorer l'efficacité du projet ?
17. En complément à cet enseignement, estimez-vous que d'autres mesures doivent être proposées (ou sont-elles déjà prévues) pour répondre de manière efficace à ce problème ?

18. A votre avis, dans quelle mesure le projet peut-il être reproduit sous cette forme dans d'autres établissements de formation ? Dans quelle mesure certains éléments devraient-ils être adaptés ?

A-4 Mise en œuvre des enseignements

Tableau 11: Personnes impliquées dans l'enseignement de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel à l'Université de Lausanne et à l'Université de Fribourg

	Conception enseignement	Intervenant-e-s	Participant-e-s
LAUSANNE	2 expertes médecine et genre (Unisanté) 2 psychiatres de liaison (CHUV) 2 étudiantes (CLASH) 2 comédien-ne-s (Caméléon)	2 expertes médecine et genre (Unisanté) – 1 experte max. par session* 2 psychiatres de liaison (CHUV) – 1 psy- chiatre max. par session*	Environ 20 étudiant-e-s en 3 ^{ème} année de Bachelor de médecine par session (= 240 participant-e-s sur un total de 12 sessions)
	1 personne du Service de médecine pré- ventive hospitalière (CHUV)	4 étudiant-e-s (CLASH) – 1 représen- tant-e max. par session*	
	1 personne de l'Espace collabora- teurs/trices (CHUV)	1 maître de jeu (Caméléon)	
	1 personne de l'Unité de pédagogie mé- dicale (UNIL)	4 comédien-ne-s (Caméléon) - 3 par ses- sion*	
	1 personne de l'Unité des compétences cliniques (UNIL)		
	1 personne de Médiations et gestion de conflits (UNIL)		
FRIBOURG	1 comédien-formateur (indépendant)	1 comédien-formateur (indépendant)	Environ 40 étudiant-e-s en 1 ^{ère} année de Master de médecine (en une seule ses- sion)
	1 experte en prévention des violences et des discriminations (indépendante)	1 experte en prévention des violences et des discriminations (indépendante)	
	1 médecin de famille, directeur de l'Insti- tut de médecine de famille(UniFR)		
	1 collaboratrice scientifique de l'Institut de médecine de famille (UniFR)		

* A partir de la cinquième session à l'UNIL, les expertes de médecine et genre d'Unisanté (Medgenre) et les psychiatres de liaison interviennent en alternance (seule une personne de Medgenre ou de la psychiatrie de liaison est présente par session). CLASH n'était pas représenté lors des deux premières sessions. A partir de la troisième session, il y a systématiquement un-e représentant-e de CLASH. Pour chaque session, une équipe de trois comédien-ne-s est présente (4 comédien-ne-s en tout participant au projet).

Source: Elaboration Unisanté et BASS

A-5 Transférabilité

A-5.1 Liste des questions abordées dans le cadre du potentiel de répliation et de transfert du projet

- Existe-il un groupe de travail ou un organe interne au sein de votre institution qui soit en charge spécifiquement des questions de sexisme et de harcèlement sexuel ?
- Des besoins en matière de sensibilisation / formation sur le harcèlement sexuel ont-ils été identifiés par votre institution ?
- Votre institution a-t-elle mis en place des mesures dans ce domaine (campagnes de sensibilisation, charte, points de contact, etc.) ?
- Votre institution a-t-elle mis en place un enseignement dédié à la thématique du harcèlement sexuel ? Si non, cela est-il prévu ou existe-t-il un intérêt dans ce sens au sein de votre institution ?
- Avez-vous entendu parler de formations de prévention du harcèlement sexuel utilisant les outils du Théâtre de l'opprimé-e sur le harcèlement sexuel ?
- Serait-il pensable (en termes de contenu mais aussi d'agenda) de faire un cours obligatoire comme à UNIL et UniFR ?