

Gardons les yeux grands ouverts!



Harcèlement : informer, prévenir, se défendre

un site
unige.ch/help



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

Banal, normal mais... illégal!

C., doctorante : «Il était très gentil avec moi, il m'encourageait à réussir ma thèse, il voulait toujours aller boire le café après nos séances de travail. Moi, je n'avais pas envie mais j'y allais. Le jour où je lui ai dit que j'appréciais son soutien mais que je ne souhaitais plus l'accompagner au café, il n'a plus été le même homme. Il n'avait plus de temps à me consacrer, alors qu'il était mon directeur de thèse. Il ne cessait de répéter à qui voulait l'entendre que je n'avais pas les capacités pour mener à terme mon doctorat.»

R. étudiante : «J'ai terminé mon cursus et depuis toujours je voulais me spécialiser dans un certain domaine. Pour finir, j'ai renoncé à cause d'un professeur connu pour être rude avec les femmes et je suis partie dans un autre canton.»

L., doctorant : «J'ai entendu des commentaires tels que : 'oh mais c'est une femme' ou 'bientôt elle va retomber enceinte' ou 'de toute façon elle est occupée avec ses enfants, elle n'a pas le temps pour ce genre de choses'. Quand il s'agit de faire des heures supplémentaires ou de venir la nuit, on entend souvent : 'c'est une femme, elle ne va pas tenir'.»

M., collaboratrice : «Il me bombardait de sms le soir chez moi. Quand bien même je n'ai jamais répondu à ses messages, je ne me sentais pas tranquille au travail.»

R., étudiant : «J'ai entendu des étudiants dire : 'De toute façon, les lesbiennes, ce sont des femmes qui n'ont pas su jouer avec des hommes'.»

J., collaborateur : «J'avais l'impression d'avoir été bien accepté dans le laboratoire. Je n'avais jamais entendu une parole de travers jusqu'au jour où j'ai surpris mes collègues en train de parler de moi : 'Tu parles de J., la tapette ?' Je ne pensais pas que mes collègues puissent parler de moi de cette façon. Depuis, ce n'est plus pareil.»

C., collaboratrice : «Le jour où j'ai commencé ce nouveau poste, un de mes collègues a dit : 'C. n'est pas là pour programmer, elle est là pour faire venir les programmeurs à leur travail.' Et le pire, c'est qu'il pensait me faire un compliment. Cela signifiait que j'étais assez bien pour faire venir un employé au travail avec plaisir. Mais cette remarque a eu comme seul effet de me décrédibiliser aux yeux de mon chef de projet. Pendant un mois, il ne m'a pas donné de travail.»

M., professeure : «Je suis professeure et j'ai remarqué que quelques étudiants se permettent de me contredire systématiquement lors de mes cours de façon très arrogante. J'en ai parlé à mes collègues hommes du département qui me disent ne pas avoir été confrontés à ce genre d'attitude. Ce qui me fait dire que si j'avais été un homme, je n'aurais pas à faire face à de tels comportements.»

M., étudiante : «Mon assistant m'appelle toujours par des petits noms. Un jour, c'est 'ma chérie', le lendemain, c'est 'mon chou' ou encore 'ma biche'. Je ne supporte pas et quand je le lui dis, il me répond que lui, il aime bien.»

Harcèlement sexiste et/ou sexuel: à qui s'adresser !

écoute, conseil, relais

	Cellule externe	Relais en interne					Relais associatifs	
	confiance@unige.ch	Référent-e-s académiques ou hiérarchie	Division des ressources humaines	Service égalité	Pôle santé social	Division bâtiments, logistique et sécurité	CUAE ⁴	CELVS ⁵
Pour les étudiant-e-s UNIGE	✓	✓ ²	✗	✓	✓	✓	✓	✓
Pour les membres du personnel de l'UNIGE ¹	✓	✓ ³	✓	✓	✗	✓	✗	✗
Qui ?	spécialistes indépendantes	supérieur-e direct-e, décanat ou direction	responsables RH	direction du Service	psychologues	équipe pluridisciplinaire, prévention violence	étudiant-e-s	étudiant-e-s
Où ?	confiance@unige.ch +41 79 684 11 08 +41 79 915 50 26	unige.ch	selon votre affiliation www.unige.ch/adm/ dirh/	egalite@unige.ch +41 22 379 12 68	+41 22 379 77 79 rue de Candolle 4 1204 Genève	respect@unige.ch	cuae@unige.ch	celvs.hs@gmail.com
Confidentiel ? ⁶	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gratuit ?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

¹ Tout membre du personnel qui s'estime victime de harcèlement sexiste et/ou sexuel de la part d'un autre membre du personnel peut adresser une plainte au Rectorat en vue de l'ouverture d'une investigation (articles 69 à 79 et 216 du Règlement sur le personnel de l'Université).

² Un-e professeur-e, conseiller et conseillère aux études et/ou décanat de votre faculté ou direction du centre interfacultaire

³ Votre hiérarchie directe, supérieure, le décanat ou la direction du centre interfacultaire

⁴ Conférence universitaire des associations d'étudiant-e-s

⁵ Collectif étudiant-e-s en lutte contre les violences et le harcèlement sexuel

⁶ Au cas par cas

Un site

➔ unige.ch/help
pour toutes les questions de conflits / mal-être au travail

En cas d'urgence ➔ Police 117

➔ Sécurité interne UNIGE
+41 22 379 12 22
www.unige.ch/batiment/service-steps

Gardons les yeux grands ouverts! >

Harcèlement : informer, prévenir, se défendre

un site
unige.ch/help

confiance@unige.ch
ou
ligne directe sur
unige.ch/legalite
confidentiel

Sommaire

«Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de préférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle».
LEg, art. 4

Harcèlement sexiste et/ou sexuel : à qui s'adresser !	2
Pas de la blague, le harcèlement !	17
Le harcèlement fait des dégâts !	24
Vous êtes harcelé-e	27
KIT DE SURVIE	32
Vous êtes responsable	37
ET SI ON CHANGEAIT DE CLIMAT !	42
Vous êtes témoin	47
EN FINIR AVEC UNE "CERTAINE" TOLÉRANCE !	50
Articles de lois et règlements	53
Pour aller plus loin	56

Préambule

*«Bien des gens qui vivent avec la violence jour après jour pensent qu'elle est indissociable de la condition humaine. Ce n'est pourtant pas le cas. Il est possible de prévenir la violence. Il est possible de transformer des cultures violentes. /.../ Les gouvernements, les communautés et les personnes peuvent changer la situation.»**
Nelson Mandela

L'Université de Genève se doit d'être exemplaire en matière d'égalité. Elle le doit parce que la cité qui l'accueille, Genève, est un symbole de dialogue, de paix et de démocratie. Elle le doit aussi parce qu'en tant que lieu de recherche et de formation, elle a un impact indéniable sur l'avenir de notre société et plus particulièrement sur celles et ceux qui y étudient ou qui y travaillent. Elle doit être en cohérence avec la stratégie adoptée dans le cadre des Objectifs du Développement Durable («Ambitions SDGs») de l'agenda 2030.

Pour toutes ces raisons, notre Université se doit de promouvoir un cadre d'études et de travail où règnent l'équité, le respect, la confiance et la bienveillance. C'est une condition de l'excellence de notre institution pour que chacune et chacun puisse donner le meilleur de soi-même.

Notre Université ne peut donc pas plaider l'ignorance des mécanismes qui, volontairement ou non, malmènent ces valeurs. Parmi ceux-ci figure le harcèlement sous toutes ses formes sexuel, sexiste, moral, psychologique ou encore environnemental.

Le harcèlement n'est pas seulement condamnable en tant qu'agression physique ou morale directe. Il l'est aussi, et peut-être surtout, parce qu'il a un effet destructeur durable sur ses victimes. Ces dernières perçoivent dès lors leur environnement comme dangereux, se sentent atteintes dans leur qualité d'être humain et parfois même croient porter une responsabilité dans le harcèlement qu'elles subissent.

Notre lutte contre ce fléau se devait de commencer par une prise de conscience. La vaste campagne **#UNIUNIE contre le harcèlement** en a été l'occasion. Ce fut un électrochoc salutaire qui a nous toutes et tous convaincus qu'il fallait agir et compléter notre dispositif de lutte contre le harcèlement. L'impact de cette campagne a été tel qu'elle a été reprise par de nombreuses autres universités et nous en sommes très fiers.

Dès lors, le Rectorat a décidé que notre institution devait être un environnement ne tolérant aucune forme de harcèlement. **Tolérance zéro** est donc le mot d'ordre, permettant d'inscrire la lutte contre le harcèlement comme une priorité de l'action du Rectorat.

* Références complètes
pour toutes les citations dans
la bibliographie en fin d'ouvrage.

Cet engagement de l'institution s'est concrétisé par la rédaction du guide que vous tenez entre les mains pour garder les yeux grands ouverts en toutes circonstances. Cette brochure est destinée à informer l'ensemble des personnes concernées, victimes, témoins ou responsables hiérarchiques, des mesures à prendre. C'est aussi un outil de prévention, décrivant en détail ce qu'est le harcèlement et ne permettant dorénavant à personne d'ignorer ses mécanismes. Dès lors, la **tolérance zéro** est l'affaire de toutes et tous au sein de notre Université.

Le dispositif contre le harcèlement aujourd'hui proposé s'inscrit dans un cadre plus global qui permettra à l'avenir à toute personne qui se sent en danger ou qui est témoin d'un comportement répréhensible de trouver, grâce à un point d'entrée unique confiance@unige.ch, les bonnes personnes pour répondre le plus rapidement et le plus efficacement à ses besoins. Un site regroupant tous les services et ressources nécessaires en cas de conflit/mal-être au travail a également vu le jour en 2019. www.unige.ch/help

Ce guide, tiré une première fois à 5'000 exemplaires en français et 2'000 en anglais est aujourd'hui épuisé. Nous avons décidé de le rééditer dans une version mise à jour. Toute cette opération et ces multiples ramifications n'auraient pas été possibles sans le soutien financier du Programme fédéral de l'égalité. Le Rectorat tient à lui exprimer sa profonde reconnaissance.



Yves Flückiger, Recteur
février 2020



Introduction

«Qu'on se place à l'échelle individuelle ou à celle de la société, il n'apparaît pas de loi universelle qui guide nos conduites. La règle générale est celle de la diversité culturelle, rendue possible par les formidables propriétés de plasticité du cerveau humain.»

Catherine Vidal

Le déclic pour enclencher la campagne lancée en 2017 **#UNIUNIE contre le harcèlement** fut une fois de plus, une fois de trop, le cas d'une jeune chercheuse à l'avenir académique prometteur qui a choisi de quitter notre institution à la suite de harcèlement sur son lieu de travail. Elle avait mis dans la confiance des personnes de bonne volonté, collègues et hiérarchies, mais au bout du compte, personne n'a pu, n'a su, la protéger malgré sa demande de soutien. Ne pouvant rester impuissante face à de telles situations, l'Université de Genève a choisi de prévenir et de combattre le harcèlement sexiste et sexuel en informant largement ses étudiants, étudiantes, collaborateurs et collaboratrices, bref l'ensemble de la communauté universitaire lors d'une grande campagne de sensibilisation. Elle a également constitué un Groupe de travail *prévention harcèlement** chargé de mettre en place, entre autres, un relais fiable dédié à cette problématique. C'est chose faite, il s'agit de confiance@unige.ch. Ce groupe a également collaboré activement à l'élaboration du présent guide.

Avec ces outils, l'Université espère promouvoir des conditions d'études et de travail excellentes dans le respect et la bienveillance. Mettre fin au harcèlement est désormais un impératif pour toutes et tous.

«J'ai aussi écrit ce livre parce qu'il a été abondamment démontré que des lieux de travail civilisés ne sont pas des utopies, que de tels lieux existent, que le mépris peut être remplacé par le respect mutuel quand une équipe ou une entreprise est bien dirigée et, enfin, que les entreprises civilisées ont en général des performances supérieures.»

Robert Sutton

Le contexte général est favorable à cet engagement. Le ras-le-bol en interne est manifeste comme en témoignent plusieurs demandes d'intervention de l'Assemblée de l'Université ces dernières années. On peut notamment citer le colloque interdisciplinaire *Autour du harcèlement sexuel à l'université: Pistes de réflexion sur un sujet tabou* organisé le 15 avril 2015 par le Collectif étudiant-e-s en lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel (CELVS-HS) ainsi que la campagne suisse *formation-sans-harcèlement* menée par différentes associations en 2016. Pour en savoir plus : www.formation-sans-harcèlement.ch/notre-revendication/.

* Marie-Claire Cors-Huber, directrice DIRH

Nadine Frei, étudiante, secrétaire Conférence Universitaire des Associations d'EtudiantEs (CUAE)

Brigitte Galliot, vice-doyenne, Faculté des sciences

Natacha Hausmann, directrice des Affaires juridiques

Jérôme Lacour, doyen, Faculté des sciences

Marylène Lieber, professeure, Institut des études genre, Faculté des sciences

Brigitte Mantilleri, directrice Service égalité, présidence

Valeria Marino, étudiante, membre du Collectif d'étudiant-e-s en lutte contre

les violences sexistes et le harcèlement sexuel (CELVS)

Liliane Zossou, adjointe au Rectorat.

La saturation est aussi notable au niveau international (voir #MeToo) et relayée par des médias grand public. En effet, les propos sexistes et autres harcèlements de scientifiques en vue, de politiciens ou d'artistes sont régulièrement dénoncés, la parole se libère et c'est tant mieux. Des initiatives sont lancées par des villes, comme la campagne *Stop sexisme* (2016-2017) à Strasbourg. Paris, Londres et Genève s'engagent contre l'affichage de publicité sexiste, le harcèlement commence à faire jaser et suscite de nombreuses réactions (Lausanne Musée harcèlement). En outre, chercheurs et chercheuses, géographes, urbanistes et élu-e-s s'intéressent de plus en plus à la question des femmes dans l'espace public¹. (Genève, Plan d'action et campagne *Objectif zéro sexisme dans ma ville*)

Ceci est d'autant plus louable que le harcèlement sexiste et sexuel sévit depuis trop longtemps avec son lot de drames passés sous silence, de conséquences irrémédiables pour les victimes, allant jusqu'au stress post-traumatique, sans compter nombre de préjudices pour notre institution.

En effet, le harcèlement engendre un coût direct, lié à la baisse de compétence de la personne ciblée, mais également indirect dû à la détérioration du climat de travail et donc des performances d'une équipe (Hirigoyen, 2017).

Le harcèlement porte atteinte à l'image même d'une université prestigieuse et à vocation internationale comme la nôtre. Que dire d'une telle institution si elle n'est pas capable de protéger les groupes sociaux identifiés comme davantage exposés² tels que les femmes, les individus de minorités sexuelles et de genre ainsi que les étudiant-e-s venant d'ailleurs. En effet l'Université de Genève est fière d'attirer de nombreux étudiant-e-s de l'étranger, le plus souvent seul-e-s, loin de leur famille. Pour ces jeunes comme pour tous et toutes nos étudiant-e-s, il ne peut y avoir d'excellence universitaire sans un cadre d'études où règnent le respect, la confiance et une véritable bienveillance.

*«Au lieu de nous moquer des excès américains en matière de procès pour harcèlement sexuel, nous ferions mieux de mettre en place une politique de prévention, en imposant le respect de l'individu sur le lieu de travail.»
Marie-France Hirigoyen*

Pour mener à bien sa mission, intégrer tous les paramètres et surtout proposer des solutions viables à long terme, notre groupe a décortiqué le fonctionnement de notre institution concernant la protection des femmes et des minorités, examiné les forces et les faiblesses des relais existants, identifié les failles et consulté largement tant au sein de l'institution qu'auprès d'entités tierces.

Ce guide est à votre disposition pour vous aider à identifier le harcèlement sexiste et sexuel dans votre environnement universitaire et pour vous aider à agir, à votre niveau, afin que notre institution affiche le respect comme une des conditions *sine qua non* de l'excellence.

Ce guide présente également une nouvelle structure indépendante composée de spécialistes des questions de harcèlement que vous pouvez contacter via l'adresse e-mail complètement sécurisée suivante : confiance@unige.ch. Cette cellule vous est dédiée si une personne vous met mal à l'aise, si vous vous sentez harcelé-e, si vous souhaitez témoigner parce que vous observez des comportements qui vous dérangent ou si vous souhaitez intervenir de manière adéquate en tant que responsable. Vous y trouverez une écoute en toute confidentialité et des conseils appropriés.

* *GT Prévention harcèlement*, Genève, novembre 2017 / février 2020



¹ Marylène Lieber: *Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question*, les presses de Sciences Po, 2008.

Marylène Lieber, Cécile Greset et Stéphanie Perez-Rodrig, *Le traitement pénal des violences sexuelles à Genève*, une étude exploratoire, 2019, IRS Working Paper n°14.

² Selon l'étude canadienne: *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec*, rapport de recherche de l'enquête ESSIMU, 2016.

Pas de la blague, le harcèlement !

*«At the heart of the struggle of feminism to give rape, date rape, marital rape, domestic violence, and workplace sexual harassment legal standing as crimes has been the necessity of making women credible and audible.»
Rebecca Solnit*

En abordant la thématique du harcèlement dans notre institution, force est de constater que la connaissance du sujet est à géométrie variable. En effet, certaines personnes estiment que parler de harcèlement, c'est exagérer et que cela risque même d'empêcher la convivialité des relations professionnelles. D'autres pensent, qu'il existe des choses que l'on peut faire et d'autres pas, sans pour autant préciser la limite qui sépare les deux. Certain-e-s encore ignorent, ou ne veulent pas connaître, l'ampleur du phénomène et la gravité des conséquences³. Mais, fort heureusement, nombreux et nombreuses sont les membres de la communauté universitaire qui, respectueux et respectueuses d'autrui, se rendent vite compte des limites à ne pas dépasser dans la sphère professionnelle. Cela posé, si l'on veut prévenir les dérapages et promouvoir une culture du respect, mieux vaut s'entendre déjà sur la définition des différents types de harcèlement et connaître ce que prône la loi. L'ensemble des textes de loi se trouve pp. 53-55.

³ Dans *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, un rapport adopté en 2016, le groupe de travail ad-hoc relève que certaines études américaines et canadiennes font état de chiffres alarmants concernant la violence sexuelle sur les campus universitaires. L'une d'entre elles mentionne qu'entre 15 et 25% des étudiantes au collège ou à l'université auraient subi une agression sexuelle pendant leurs études. Ces chiffres sont confirmés par une autre étude menée aux Etats-Unis faisant état de 10% des étudiantes et 3% des étudiants universitaires qui auraient été la cible de violences sexuelles au cours de l'année 2015.

Harcèlement sexuel

«Je n'avais jamais pensé alerter ma hiérarchie. Je n'avais d'ailleurs pas compris qu'il s'agissait de harcèlement sexuel, il n'y avait pas eu d'attouchements, il ne m'avait pas appelée à la maison. Pour moi, il s'agissait d'un simple dysfonctionnement. Surtout que je n'étais pas seule à subir ses remarques désobligeantes.»
Citation tirée d'un ouvrage de Véronique Ducret

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, l'article 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1) est explicite : «**Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.**»

Par harcèlement sexuel, on entend donc tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe (sexiste), non souhaité par la personne qui y est confrontée, qu'il se produise dans l'enceinte de l'université, dans une bibliothèque, un bureau ou à l'extérieur, lors de colloques, de conférences, de pauses café, de soirées de département. Sont concernés également les échanges par voie électronique ou les appels téléphoniques privés. En fait, c'est le désagrément subi qui est pris en compte pour déterminer l'existence du harcèlement sexuel⁴. Ce dernier n'est pas soumis à la condition de l'intention et de la répétition. La victime de ces comportements devra bien évidemment fournir des preuves de ce qu'elle a vécu.

«Maintenant, je travaille dans une petite structure de onze personnes. Il y a des hommes qui se conduisent correctement avec les femmes. Ils sont bien dans leurs baskets, ils sont là pour accomplir leur travail, ils sont capables d'entretenir de bons rapports avec les femmes. Le respect de la personne fait partie des valeurs de l'entreprise, ce qui change énormément le climat de travail.»
Citation tirée d'un ouvrage de Véronique Ducret

Le harcèlement peut être également environnemental⁵, c'est-à-dire qu'il n'est pas ciblé sur une personne, mais généré par une ambiance de travail sexiste et stéréotypée. Il peut s'agir d'un service ou d'un labo où l'on placarde des photos osées, où l'on pratique des blagues de potaches et où l'on dénigre, soi-disant sur le ton de l'humour. Il peut s'agir aussi de calendriers sexy ou d'une affiche franchement sexiste invitant à une fête estudiantine, l'ensemble conçu sous l'étiquette du second degré. Tout cela génère un climat d'études ou de travail qui dénigre au fond toutes les femmes.

«La masculinité paraissait aller de soi : lumineuse, naturelle et contraire à la féminité. Les trois dernières décennies ont fait voler en éclats ces évidences millénaires. Parce que les femmes ont entrepris de se redéfinir, elles ont contraint les hommes à en faire autant. XY reste la constante, mais l'identité masculine n'est plus ce qu'elle était. Preuve qu'elle n'était pas inscrite dans le marbre.»
Elisabeth Badinter

Maintenant qu'en est-il du sexisme et du sexisme ordinaire⁶ qui sont le terreau du harcèlement ?

Le sexisme au travail s'entend comme, d'une part, toute croyance ou conviction qui conduit à considérer des personnes comme inférieures en raison de leur sexe, genre⁷ ou orientation sexuelle ou à les réduire de quelque manière que ce soit à leur dimension sexuelle. Le sexisme s'entend d'autre part par tout propos, geste, comportement ou pratique, fondé sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, genre ou orientation sexuelle, qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes de bien-être, de conditions de travail, voire d'emploi.

Croire par exemple que les femmes seraient plus douées pour les fonctions subalternes multitâches ou administratives ou qu'elles seraient trop émotionnelles pour des postes à responsabilités, relève du sexisme.

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des propos, attitudes et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, de genre, directement ou indirectement, dirigé contre une personne, ou un groupe de personnes, en raison de leur sexe et de leur genre. Bien qu'en apparence anodin, le sexisme ordinaire a pour objet

⁴ Dans leur rapport *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec*, les chercheuses canadiennes ajoutent la notion de culture du viol, laquelle « vise à inclure dans l'analyse l'environnement social qui (re)produit ces violences ciblant majoritairement les femmes et culpabilise les victimes tout en déculpabilisant les coupables. La notion de culture du viol a d'ailleurs été élaborée à partir des années 1970 par des féministes américaines pour qualifier un ensemble de paramètres présidant aux agressions à caractère sexuel commises sur les campus universitaires et dans les milieux sportifs (Buchwald et al., 1993).

⁵ La Cour d'appel d'Orléans précise que « le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables » (CA Orléans, 7 février 2017, source : Association française contre les violences faites aux femmes (AVFT) lors de la formation d'Education Sud : *Harcèlement à l'université*).

⁶ Inspiré du Vade-mecum français *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche*, réédité en 2017.

⁷ Le mot « sexe » se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes et les femmes. Le mot « genre » se réfère aux rôles déterminés socialement, soit les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes.

ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer, d'inférioriser, de façon insidieuse, voire bienveillante, et d'entraîner une altération de la santé psychologique ou physique de ces personnes.

Ce sexisme se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

Exemples de paroles non désirées

- envoi de messages sexuellement connotés ou sexistes (via réseaux sociaux, sms, courriels, jodel, etc.);
- commentaires et remarques sur le physique, le comportement ou encore la tenue vestimentaire;
- discussions autour de la sexualité;
- blagues et plaisanteries sexistes;
- propos homophobes ou transphobes;
- questions intrusives sur la vie privée, voire sexuelle;
- propositions instantanées non désirées;
- avances et chantages.

Exemples de comportements déplacés

- regard suggestif et/ou insistant;
- sifflement;
- exposition d'images ou d'objets à connotation sexuelle;
- main, bras ou épaule agrippée;
- caresse, frôlement, pincement;
- tentative d'embrasser.

Harcèlement psychologique

Quant au harcèlement moral ou psychologique (*mobbing*, *bullying* ou *harassment*, selon les pays), il doit forcément être inclus dans ces définitions puisque, comme l'écrit Marie-France Hirigoyen, auteure du *Harcèlement moral au travail* (2017), le harcèlement sexuel n'est qu'un pas de plus dans le harcèlement moral. À l'inverse, on observe que lorsqu'une personne refuse une proposition à connotation sexuelle, ce harcèlement sexuel se mue souvent en harcèlement moral sous forme de remarques désobligeantes sur la qualité du travail ou de la recherche, de mise à l'écart, etc.

En droit suisse, toutefois, harcèlement psychologique et harcèlement sexuel sont deux phénomènes distincts, soumis à des conditions différentes (la fréquence et l'intention ne sont pas nécessaires pour établir le harcèlement sexuel) et donnant droit à des réparations différentes (une indemnité supplémentaire est prévue par la loi sur l'égalité en cas de harcèlement sexuel).

Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique ou mobbing est «un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail». L'auteur-e peut être un groupe ou une personne seule et le *mobbing* peut concerner les relations entre collègues de même niveau hiérarchique ou de niveaux hiérarchiques différents.

«C'est bien cette transformation de l'idéal viril dans les sociétés occidentales que retrace ce livre : cette attente de perfection, ce modèle d'ascendance et de domination s'infléchissant lui-même selon les cultures et les temporalités.»
Alain Corbin

Alors, finie la séduction ?

Pas du tout. Il ne faut pas confondre les rapports de séduction avec le harcèlement sexuel. Dans le premier cas, il s'agit d'un rapprochement réciproque, constructif, basé sur le consentement mutuel, alors que dans le second, le rapprochement est unilatéral, dégradant et blessant. La personne importunée se trouve dans une situation inconfortable qui la contraint à adopter des stratégies d'évitement : modifier ses horaires, changer de lieu (bibliothèque, bureau, etc.), de filière, d'unité ou de service, voire quitter l'Université.

Cependant, dans le cadre de notre université, toute relation intime avec un ou une supérieur-e hiérarchique pouvant avoir des incidences sur la carrière devrait a priori être évitée. Dans cet esprit, l'Université d'Harvard⁸ interdit par exemple formellement, depuis février 2015, les relations intimes et/ou «romantiques» entre un-e professeur-e et un-e étudiant-e non diplômé-e. Ceci dans le but de protéger les étudiant-e-s les plus jeunes des conséquences de relations inégales.

*«Il faut enfin guérir d'être femme. Non pas d'être née femme
mais d'avoir été élevée femme dans un univers d'hommes,
d'avoir vécu chaque étape et chaque acte de notre vie avec
les yeux des hommes et les critères des hommes.»
Benoîte Groult*

Alors, finie la bienveillance?

La bienveillance est une disposition favorable envers quelqu'un-e. Encore faut-il se demander si la ou les personnes destinataires la ressentent de la sorte. Ainsi lorsque la personne se sent infantilisée ou privée d'autonomie, ce n'est pas le cas. Par contre, si elle se sent soutenue et respectée dans ses projets d'études ou professionnels, on peut dès lors parler de bienveillance.



⁸ As part of a formal process to review *Harvard University's Title IX policy, the Faculty of Arts and Sciences Committee on Sexual Misconduct Policy and Procedures*, led by Professor Alison Johnson, determined that the existing language on relationships of unequal status did not explicitly reflect the faculty's expectations of what constituted an appropriate relationship between undergraduate students and faculty members. Therefore, the Committee revised the policy to include a clear prohibition to better accord with these expectations.

Le harcèlement fait des dégâts !

«La parole est si puissante qu'un seul mot peut changer
une vie ou détruire l'existence de millions de personnes.»
Don Miguel Ruiz

Le sujet est encore largement tabou et les personnes victimes de harcèlement ont tendance à cacher ce qu'elles ont vécu et à partir sans vraiment raconter ou expliciter leur souffrance. Il est donc important de mentionner très concrètement quelques conséquences⁹ du harcèlement sur les personnes qui le subissent pour permettre également de mieux détecter un mal-être dans votre entourage.

Conséquences

Sur la santé

Les victimes souffrent du harcèlement subi parfois des années plus tard. Cela peut se traduire de différentes manières : insomnie, perte de confiance en soi – une personne chaleureuse et ouverte devient méfiante et effacée –, troubles de la concentration, oublis, anxiété sociale, dépression, etc. A cela s'ajoutent les manifestations caractéristiques de l'angoisse et de l'anxiété que sont : migraines, maux de dos, de ventre, ulcères, asthme, crises de tétanie. Enfin, les victimes peuvent développer des addictions à différentes substances : tabac, alcool, psychotropes, etc.

Sur les relations sociales

Le harcèlement affecte la capacité des victimes à faire confiance à leur entourage et peut conduire à un repli sur soi. Elles sont souvent amenées à changer de lieu d'études ou de travail pour se protéger des agissements agressifs, ce qui les isole. De plus, l'entourage professionnel, les collègues se retournent souvent contre la personne qui dénonce les situations de harcèlement.

Sur les études

Le harcèlement entrave lourdement la réussite et oblige à prendre sur soi, à changer de filière, voire de directeur/directrice de mémoire, mais également à opter pour un autre sujet de thèse ou de post-doc. Il peut provoquer une interruption passagère, un échec aux examens, voire l'abandon du cursus.

Sur la carrière professionnelle

Le harcèlement se traduit aussi par le blocage de carrière par une hiérarchie : mauvaises évaluations, non invitation à participer à des séances, des réunions d'équipe, des colloques, obstacles à la publication et à obtenir des financements et *in fine* à accéder à un poste fixe ou plus élevé. Tout cela peut contraindre à un changement d'orientation, à revoir ses ambitions professionnelles à la baisse, voire à abandonner tout bonnement la voie académique.

Sur la réputation d'une institution

L'existence de harcèlement sexuel dans une université écorne sérieusement sa réputation et donc également sa «vocation» à l'enseignement et à la recherche.

⁹ Cette partie est largement inspirée du Vade-mecum français : *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et de la recherche* (2017) et de l'ouvrage de Véronique Ducret : *Pour une entreprise sans harcèlement sexuel*. Un guide pratique (2001).

Vous êtes harcelé-e

Etudiant, étudiante ou membre du personnel de l'UNIGE

«L'idéal est de réagir le plus tôt possible, avant d'être englué dans une situation où il n'y a pas d'autre solution que le départ.»

Marie-France Hirigoyen

Il est toujours difficile d'admettre que l'on peut être harcelé-e et donc que l'on peut se retrouver dans la case «victime». Bien souvent, on pense d'ailleurs se faire des idées, ou bien on ne comprend pas qu'il s'agit de harcèlement.

Lorsqu'après une certaine période, on en arrive à la conclusion qu'il s'agit bel et bien de harcèlement, la question du temps se pose : pourquoi ne pas avoir réagi plus vite ? Ne donne-t-on pas l'impression d'avoir accepté la situation, voire de l'avoir provoquée ? Que va penser l'entourage ? N'est-il pas trop tard pour le faire ?

On se sent pris-e au piège : peur de ne rien faire, peur de parler, peur de ne pas être cru-e, peur des reproches. Résultat, très souvent, trop souvent, on se tait, pensant que cela va cesser un jour, croyant que la situation va s'améliorer. Puis, on finit par se confier, mais sous le sceau du secret, ce qui permet à la personne qui harcèle de continuer à sévir en toute impunité.

Identifiez !

«Beaucoup d'entre nous restent collés à leur chaise pendant les conversations et les réunions avec des gens imbuables. Ecoutez plutôt l'écrivain et scénariste Nick Hornby lorsqu'il dit : 'L'un des meilleurs conseils que je puisse donner aux jeunes générations, c'est : vous avez le droit de quitter la salle'.»

Robert Sutton

Référez-vous aux définitions qui se trouvent dans ce guide afin de mieux saisir ce qui vous arrive et de bien cerner votre problématique. La personne qui vous importune peut vous nuire, soyez stratège dans une telle affaire et ne vous confiez pas à n'importe qui.

Collectez des preuves. C'est très important afin de garder des traces précises, la mémoire n'étant pas toujours fiable à long terme. En effet, des accusations floues et peu ancrées dans le temps peuvent vous desservir. Il faut agir vite, si possible dès les premiers signes de harcèlement que vous détectez. Etablissez un journal de bord, également appelé «main courante», dans lequel vous gardez tous les e-mails, messages et autres documents problématiques. Vous y notez l'ensemble des mots, attitudes, comportements et interactions qui vous dérangent, et/ou vous mettent mal à l'aise en mentionnant des exemples très concrets. Le fait d'écrire vous permettra d'y voir plus clair, de qualifier ce qui se passe, de prendre du recul mais également d'observer l'évolution et de constater l'ampleur du harcèlement. Cette chronologie des petits et grands événements vous permettra d'établir un dossier et d'être plus calme lorsque vous déciderez d'entamer des démarches plus formelles. Exemple de journal de bord sur le site : www.non-c-non.ch/documents-a-telecharger

Agissez !

Exprimez votre désaccord à la personne ou au groupe de personnes qui vous harcèle si vous estimez que cela peut se régler ainsi. Vous pouvez adresser un courrier recommandé ou un courriel dont vous gardez une copie. En revanche, ne soyez pas désarçonné-e par d'éventuelles remarques visant à minimiser le harcèlement, telles que «Tu es trop sensible ; je n'avais aucune intention de te nuire ; tu manques d'humour ; tu exagères...». Comme la loi le stipule, ce qui importe, c'est votre ressenti. Mais ne restez pas isolé-e, exprimez votre sentiment auprès de personnes de confiance qui, si nécessaire, pourront témoigner en votre faveur.

Confiez-vous à une personne proche. En effet, parler régulièrement de ce qui vous arrive est primordial car si l'affaire sort au grand jour, ce proche pourra témoigner de votre inquiétude, de la durée des événements et de la véracité de vos propos.

Parlez-en autour de vous à des personnes de confiance, pair-e ou supérieur-e hiérarchique. D'abord par allusion pour tâter le terrain et ensuite plus précisément. Vous risquez fort de vous rendre compte que vous n'êtes pas seul-e, les comportements harceleurs sont souvent répétés. Cela vous permettra peut-être d'entamer une démarche collective, d'avoir des témoins et des soutiens ou tout au moins de pouvoir mentionner d'autres faits et d'appuyer votre démarche. Votre hiérarchie pourra alors agir et vous protéger comme elle le doit.

Prenez contact avec l'entité confiance@unige.ch spécialisée dans ce type de problématiques, prête à vous entendre, vous conseiller et vous guider dans vos démarches, le tout confidentiellement.

Déposez une plainte pénale le cas échéant auprès du Procureur général du Ministère public, au plus tard trois mois après les derniers faits. Il s'agit cependant d'une procédure lourde. Vous pouvez vous faire aider par le Centre Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI), l'association Viol-Secours ou par un-e avocat-e spécialisé-e.

A l'UNIGE

➡ Voir «Harcèlement sexiste et/ou sexuel : à qui s'adresser!», pp 2 et 3.

➡ www.unige.ch/help

A Genève

➡ **Centre Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI)**
Boulevard de Saint-Georges 72, 1205 Genève
022 320 01 02
info@centrelavi-ge.ch
www.centrelavi-ge.ch

➡ **Association Viol-Secours**
Place des Charmilles 3, 1203 Genève
022 345 20 20
info@viol-secours.ch
www.viol-secours.ch

➡ **Procureur général du Ministère public**
Route de Chancy 6B, 1213 Petit-Lancy
022 327 64 63/64

confiance@unige.ch
ou
ligne directe sur
unige.ch/egalite

confidentiel



Pour en savoir plus

- **Margaux Collet et Raphaëlle Rémy-Leleu** : *Beyoncé est-elle féministe ?...* et autres questions pour comprendre le féminisme, First Editions, 2019.
- **Margaux Collet, Claire Guiraud, Mine Günbay, Romain Sabathier et Danielle Bousquet**, *Le Féminisme pour les Nul.le.s*, 2019, EDI8.
- **Marijke Naezer, Marieke Van den Brink, Yvonne Benschop** : Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions, LNVH, 2019. https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_‘Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions’_pdf
- **Magazine Causette** : 30 histoires de femmes infréquentables, Hors-série, 2019.
- **National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine** : Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, The National Academies Press, 2018
- **Marie-France Hirigoyen** : Le harcèlement moral au travail, Que sais-je ? 2017.
- **Magazine Causette** : Harcèlement. Fais ta thèse et tais-toi ! pp 51-54, février 2017.
- **BEFG** : Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, 2017 <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>
- **Clashes** : Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre, 2015.
- **Véronique Ducret** : Qui a peur du harcèlement sexuel ? Des femmes témoignent. Georg, 2010.
- **SECO/BFEG** : Rien de plus payant qu'une bonne ambiance de travail, SECO, 2008.
- **SECO/BFEG** : Harcèlement sur le lieu de travail – Conseils destinés aux employées et employés, SECO, 2008.



Pour se renforcer

- **Astrid De Villaines** : Harcelées, Plon, 2019.
- **Film documentaire #FEMALE PLEASURE** – cinq femmes, cinq cultures, une histoire, réalisé par Barbara Miller, 2018
- **Emma** : Un autre regard, Massot, 2017.
- **Salomé Joly et Sibylline Meynet** : Silencieuse(s), Perspectives Art, 2017.
- **Jessica Bennet** : Feminist fight club, an office survival manual, Penguin Random House, 2016.
- **Laura Bates** : Girl up, Simon & Schuster, 2016.
- **Sheryl Sandberg** : Lean in, Deckel Edge, 2013 ou En avant toutes, Lattès, 2013.
- **Laura Bates** : Every day sexism, Simon & Schuster, 2014.
- **Brigitte Grésy** : Petit traité de sexisme ordinaire, Albin Michel, 2009.
- **In American Universities** : TitleX¹⁰/ Sexual Assault Resources. www.justice.gov/crt/fcs/TitleIX-SexDiscrimination

- **In UK Universities** : Changing the culture : Report of the Universities UK Taskforce examining violence against women, harassment and hate crime affecting university students, 2016. www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Pages/changing-the-culture-final-report.aspx
- **Cours Fem Do Chi** – Autodéfense pour femmes et adolescentes <http://www.femdochi.ch/>
- **MedFem** – The medical feminists : <https://www.medfem.org/>



Pour partager sur la toile

- **Paye ta shnek**, blog lancé en 2012 pour dénoncer le harcèlement sexiste dans l'espace public. <https://www.instagram.com/payetashnek>
- Blog **Paye ta fac** qui récolte des témoignages du sexisme ordinaire dans les universités et grandes écoles françaises. www.payetafac.tumblr.com/https://infokiosques.net/feminismes_genre
- **Projet crocodiles**, Histoires de harcèlement et de sexisme ordinaire mises en BDs par Juliette Boutant et Thomas Mathieu. www.projetcrocodiles.tumblr.com/
- www.clashes.fr
- www.emmacit.com/
- <https://everydaysexism.com> Dans le cadre de The Every day sexism project de Laura Bates, il est possible de raconter son histoire de sexisme ordinaire
- <http://www.formation-sans-harcelement.ch/notre-revendication/>
- www.mirionmalle.com/
- <http://non-c-non.ch/je-subis-du-harcelement-sexuel/temoignages.html>
- www.osezlefeminisme.fr
- <http://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/changing-the-culture.pdf>
- **Défendre Polanski en 2019 : 5 arguments indignes** <https://manifesto-21.com/defendre-polanski-en-2019-5-arguments-indignes/>
- **Témoignage d'Adèle Haenel** <https://www.youtube.com/watch?v=QFRPci2wK2Y&feature=youtu.be>

¹⁰ Title IX prohibits sex discrimination in all university programmes and activities, including, but not limited to, admissions, recruiting, financial aid, academic programmes, student services, counseling and guidance, discipline, class assignment, grading, recreation, athletics, housing, and employment. Sexual harassment and sexual violence are forms of sex discrimination prohibited by Title IX. Title IX also prohibits retaliation against people for making or participating in complaints of sex discrimination.

KIT DE SURVIE



TABLEZ SUR LES POSSIBLES

Dans son livre "Cerveau rose cerveau bleu les neurones ont-ils un sexe" (2011), Lise Eliot, professeure américaine en neurosciences, explique: "Les études menées sur les adolescent-e-s les plus talentueux confirment que l'intelligence et l'excellence à l'école sont davantage corrélées aux capacités communes aux garçons et aux filles qu'aux rôles stéréotypés de chaque sexe. ./ Et plus tôt nous intervenons pour influencer la croissance des neurones et des synapses des enfants, meilleures sont nos chances d'élever des garçons et des filles dotés d'aptitudes diverses et bien équilibrées."

PRENEZ DES FORCES

"Mature, eloquent and passionate, Bates is in many ways the voice of her generation", peut-on lire sur la couverture du livre "Girl up", que Laura Bates¹¹ a écrit après son bestseller "Every Day Sexism". Dans cet ouvrage, elle recommande aux jeunes femmes de prendre leur vie en main. Les titres des chapitres sont éloquentes: "Fakebook", "Fitter and Instaglam"; "Making Waves"; "Don't be shy, Aim high" ; "It's My Face and I'll Smile If I Want To". Elle donne aussi des exemples très concrets pour s'extraire des stéréotypes qui freinent les femmes: "Why does 'asking for it' have to be a bad thing anyway? There are lots of things girls often don't ask for because we don't want to seem needy, greedy, or boastful. These include: asking for a promotion; asking for extra help; asking for love; asking for space; asking for a seconds; asking for an explanation; asking for honesty; asking for a pay rise; asking for answers; asking for a re-mark; asking for a second chance; asking for support; asking for more; asking for cake..."

CONSULTEZ UN SITE ROBORATIF

Le site "Les Glorieuses" traite de tous les sujets et surtout donne force et courage dans la joie et la bonne humeur. Rebecca Amsellem, sa fondatrice écrit: "j'ai envie de montrer aux femmes et aux jeunes filles qu'il y a des tas de modèles féminins à suivre, même si elles étudient dans des écoles qui portent à 99% le nom d'hommes blancs, sans parler des noms des rues qu'elles arpentent. Mais j'ai aussi envie de les décomplexer, de leur faire oublier la culpabilité que leur infligent les magazines et la publicité. ./ La publicité dans les années 2000 a popularisé l'image de la femme fragile, naïve et romantique, ce qui n'encourage pas les femmes à développer des caractères forts."

DRÔLE ET PRATIQUE

"Feminist Fight Club", un livre à lire pour être plus combatives dans la joie et la bonne humeur. Sheryl Sandberg, directrice des opérations de Facebook et auteure de "Lean In", ne s'y trompe pas et qualifie le livre d'"engaging, hilarious and practical". On y trouve des analyses pertinentes sur un ton vivant, des trucs et des combines mais aussi des conseils sur les choses à ne jamais dire lors d'un entretien d'embauche, par exemple, du style: "je vais me marier"; "j'ai suivi mon mari", etc.

JOUEZ LA CARTE DE LA SOLIDARITÉ

Dans un chapitre de ce même livre intitulé "Manterrupter"¹², soit cette vilaine habitude de toujours interrompre une femme qui parle dans une assemblée, une action est proposée. Par exemple, lorsqu'une étudiante, une doctorante, une postdoc, une collaboratrice, une directrice ou une professeure est interrompue, vous, homme ou femme, intervenez systématiquement en lançant: "Vous pourriez la laisser finir!". Simple et très efficace.

¹¹ Laura Bates BEM (born 27 August 1986) is a British feminist writer. She founded the Everyday Sexism Project website in April 2012. Her first book Everyday Sexism, was published in 2014. She received The British Empire Medal for services to gender equality...

¹² Le Matin Dimanche 18 juin 2017, consacrait une page entière à ces phénomènes que sont le manspreading, le manterrupter et le mansplaining.

OSEZ FONCER

Dans "King Kong théorie" (Grasset, 2006), Virginie Despentes bouscule comme à son habitude: "Délaisser le terrain politique [ou de la carrière académique ndlr] comme nous l'avons fait marque nos propres réticences à l'émancipation. Il est vrai que pour se battre et réussir en politique [ou dans la carrière académique ndlr], il faut être prête à sacrifier sa féminité, puisqu'il faut être prête à combattre, triompher, faire montre de puissance. Il faut oublier d'être douce, agréable, serviable, il faut s'autoriser à dominer l'autre, publiquement. Se passer de son assentiment, exercer le pouvoir frontalement, sans minauder ni s'excuser, car rares sont les concurrents qui vous félicitent de les battre."

ESSAYEZ L'HUMOUR

Dans son ouvrage, "Petit traité contre le sexisme ordinaire" (Albin Michel, 2009), Brigitte Grésy constate qu'il existe très peu de blagues sexistes sur les hommes, aucun équivalent même aux blagues sur les blondes, les idiots, etc. Et pour la spécialiste, "la moquerie contre l'oppresseur constitue toujours une véritable catharsis et permet de retrouver du souffle et de la distance."

ET LE RECADRAGE

Selon Brigitte Grésy encore, la technique du recadrage est la meilleure qui soit, mais elle suppose un certain degré de maturité et une bonne confiance en soi. Si tel est le cas, lancez-vous: 'Formaliser à nouveau par une question ce qui vous a été dit, demander à l'autre ce qui a pu le gêner dans votre attitude ou votre démarche et quel est l'objectif qu'il poursuit en vous attaquant de la sorte, des questions toutes simples du genre: "Qu'attends-tu de moi?", "As-tu quelque chose à me demander?" des questions d'une efficacité redoutable. Une série d'exemples fort explicites en cas de sexisme ordinaire s'ensuit.

CAUSEZ STRATÉGIE

"Les conversations entre victimes peuvent être particulièrement constructives lorsqu'elles y échangent des stratégies qui les aident à faire face aux attaques des ogres.", dicit Robert Sutton, professeur en management de la Stanford Engineering School, qui évoque plusieurs techniques dans son chapitre "Trousse de survie".

TENTEZ LE "FIGHT"

Lorsqu'une personne empiète sur votre territoire et vous dérange, votre réaction est-elle de sourire ou de rire, gênée? Voici quelques conseils issus d'un atelier d'auto-défense féministe:

- N'hésitez plus à faire la tête, à montrer clairement que vous êtes importunée. Posez des limites, tout de suite.
- Essayez de toujours vous sentir bien ancrée au sol, plantée dans vos pieds avec une bulle de protection. Visualisez un espace précis autour de vous. Lorsqu'une personne entre dans cet espace et que cela vous dérange, sachez que vous pouvez dire non.
- Dans une situation où vous avez été dépassée, n'avez pas pu ni su réagir, ne vous sentez surtout pas coupable. Pas de souci, vous prenez votre temps et envoyez par exemple un courriel à la personne en précisant ce qui vous a dérangé, votre ressenti et comment les choses devraient se dérouler à l'avenir.
- Lorsqu'une interaction vous a déplu, ou que vous avez l'impression d'avoir été harcelée, débriefez avec des proches ou des spécialistes qui comprennent ce genre de situation, auxquelles vous pouvez dire ce que vous avez vécu, qui peuvent le qualifier et vous aider à agir.

MAIN COURANTE

Vous êtes responsable

Supérieur-e hiérarchique au sein du personnel de l'UNIGE

*«Vérifiez que vos communications soient claires. Si vous ne comprenez pas, demandez. Ayez le courage de poser des questions jusqu'à ce que tout soit aussi clair que possible et même alors, ne pensez pas que vous savez tout ce qu'il y a à savoir sur telle situation.»
Don Miguel Ruiz*

Prévenez !

Que vous soyez à la tête d'un service, d'un département, d'une faculté, voire de l'université, ce guide peut vous être utile pour mieux cerner la problématique du harcèlement et mieux prendre la mesure de la gravité des faits.

En tant que responsable, vous avez en effet l'obligation de créer un climat de travail respectueux et sans harcèlement. Pour cela, vous pouvez recourir à plusieurs actions préventives.

Présentez la Charte d'éthique et de déontologie lors d'une séance avec votre équipe, votre département, votre collège (www.unige.ch/ethique/charte) et posez clairement les règles de comportements que vous souhaitez.

Rappelez que le harcèlement est interdit par la loi. Par conséquent, donnez quelques exemples de comportements inadéquats (voir p. 20). Profitez-en pour lancer le débat.

Distribuez le guide *Gardons les yeux grands ouverts!* à l'ensemble de votre personnel, donnez les coordonnées de l'entité confiance@unige.ch, et consulter le site www.unige.ch/help.

Informez en organisant une rencontre avec l'une ou l'autre spécialiste de la question afin de répondre à toutes les questions que les gens se posent.

Expliquez la diversité en mettant en évidence que les équipes mixtes sont plus performantes que les autres et que vous tenez à cette mixité de genre, ethnique et sociale.¹³

¹³ Mathias Wullum Nielsen, Sharla Alegria, Love Börjeson, Henry Etzkowitz, Holly J. Falk-Krzesinski, Aparna Joshi, Erin Leahey, Laurel Smith-Doerr, Anita Williams Woolley, & Londa Schiebinger, Opinion: Gender diversity leads to better science: Proceedings of the National Academy of Sciences, 8, pp 1740-1742, 2017.

Détectez!

Tentez par tous les moyens de détecter les situations qui pourraient dérapier, les ambiances délétères ou les comportements inadéquats. Pour ce faire, si vous n'êtes pas spécialiste dans le domaine, vous pouvez bien sûr consulter ce guide ainsi que quelques ouvrages énumérés plus loin, mais vous pouvez également prendre conseil auprès de l'entité confiance@unige.ch qui est à votre service pour vous conseiller et vous aider à entreprendre les démarches adéquates.



Intervenez!

*«Celui qui connaît réellement l'art de la guerre ne se trompe jamais quand il entre en mouvement, ni ne se trouve à court lorsqu'il entreprend une action. C'est pourquoi il est dit: 'Qui connaît l'autre et se connaît ne sera point défait; qui connaît Ciel et Terre volera de victoire en victoire'.»
Sun Tzu*

Lorsque vous avez connaissance de situations de harcèlement, vous devez intervenir et prendre toutes les mesures pour faire cesser cette situation et ainsi protéger vos subordonné-e-s.

Recevez et écoutez la personne. Pour vous préparer à l'entretien et vous guider, vous trouverez quelques questions sur www.non-c-non.ch/documents-a-telecharger.

Notez dès la fin de l'entretien les faits relatés (verbatim assez précis) en vue d'un éventuel témoignage des mois voire des années plus tard.

Donnez des indications claires sur la marche à suivre pour la personne harcelée. Utilisez pour cela le guide *Gardons les yeux grands ouverts!*

Demandez conseil auprès de la cellule confiance@unige.ch afin de ne pas commettre d'impair. Les spécialistes y sont à votre disposition, en toute confidentialité, pour vous aider à faire au mieux.

Osez intervenir directement en convoquant dans votre bureau la personne ou les personnes mises en cause afin de rappeler les règles en vigueur dans notre institution. A nouveau si vous n'êtes pas sûr-e de bien faire, consultez la cellule confiance@unige.ch.

Ne soyez pas trop méfiant-e envers le ou la plaignant-e: les cas de fausse plainte pour harcèlement sont plutôt rares et même lorsque des faits semblent surinterprétés, la personne concernée est réellement en souffrance, ce qui nécessite une action, indépendamment d'une recherche de responsabilités. Dans la plupart des cas, la personne qui s'adresse à vous a dû faire un gros effort pour venir vous dévoiler cette situation qui l'embarrasse et la met en position de faiblesse du fait des possibles conséquences délétères.

Informez impérativement votre hiérarchie. Si vous avez vous-même un ou une supérieur-e hiérarchique, vous devez lui en parler afin d'évaluer la possibilité d'intervenir, de faire cesser les agissements inacceptables et de mettre en place plus généralement une sensibilisation pour éviter les récidives.

Protégez et accompagnez la personne dans ces démarches.

Pensez à confiance@unige.ch. Il est possible qu'une personne vienne vous voir pour une question de harcèlement moral qui est plus facile à dénoncer que le harcèlement sexuel. Si vous avez un doute, adressez-vous à la cellule confiance@unige.ch afin de clarifier le propos.



Autres guides

- **Lauren P. Daley, Dnika Travis J., Emily S. Schaffer**: Sexual Harassment in the Workplace: How Companies Can Prepare, Prevent, Respond, and Transform Their Culture, Catalyst, 2018.
- <https://www.catalyst.org/research/sexual-harassment-in-the-workplace-how-companies-can-prepare-prevent-respond-and-transform-their-culture/>
- **ANEF, CLASHES, CPED**: Le harcèlement dans l'enseignement supérieur et la recherche, Vade-mecum à l'usage des établissements, France, 2017.
- **SECO**: Liste de contrôle Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, 2016
- **SECO**: Harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Informations à l'intention des employeuses et employeurs, 2016
- **Véronique Ducret**: Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique, Georg, 2001.



Ouvrages et rapports

- **Association Nationale des DRH**: Prévenir le harcèlement sexuel au travail: repères pour les RH, ANDRH & Territoires, 2019. <https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcelement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh>
- **Marie-France Hirigoyen**: Le harcèlement moral au travail, Que sais-je?, 2017.
- **BCI (Bureau de coopération interuniversitaire)**: Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire. Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, 2016.
- **Klea Faniko**: Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain, Service égalité UNIGE, 2016.
- **Brigitte Grézy**: Petit traité de sexisme ordinaire, Albin Michel, 2009
- **Robert Sutton**: Objectif zéro-sale con, Vuibert, 2007.
- **Marie-France Hirigoyen**: Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, La Découverte & Syros, 2001.



Sites

- www.clashes.fr
- **Site France culture**: émission d'Hervé Gardette: Sexisme: quand y'en a plus y'en a encore, 27 juin 2017. www.franceculture.fr/emissions/du-grain-moudre/sexisme-quand-yen-plus-yen-encore
- **Projet crocodiles**, Histoires de harcèlement et de sexisme ordinaire mises en BDs par Juliette Boutant et Thomas Mathieu. www.projetcrocodiles.tumblr.com/



Aspects légaux

- **Charte d'éthique et de déontologie des hautes écoles universitaires et spécialisée de Genève.**
- **Articles de lois et règlements**, voir chapitre p.53
- **Karine Lempen** Les procédures relatives au harcèlement sexuel dans le secteur privé ou public, in Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions (J.-P. Dunand/P. Mahon, édit.), Schulthess, 2015, pp. 265-274.

ET SI ON CHANGEAIT DE CLIMAT !

A la fin d'un cours, un professeur retient une doctorante.

Elle pense que c'est en lien avec son doctorat. En réalité, il l'invite à dîner. Très gênée, elle refuse, il insiste, elle part perturbée.

> Ne pas laisser passer, réagir : Ce n'est pas admissible dans notre institution. La jeune femme doit en parler, se confier à un-e collègue ou un-e professeur-e et les témoins doivent intervenir.
Prendre contact avec confiance@unige.ch

Un-e professeur-e dit à sa postdoc que ce n'était vraiment pas le moment d'être enceinte.

> Ne pas laisser passer, réagir : La postdoc doit rapporter ces faits, les éventuels témoins doivent intervenir et le décanat peut en profiter pour rappeler que cette intrusion dans la vie privée n'est pas permise.
Prendre contact avec confiance@unige.ch

Un professeur observe qu'un doctorant est un peu lourd et intrusif avec une étudiante.

> Ne pas laisser passer, réagir : Il est important que tout témoin intervienne pour poser les règles de respect, voire pour dénoncer des agissements intolérables.
Prendre contact avec confiance@unige.ch

Une doctorante vient dire à son directeur de thèse qu'elle a refusé les avances de son assistant et que depuis il s'aborde son travail scientifique.

> Ne pas laisser passer, réagir : Le directeur de thèse ne peut pas a priori estimer que son assistant a raison même s'il nie. Il doit entendre la personne mise en cause, d'autres témoins et intervenir le cas échéant.
Prendre contact avec confiance@unige.ch

Un-e professeur-e surcharge plus les assistantes que les assistants en tâches d'encadrement, d'enseignement ou administratives au détriment de leur travail scientifique.

> Ne pas laisser passer, réagir : Il est important que cela se sache et ensuite de réexpliquer que les cahiers des charges doivent être respectés et qu'un-e professeur-e est responsable de la réussite de ses doctorants et doctorantes.
Prendre contact avec confiance@unige.ch

Un responsable de service estime que les blagues sexistes ou une main sur le bras, ce n'est pas du harcèlement.

> Ne pas laisser passer, réagir : Les témoins, collègues ou supérieur-e-s hiérarchiques doivent rappeler que tout comportement qui met mal à l'aise une personne est une forme d'abus et que ce n'est pas l'intention qui compte mais bel et bien le ressenti de la personne importunée. Lui remettre le guide "Gardons les yeux grand ouverts!".
Prendre contact avec confiance@unige.ch

Un-e professeur-e remarque qu'un doctorant a des propos ou des comportements machos et/ou homophobes.

> Ne pas laisser passer, réagir : Il est de son devoir d'intervenir et de rappeler que ce type de comportement n'est pas admis dans notre institution. Et de lui remettre le guide "Gardons les yeux grands ouverts", ou lui rappeler la loi.

Prendre contact avec confiance@unige.ch

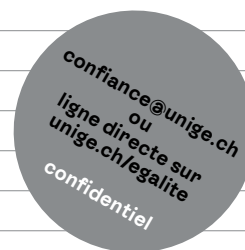
"Rather than role models, people need equal access to information, opportunity, and recognition. People need fairness. Fairness does not guarantee that people will always be rewarded according to their merits, but that no one will be rewarded more often than someone else because of membership in a particular group. Fairness means that an average woman has as great chance of success as an average man."

Virginia Valian

Un professeur oublie systématiquement de mettre une chercheuse en copie des mails adressés au groupe depuis qu'elle est enceinte.

> Ne pas laisser passer, réagir : Trouver un moyen de remettre la collègue dans le loop en la mettant, par exemple, systématiquement en copie des réponses envoyées.

Prendre contact avec confiance@unige.ch



Une étudiante en fin de master refuse les avances d'un assistant. Lorsqu'elle a besoin d'une lettre de recommandation, il ne veut pas l'écrire.

> Ne pas laisser passer, réagir : L'étudiante peut écrire à confiance@unige.ch ou entrer en contact avec le Collectif d'étudiant-e-s en lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel (CELVS) qui l'informe des démarches possibles : lettre au Rectorat, rencontre et intervention auprès de l'assistant indélicat.

Prendre contact avec confiance@unige.ch

"Une révolution, je vous dis, depuis que les meufs sortent du tiroir. Pas du placard, du tiroir. Le tiroir d'en bas. Celui qu'elles occupent depuis toujours dans la commode de l'humanité. Elles veulent plus être en dessous, elles veulent être à côté. Elles font leur coming out d'êtres humains."

Isabelle Alonso

Vous êtes témoin

Etudiant, étudiante ou membre du personnel de l'UNIGE

*«Il a été prouvé que les employés qui sont la cible et les témoins de harcèlement constant sont plus nombreux à quitter leur emploi que les employés qui travaillent dans des entreprises civilisées.»
Robert Sutton*

Notre institution souhaite instaurer un climat d'études et de travail basé sur la confiance et le respect. Cela signifie que les personnes qui sont témoins de paroles ou de gestes déplacés sont encouragées à intervenir afin, d'une part montrer les limites à ne pas ou plus dépasser à l'UNIGE et d'autre part sortir la personne harcelée de son isolement et lui venir en aide. Il est important aussi de témoigner pour les autres. Ce nouveau climat, dont nous sommes toutes et tous co-responsables, devrait permettre à la longue de prévenir ce type d'abus.

Appréciez la situation !

Etre témoin de comportements inadéquats perpétrés par une personne que l'on côtoie au quotidien, dont on apprécie peut-être par ailleurs le travail, le talent et l'engagement, n'est pas chose facile. D'autant moins facile dans une institution très hiérarchisée avec des formes d'interdépendance qui favorisent une certaine *omertà*. Ceci sur fond de négligence dans une société où l'on se soucie au fond assez peu des conséquences du harcèlement.

Consultez le site : www.unige.ch/help/

Ecoutez !

En tant que témoin, vous pouvez écouter la personne en toute confidentialité, lui remettre le guide *Gardons les yeux grands ouverts !* et lui parler de confiance@unige.ch. Vous pouvez également lui proposer votre soutien tout en lui assurant que vous n'allez rien entreprendre sans son accord.

«Un général avisé prend toujours en compte, dans ses supputations, tant les avantages que les inconvénients d'une option.
Il voit les profits et peut tenter des entreprises;
il ne néglige pas les risques et évite les désagréments.»
Sun Tzu

Intervenez !

Dans ce type de situation, il vaut mieux ne pas agir comme Don Quichotte mais plutôt comme un stratège connaissant bien l'âme humaine et les jeux de pouvoir de l'institution. Pour cela, n'hésitez pas à consulter le site www.unige.ch/help, à prendre conseil auprès de confiance@unige.ch ou de personnes habituées à ce type de situations. Il convient en effet, de vous préserver et de protéger la personne que vous voulez aider. Il s'agit d'être bien au clair sur les répercussions de vos actions et sur vos allié-e-s. Si vous êtes à l'aise, vous pouvez bien évidemment intervenir directement auprès de la personne qui a des comportements inadéquats en lui rappelant les règles en vigueur dans notre institution ainsi que la loi.

Accompagnez !

Vous pouvez également accompagner une personne victime dans ses démarches et témoigner en sa faveur. A nouveau, veillez à ne rien entreprendre sans son accord et sans estimer à chaque étape les conséquences possibles.

Signalez !

Toujours en accord avec la personne, vous devez signaler les comportements inappropriés auprès de votre hiérarchie qui doit vous recevoir et vous soutenir. Vous ne devez pas rester seul-e avec ces informations qui concernent le bon fonctionnement de l'institution. En effet, les responsables sont garant-e-s du bien-être de leurs employé-e-s et, en l'occurrence, de leurs étudiant-e-s.

Unissez-vous !

Lorsque la simple prévention ne suffit pas et qu'il s'agit d'intervenir de manière plus officielle, le concours de témoins est capital, d'autant plus s'il y a un rapport hiérarchique. Par exemple, dans le cas d'une confrontation entre la parole d'un-e étudiant-e ou d'un-e jeune chercheur ou chercheuse et celle d'un-e professeur-e, ou bien celle d'un-e collaborateur/collaboratrice contre celle d'un-e chef-fe de service. Comme l'écrit Marie-France Hirigoyen : «il suffit d'un témoignage pour donner foi aux allégations d'une victime».

Faites-vous aider !

Il est normal d'être destabilisé-e voire choqué-e par la révélation d'une situation de harcèlement.

«Nous entrons en contact et en communication
les uns avec les autres sous la pression constante du
sentiment que nous appartenons à deux sexes différents :
au lieu de voir l'autre uniquement sous l'angle d'une
créature immortelle, notre esprit est enchaîné par l'idée,
soigneusement inculquée dès notre plus jeune âge,
qu'il ne faut jamais oublier la distinction entre masculin
et féminin.»
Sarah M. Grimké



Pour en savoir plus

- **Marie-France Hirigoyen** : Le harcèlement moral au travail, Que sais-je ?, PUF, 2017.
- **Brigitte Grévy** : Petit traité de sexisme ordinaire, Albin Michel, 2009.
- **Miguel Ruiz** : Les quatre accords toltèques, Jouvance, 1999.
- **Projet crocodiles**, Histoires de harcèlement et de sexisme ordinaire mises en BDs par Juliette Boutant et Thomas Mathieu. www.projetcrocodiles.tumblr.com/
- Témoignage altruiste : témoignage d'Adèle Haenel <https://www.youtube.com/watch?v=QFRPci2wK2Y&feature=youtu.be>

confiance@unige.ch
ou
ligne directe sur
unige.ch/legalite
confidentiel

Tout le monde
le sait ...

... que ce professeur prend les collègues en otage avec ses blagues sexistes et désagréables mais c'est un grand ponte.

... que les jeunes femmes ne doivent pas prendre l'ascenseur avec lui, mais c'est un professeur engagé.

... qu'il estime que les femmes enceintes n'ont plus rien à faire dans notre institution mais c'est un gars sympa.

... qu'elle surcharge et harcèle ses assistant-e-s mais elle publie beaucoup et est très reconnue.

... qu'il a des problèmes relationnels avec les femmes et qu'il harcèle ses employées mais il a un bon réseau et un carnet d'adresses fourni.

Tout le monde le sait ...

mais osons
enfin agir !

Articles de lois et règlements

«Lorsque votre esprit est juste, vous n'avez pas besoin d'être connu de l'extérieur, par d'autres. Lorsqu'une pensée surgit, le bien et le mal arrivent tous deux. Réfléchissez à la racine de ces deux : le bien et le mal, et pratiquez le bien, non le mal, alors l'esprit sera juste et droit tout naturellement.»
Maître Takuan

S'il est vrai que nous ne sommes pas censé-e-s ignorer la loi, il est tout aussi vrai que nous ne vivons pas forcément avec un code civil ou un code pénal sous le bras. Parfois l'usage, les us et coutumes peuvent brouiller notre sens de la justice et nous faire oublier que telle parole, telle utilisation du téléphone portable ou d'une application, tel geste, n'est tout bonnement pas admissible et même pénalement répréhensible. Le tout étant dûment inscrit dans différents textes de loi.

Nous avons donc sélectionné pour vous les différents articles qui traitent du harcèlement sous ses différentes formes.

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1)

www.admin.ch/ch/f/rs/1/151.1.fr.pdf

Article 4 Harcèlement sexuel ; discrimination

Article 5, al 3 Droit des travailleurs

Article 10 Protection contre le congé

Code des obligations

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19110009/201305280000/220.pdf

Article 328, al 1 Protection de la personnalité du travailleur

Loi sur le travail (RS 822.11)

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index

Article 6, al 1 Obligations des employeurs et des travailleurs

Code pénal suisse (RS 311.0)

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19370083/index

Article 173 Diffamation

Article 174 Calomnie

Article 177 Injure

Article 179 septies Utilisation abusive d'une installation de communication

Article 180 al. 1 Menaces

Article 181 Contrainte

Article 189 al. 1 Contrainte sexuelle

Article 190 al. 1 Viol

Article 193 al. 1 Abus de la détresse

Article 194 al. 1 Exhibitionnisme

Article 197, al. 1 et 2 Pornographie

Article 198 al. 2 Désagréments causés par la confrontation à un acte sexuel

Loi sur l'université (C130)

www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_c1_30.html

Article 3 Égalité

Article 42 Conseil et médiation

Article 44 Conseil de discipline

Règlement sur le personnel de l'Université

www.unige.ch/rectorat/static/reglement_personnel.pdf

Titre II, chapitre VIII**Procédures applicables en matière de protection de la personnalité**

Article 62 Champ d'application

Article 63 Définition du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel

Article 64 Les médiateurs

Article 65 Principes de la médiation

Article 69 But

Article 70 Demande d'investigation

Article 71 Examen de la plainte par le Rectorat

Article 72 Saisine d'un enquêteur externe

Article 73 Mission de l'enquêteur et instruction

Article 74 Défaut d'une partie ou d'un témoin

Article 75 Clôture de l'instruction

Article 76 Demandes d'instructions complémentaires

Article 77 Rapport de l'enquêteur

Article 78 Décision du Rectorat

Article 79 Contentieux

Charte d'éthique et de déontologie des hautes écoles universitaires et spécialisée de Genève

www.unige.ch/ethique/charte

Directives sur le memento

memento.unige.ch

Directive relative à la protection de la personnalité dans les relations d'études (Réf.0271).

Directive relative à la gestion des conflits professionnels et ou relationnels (Collaborateurs-trices) (Réf.0112).

Directive relative à la protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et sexuel (Collaborateurs-trices) (Réf. 0260).

Pour aller plus loin

Brochures

ANEF, CLASHES, CPED :
Le harcèlement sexuel dans
l'enseignement supérieur et
la recherche, Vade-mecum à
l'usage des établissements,
2017

BPEV : Violences sexuelles
contre les femmes, que faire ?
La violence est inacceptable,
2010.

CLASCHES : Le harcèlement
sexuel dans l'enseignement
supérieur et la recherche.
Guide pratique pour s'informer
et se défendre, 2015. [http://
clasches.fr/wp-content/
uploads/2017/07/Guide.pdf](http://clasches.fr/wp-content/uploads/2017/07/Guide.pdf)

SECO/BFEG : Informations
à l'intention des employeuses
et employeurs. Harcèlement
sexuel sur le lieu de travail,
2008.

SECO/BFEG : Conseils
destinés aux employées et
employés. Harcèlement
sexuel sur le lieu de travail,
2008.

SECO/ BFEG : Rien de
plus payant qu'une bonne
ambiance de travail, SECO,
2008.

Ouvrages

ALONSO Isabelle : ...même
pas mâle ! La révolution
clandestine, Robert Laffont,
2008.

BADINTER Elisabeth : XY
de l'identité masculine,
Odile Jacob, 1992.

BATES Laura : Everyday
Sexism, Simon & Schuster,
2014.

BATES Laura : Girl up,
Simon & Schuster, 2016.

BENNET Jessica : Feminist
fight club, an office survival
manual, Penguin Random
House, 2016.

COLLET Isabelle : L'école
apprend-elle l'égalité des
sexes ?, Belin, 2016.

COLLET Margaux et
REMY-LELEU Raphaëlle :
Beyoncé est-elle féministe ?...
et autres questions pour
comprendre le féminisme,
First Editions, 2019.

COLLET Margaux, GUIRAUD
Claire, GÜNBAY Mine,
SABATHIER Romain et
BOUSQUET Danielle,
Le Féminisme pour les Nul.le.s,
2019, EDI8

CORBIN Alain, COURTINE
Jean-Jacques, VIGARELLO
George : Histoire de la virilité,
Seuil, 2011.

DAYER, Caroline : Le pouvoir
de l'injure, guide de prévention
des violences et des
discriminations, l'Aube, 2017.

DESPENTES Virginie : King
Kong théorie, Grasset, 2006.

DE VILLAINES Astrid :
Harcelées, Plon, 2019.

DON RUIZ Miguel : Les quatre
accords toltèques, Jouvence,
1997.

DUCRET Véronique : Pour
une entreprise sans harcèle-
ment sexuel. Un guide
pratique, Georg Editeur, 2001.

DUCRET Véronique : Qui a
peur du harcèlement sexuel ?
Des femmes témoignent,
Georg, 2010.

DUCRET Véronique : Pour une
entreprise sans harcèlement
sexuel. Un guide pratique,
Georg, 2001.

ELIOT Lise : Cerveau rose,
Cerveau bleu : Les neurones
ont-ils un sexe ?, Robert
Laffont, 2009.

Emma : Un autre regard,
Massot éditions, 2017.

GRESY Brigitte : Petit traité
contre le sexisme ordinaire,
Albin Michel, 2009.

GRESY Brigitte : La vie en
rose. Pour en découdre avec
les stéréotypes, Albin Michel,
2014.

GRIMKE Sarah M. : Lettres
sur l'égalité des sexes (1837),
Labor et Fides, 2016.

GROULT Benoîte : Ainsi
soit-elle, Grasset, 1975.

HEFEZ Serge : Dans le cœur
des hommes, Hachette
Littératures, 2007.

HIKMET Nâzim : Paysages
humains, François Maspero,
1976.

HIRIGOYEN Marie-France :
Le harcèlement moral,
la violence perverse au
quotidien, La Découverte,
1998.

HIRIGOYEN Marie-France :
Le harcèlement moral
dans la vie professionnelle,
La Découverte, 2001.

HIRIGOYEN Marie-France :
Le harcèlement moral au
travail, Que sais-je ?, 2017.

JOLY Salomé et MEYNET
Sibyllin : Silencieuse(s),
Perspectives Art, 2017.

LEMPEN Karine : Le harcèle-
ment sexuel sur le lieu de
travail et la responsabilité
civile de l'employeur le droit
suisse à la lumière de la
critique juridique féministe et
de l'expérience états-uniennes,
Schulthess, Faculté de droit
Genève, 2006.

LIEBER Marylène : Genre,
violences et espaces publics.
La vulnérabilité des femmes
en question, Les presses de
Sciences Po, 2008.

NGOZI ADICHIE Chimamanda :
Chère Ijeawele, ou un
manifeste pour une éducation
féministe, Gallimard, 2017.

SANDBERG Sheryl : Lean in,
Deckel Edge, 2013 ou En
avant toutes, Lattès, 2013.

SOLNIT Rebecca : Men explain
Things to Me. And other
essays, Granta books, 2014.

SUTTON Robert Sutton :
Objectif Zéro-sale-con,
Vuibert, 2007.

TAKUAN Maître : Le zen des
samourais. Mystères de
la sagesse immobile et autres
textes, Albin Michel, 2016.

TZU Sun, (2000), L'art de la
guerre, Hachette littératures,
2016.

VALIAN Virginia : Why so
slow, The advancement of
women, MIT, 1998.

VIDAL Cather : Hommes,
femmes, avons-nous le même
cerveau ? Le Pommier, 2007.

VIGARELLO Georges :
Histoire du viol, XVI^e-XX^e
siècle, Seuil, 1998.

Etudes & rapports

Association Nationale des
DRH : Prévenir le harcèlement
sexuel au travail : repères pour
les RH, ANDRH & Territoires,
2019. [https://www.andrh.fr/
actualites/807/prevenir-le-har-
cèlement-sexuel-au-travail-
reperes-pour-les-rh-livre-
blanc-andrh](https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcèlement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh)

BCI (Bureau de coopération
interuniversitaire) : Le
harcèlement et les violences
à caractère sexuel dans le
milieu universitaire. Rapport
du Groupe de travail sur les
politiques et procédures en
matière de harcèlement
sexuel et de violence sexuelle,
2016.

BERGERON Manon, HEBERT
Martine, RICCI Sandrine,
GOYER Marie-France,
DUHAMEL Nathalie et
KURTZMAN Lyne : Violences
sexuelles en milieu universitaire
au Québec. Rapport de
recherche de l'enquête
ESSIMU, 2016.

DALEY Lauren P., TRAVIS Dnika J., SCHAFFER Emily S., Sexual Harassment in the Workplace: How Companies Can Prepare, Prevent, Respond, and Transform Their Culture, Catalyst, 2018. <https://www.catalyst.org/research/sexual-harassment-in-the-workplace-how-companies-can-prepare-prevent-respond-and-transform-their-culture/>

DANDRIDGE Nicola et al. : Changing the culture Report of the Taskforce examining violence against women, harassment and hate crime affecting university students, 2016. www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/changing-the-culture.pdf

DUPUIS Monique, EMMENEGGER Barbara, GISLER Priska: Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung, 2000.

FANIKO Klea: Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain, Université de Genève, 2016. www.unige.ch/rectorat/egalite/files/7114/7982/7612/RapportSexisme_def.pdf

KRINGS Franziska, SCHAEER MOSER, Marianne, MOUTON Audrey: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention, Programme national de recherche PNR 60, 2013. www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_krings_schlussbericht.pdf

LIEBER Marylène, GRESET Cécile et PEREZ-RODRIG Stéphanie, *Le traitement pénal des violences sexuelles à Genève, une étude exploratoire*, IRS Working Paper n°14

NAEZER Marijke, VAN DEN BRINK Marieke, BENSCHOP Yvonne: Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions, LNVH, 2019. https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport__Isquo_Harassment_in_Dutch_academia__Exploring_manifestations__facilitating_factors__effects_and_solutions__rsquo_.pdf

SECO/BFEG: Informations à l'intention des employeuses et employeurs. Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, 2008.

SECO/BFEG: Conseils destinés aux employées et employés. Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, 2008.

SECO/ BFEG: Rien de plus payant qu'une bonne ambiance de travail, SECO, 2008.

STRUB Silvia, SCHAR MOSER Marianne: Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande, SECO et BFEG, 2008. www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/risiko-und-verbreitung-sexueller-belaestigung-am-arbeitsplatz.html

Articles

AUBERT Gabriel: Protection contre le congé: Art. 10 LEG, In Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, [G. Aubert/K. Lempen, édit.], pp 223-234, Berne, Genève, BFEG, Université de Genève, Slatkine, 2011.

AUBERT Gabriel et LEMPEN Karine: Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, BFEG, Université de Genève, Slatkine, 2011.

BOURGET Albertine: Violées et présumées coupables, Femina, 20 mars 2017.

BOUTBOUL Sophie: Harcèlement, Fais ta thèse et tais-toi! Magazine Causette, pp 51-54, février 2017.

CAUSETTE (Magazine): 30 histoires de femmes infréquentables, Hors-série, 2019

LEMPEN Karine: Les procédures relatives au harcèlement sexuel dans le secteur privé ou public, in Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions [J.-P. Dunand/P. Mahon, édit.], Schulthess, 2015, pp. 265-274.

LEMPEN Karin: Sexisme dans les médias, l'espace public et au travail: quelle protection en Suisse?, in Questions au féminin: revue de la Commission fédérale pour les questions féminines, pp 16-21, 2013.

LEMPEN Karine: Harcèlement sexuel: Art. 4 LEG, In Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, [G. Aubert/K. Lempen, édit.], pp 97-123, Berne, Genève, BFEG, Université de Genève, Slatkine, 2011.

MANDELA, Nelson: Avant-propos, Rapport sur la violence et la santé, OMS, 2002.

TREICHLER Paula: Campus Sexual Assault: Frequently Asked Questions, AAUP Committee, 2014. <https://www.aaup.org/frequently-asked-questions>

Sites – Blogs

Ending Sexual Misconduct in Higher Education: The 1752 Group is a UK-based research and lobby organisation working to end staff-to-student sexual misconduct in higher education. 1752group.com

American Association of University Professors (AAUP) – Sexual Harassment and Assault Resources www.aaup.org/issues/sexual-harassment-and-assault

Know Your Rights: Sexual Harassment and Sexual Assault under Title IX (US law) www.aauw.org/what-we-do/legal-resources/know-your-rights-on-campus/campus-sexual-assault/

BEFG: Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, 2017 <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>

Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur. www.clasches.fr

Sexual Harassment Guidance – Department of Education – Office for Civil Rights – USA www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/sexhar00.html

EMMA: Politique, trucs pour réfléchir et intermédiaires ludiques www.emmaclit.com/

Dans le cadre de The Everyday sexism project de Laura Bates, il est possible de raconter son histoire de sexisme ordinaire. <https://everydaysexism.com>

Cours Fem Do Chi – Autodéfense pour femmes et adolescentes – www.femdochi.ch/

Film L'Éducation de Rita, réalisé par Lewis Gilbert, 1983. https://fr.wikipedia.org/wiki/L%27%C3%89ducation_de_Rita

Défendre Polanski en 2019: 5 arguments indignes <https://manifesto-21.com/defendre-polanski-en-2019-5-arguments-indignes/>

Témoignage d'Adèle Haenel: <https://www.youtube.com/watch?v=QFRPci2wK2Y&feature=youtu.be>

Impressum

«Je suis convaincue de l'urgence morale qu'il y a à nous atteler à imaginer ensemble une éducation différente pour nos enfants, pour tenter de créer un monde plus juste à l'égard des femmes et des hommes.»
Chimamanda Ngozi Adichie

Conception et rédaction

Brigitte Mantilleri, en étroite collaboration avec Marie-Claire Cors-Huber, Véronique Ducret, Klea Faniko, Nadine Frei, Brigitte Galliot, Natacha Hausmann, Juliette Labarthe, Jérôme Lacour, Marylène Lieber, Valeria Marino et Liliane Zossou.

Remerciements pour le soutien, les conseils avisés ainsi que les nombreuses relectures

Le Rectorat, les décanats, l'Assemblée de l'UNIGE, le corps enseignant, les corps administratif et technique ainsi que le corps étudiantin.

Et, plus particulièrement: Bridget Black, Sabrina Bracaloni, Coline de Senarclens, Elise Ehalt, Alessandra Fasciani, Anna-Sofia Ferro-Luzzi, Yves Flückiger, Fabienne Giachino, Karine Lempen, Ferdinando Miranda, Olivia Och, Didier Raboud, Fanen Sisbane, James Tarpley, Anton Vos.

Et un remerciement tout particulier à toutes les personnes qui, depuis des années, œuvrent, ici et ailleurs, pour que cela cesse, à toutes ces femmes qui osent dénoncer et à toutes celles et ceux qui les entendent... enfin! Sans elles, sans eux, ce guide n'aurait pas été possible.

Financement

Programme fédéral égalité des chances P-7 de swissuniversities et Université de Genève.

Conception graphique

Marion Wyss

Impression

Atar Roto Presse SA, Genève
5000 exemplaires
Papier Refutura GS

Versions pdf ou html français/anglais disponibles sur www.unige.ch/egalite

Première édition novembre 2017, Université de Genève
Réédition février 2020, Université de Genève

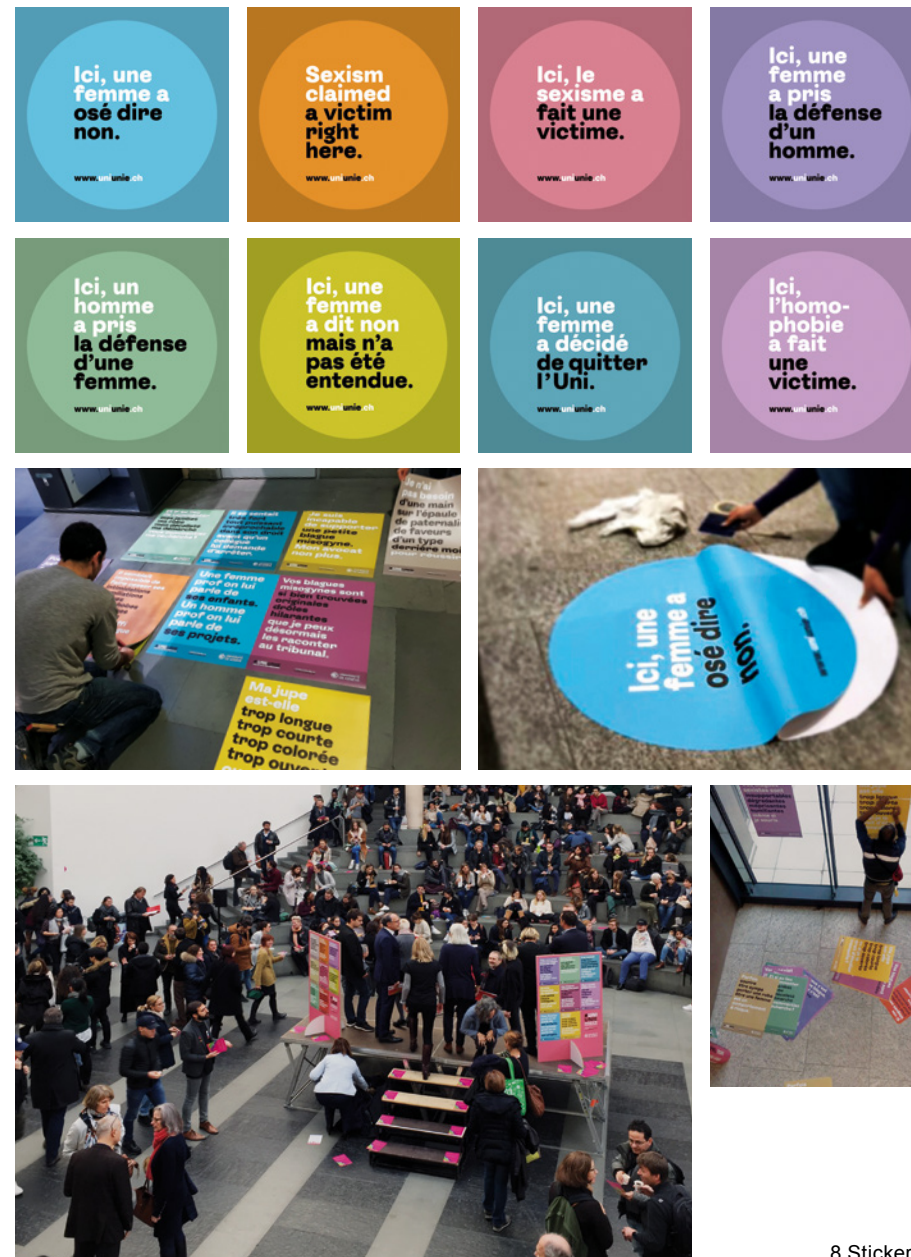
*«Le Livre doit être Vent, écarter le rideau,
Le Livre doit être le Poulain du Shah Ismail
te hisser sur son dos
et te lancer à l'assaut des dragons...
Les dragons sont à la porte de la forteresse,
Les dragons sont là, monstres noirs à sept têtes,
Tu finiras par les vaincre,
Et tu pénétreras dans un jardin... '*

*Sélime avait trouvé ce livre :
Caractères très noirs
sur papier blanc,
Un livre d'une quarantaine de pages,
grand comme la main...»*
Nâzim Hikmet

Campagne de l'UNIGE #UNIUNIE contre le harcèlement



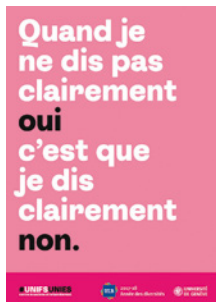
14 Affiches



8 Stickers

Reprise de la campagne de l'UNIGE #UNIUNIE contre le harcèlement

Bruxelles, Belgique



Liège, Belgique



Genève (SIG), Suisse



Nantes, France



Neuchâtel, Suisse



Franche-Comté, France



Santa Catarina, Brésil



**Et si au lieu
de commenter
mes jambes
ma robe
mon décolleté
ma démarche
vous commentiez
ma recherche?**

**Si vos
blagues sont
trop lourdes
pour prendre
cet ascenseur
prière
d'emprunter
l'escalier.**

confiance@unige.ch
ou
ligne directe sur
unige.ch/egalite

confidentiel

