Gardons les yeux grands ouverts !

Harcèlement : informer, prévenir, se défendre

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

confidentiel

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Banal, normal mais... pénal !

M., étudiante : *«J'étudiais dans un département de l'Université. J'étais une des rares femmes à suivre cette filière. Un de mes professeurs avait une attitude très désagréable. Il faisait souvent des allusions comme quoi les femmes étaient limitées dans certaines matières. Un jour, il m'a demandé si je pensais aller jusqu'au bout car j'avais l'âge de penser à la maternité. A force, dégoûtée, j'ai abandonné mes études à l'Université après deux ans pour me diriger vers une formation où le nombre de femmes était majoritaire.»*

P., chercheuse : *«Mon directeur de thèse m'appelait souvent 'ma petite'. Je n'aimais pas cette façon de m'appeler, je n'aimais pas qu'on m'infantilise. Mais je n'osais pas le lui dire.»*

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'.»*

L., étudiante : *«Ce jour-là, je portais une mini-jupe. Lorsque je suis arrivée à la pause, j'ai entendu deux étudiants de mon cours s'exclamer tout haut pour que je les entende : 'C'est en étant habillées comme des putes qu'elles espèrent obtenir des faveurs du prof ?' Depuis, je me sens sans arrêt déshabillée du regard et j'ai de la peine à m'exprimer devant mes camarades.»*

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.»*

S., étudiante : *«Pendant une soirée à l'Université, j'attendais une amie devant les toilettes. Un étudiant m'a envoyé une tape sur les fesses en me faisant une réflexion sur le fait que je porte un pantalon moulant. Depuis je ne vais plus à ces soirées, mes ami-e-s de cours m'accusent d'être asociale et coincée.»*

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

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.»*

Des citations extraites de l'enquête *Carrière académique à l'Université de Genève : le facteur humain*, (Faniko, 2016) ; de l'ouvrage *Qui a peur du harcèlement sexuel ? Des femmes témoignent* (Ducret, 2010) et enfin du site www.non-c-non.ch.

Harcelé-e, à qui vous adresser ?

Etudiante ou étudiant,

vous êtes mal à l'aise mais ne savez pas trop ce qui vous arrive ; vous êtes clairement harcelé-e mais ne savez pas à qui vous adresser. Voici quelques portes d'entrée :

Une cellule externe et indépendante

confiance@unige.ch
Ecoute, conseils et relais en toute confidentialité
A votre service, deux spécialistes externes à l'UNIGE.
Contact : unige.ch/egalite

Des relais en interne

Pôle santé social
Ecoute, conseils
Contact : 4 rue De-Candolle, 1204 Genève ou 022 379 77 79

Décanat de votre faculté ou direction de centre interfacultaire
Relais, intervention, saisie du Conseil de discipline

Des relais associatifs

Conférence universitaire des associations d'étudiant-e-s (CUAE)
Ecoute, conseils, relais
Contact : cuae@unige.ch

Collectif étudiant-e-s en lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel (CELVS)
Ecoute, renseignements, accompagnement
Contact : celvs.hs@gmail.com ou fr-fr.facebook.com/CELVS.HS/

Membre du personnel de l'UNIGE,

vous êtes mal à l'aise mais ne savez pas trop ce qui vous arrive ; vous êtes clairement harcelé-e, mais ne savez pas à qui vous adresser. Voici quelques portes d'entrée :

Une cellule externe et indépendante

confiance@unige.ch
Ecoute, conseils et relais en toute confidentialité
A votre service, deux spécialistes externes à l'UNIGE.
Contact : unige.ch/egalite

Des relais en interne

Votre hiérarchie directe, supérieure, le décanat ou la direction de centre interfacultaire
Ecoute bienveillante et confidentielle, soutien, intervention

La Division des ressources humaines (DIRH)
Ecoute confidentielle, relais, intervention
Contact : secretariat-dirh@unige.ch ou 022 379 75 56

Le Service égalité
Ecoute, relais, intervention
Contact : egalite@unige.ch ou 022 379 12 68

En cas d'urgence

Police 117

Sécurité interne UNIGE 022 379 12 22
www.unige.ch/batiment/service-steps

Gardons les yeux grands ouverts !

Harcèlement : informer, prévenir, se défendre

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

confidentiel

www.unige.ch
édition 2017

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

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 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».
LEg, art. 4

Harcelé-e, à qui vous 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
MAIN COURANTE 64

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.

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.

L'enquête menée par Klea Faniko, chercheuse avancée au sein de notre Université, sur mandat du Service égalité, en a été l'occasion. Les résultats de cette recherche ont été présentés à l'ensemble des facultés. Ce fut un électrochoc qui nous a toutes et tous convaincus de la nécessité d'agir.

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 qui a chargé un groupe de travail de lui faire rapidement des propositions concrètes susceptibles d'être mises en œuvre.

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

C'est aujourd'hui chose faite. Le Rectorat tient à remercier les membres de ce groupe qui ont contribué à rédiger le 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.

L'édition de ce guide, ainsi que la campagne *#UNIUNIE contre le harcèlement* menée dans tous les bâtiments universitaires, 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

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 2017-2018 #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 confidence 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-harcelement.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 de la société
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 et relayée par des médias grand public. En effet, les propos sexistes et autres harcèlements de scientifiques en vue ou de politiques sont réguilèrement dénoncés, la parole commence à se libérer 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 de rue commence à faire jaser et suscite de nombreuses réactions. En outre, chercheuses, géographes, urbanistes et élu-e-s s'intéressent de plus en plus à la question des femmes dans l'espace public[1].

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 exposés[2] 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 leurs familles. Pour ces jeunes comme pour tous 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 cette adresse e-mail complètement sécurisée 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

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

[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 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 conséquences[3]. 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 récente menée aux Etats-Unis faisant état de 10% des étudiantes et 3% des étudiants universitaires qui auraient été la cible de la violence sexuelle 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 sexuel[4]. 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 environnemental[5], 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 ordinaire[6] 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, genre[7] 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, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, genre ou orientation sexuelle, qui entraînent 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 des 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 les délégitimer, de les infériori-ser, de façon insidieuse, voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé psychologique ou physique.
Ce sexisme se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, 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 sexuellements connotés ou sexistes (via sms, jodel, courriels, lettres, 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 et transphobes;
– questions intrusives sur la vie privée, voire sexuelle;
– propositions insistantes non désirées;
– avances et chantages.

Exemples de comportements déplacés

– regards suggestifs et/ou insistants;
– sifflements;
– 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 inclu 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. A 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.

Toute relation intime avec un ou une supérieure hiérarchique pouvant avoir des incidences sur la carrière devrait a priori être sujette à caution et appréhendée avec précaution. Dans cet esprit, l'Université d'Harvard[8] 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 étant encore largement tabou et les personnes victimes de harcèlement ayant tendance à cacher ce qu'elles ont vécu et à partir sans vraiment raconter ou expliciter leur souffrance, il est important de mentionner très concrètement quelques conséquences[9] 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, parfois encore 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'ajoute 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 conduit à l'obligation de prendre sur soi, de 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 des blocages de carrière par une hiérarchie : mauvaises évaluations, non invitation à participer à des séances, à des réunions d'équipe, à des colloques, obstacles à la publication et à obtenir des financements et *in fine* à accéder à des postes. 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.

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

[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.

Et 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 imbuvables. 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. 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. Vous avez trois mois après les derniers faits pour le faire. 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 pages «Harcelé-e, à qui vous adresser ?» en début de guide.

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 Lancy
022 327 64 63/64

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

confidentiel

Pour en savoir plus

- **Marie-France Hirigoyen**: Le harcèlement moral au travail, Que sais-je?, 2017.
- **Clasches**: 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**: Rien de plus payant qu'une bonne ambiance de travail, SECO, 2016.
- **SECO**: Harcèlement sur le lieu de travail – Conseils destinés aux employées et employés, SECO, 2016.
- **Magazine Causette**: Sophie Boutboul Fais ta thèse et tais-toi! pp 51-54, février 2017.

Pour se renforcer

- **Sheryl Sandberg**: Lean In, Deckel Edge, 2013 ou En avant toutes, Lattès, 2013.
- **Brigitte Grésy**: Petit traité contre le sexisme ordinaire, Albin Michel, France, 2009.
- **Jessica Bennet**: Feminist Fight Club, An Office Survival Manual For a Sexist Workplace, Penguin Random House, 2016.
- **Laura Bates**: Every day sexism, Simon & Schuster, 2014.
- **Laura Bates**: Girl Up, Simon & Schuster, 2016.
- **EMMA**: Un autre regard, Massot éditions, 2017.
- **Salomé Joly et Sibylline Meynet**: Silencieuse(s), BD, Perspectives Art, 2017.
- **In American Universities**: TitleIX[10]/ Sexual Assault Resources
- **In UK Universities**: Changing the culture (2016) Report of the Universities UK Taskforce examining violence against women, harassment and hate crime affecting university students, 2016

Pour partager sur la toile

- **Paye ta shnek**, blog lancé en 2012 pour dénoncer le harcèlement sexiste dans l'espace public. https://www.facebook.com/payetashnekblog
- www.infokiosques.net/feminismes_genre
- www.formation-sans-harcèlement.ch/notre-revendication/
- www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/changing-the-culture.pdf
- www.non-c-non.ch/je-subis-du-harcelement-sexuel/temoignages.html
- **The Every day sexism project** de Laura Bates, blog où il est possible de raconter son histoire de sexisme ordinaire. www.everydaysexism.com
- www.clasches.fr
- www.projetcrocodiles.tumblr.com/ BD d'histoires de harcèlement et de sexisme ordinaire
- www.emmaclit.com/
- www.mirionmalle.com/
- **Paye ta fac**, blog qui récolte des témoignages de sexisme ordinaire dans les universités et grandes écoles françaises. www.payetafac.tumblr.com

[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.

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 corrélés aux capacités communes aux garcons 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 Bates[11] 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 éloquents: "Fakebook", "Fitter and Instaglam"; "Making Waves"; "Don't be shy, Aim high" ; "It's My Face and I'll Smile If I WantTo".
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 lancant: "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 idiotes, 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'ensuivent.

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.", dixit 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 dans laquelle vous avez été dépassée, vous 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.

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

Vous êtes responsable

Supérieur-e hiéarchique 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 donc le moins propice possible au harcèlement. Pour cela, vous pourrez recourir à plusieurs actions préventives.

Présentez la charte d'éthique et de déontologie de l'UNIGE 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 et donnez les coordonnées de l'entité confiance@unige.ch.

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 mixité 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, 1740-1742, 2017.

Détectez !

Tentez par tous les moyens de détecter les situations qui pourraient déraper, 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 et vous guider à l'entretien, vous trouverez quelques questions sur www.non-c-non.ch/documents-a-telecharger.

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. 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 car elle perçoit les possibles conséquences délétères.

Référez-vous à votre hiéarchie. Si vous avez vous-même un ou une supérieur-e hiérarchique, vous pouvez 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.

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

- **ANEF, CLASCHES, CPED** : Le harcèlement dans l'enseignement supérieur et la recherche, Vade-mecum à l'usage des établissements, France, 2017.
- **Véronique Ducre**t : Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique, Georg, 2001.
- **SECO** : Harcèlement sexuel sur le lieu de travail – informations à l'intention des employeuses et employeurs, 2016.
- **SECO** : Harcèlement sexuel sur le lieu de travail – liste de contrôle, 2016.

Ouvrages, rapports

- **BCI** (Bureau de coopération universitaire) : 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.
- **Brigitte Grésy** : Petit traité contre le sexisme ordinaire, Albin Michel, France, 2009.
- **Klea Faniko** : Carrière académique à l'Université de Genève : le facteur humain, Service égalité UNIGE, 2016.
- **Marie-France Hirigoyen** : Le harcèlement moral au travail, Que sais-je ?, PUF, 2017.
- **Marie-France Hirigoyen** : Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, La Découverte & Syros, 2001.
- **Robert Sutton** : Objectif zéro-sale con, Vuibert, 2007.

Sites

- www.clasches.fr
- www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/changing-the-culture.pdf
- Sexisme ordinaire en BD. www.projetcrocodiles.tumblr.com/
- Site France culture : émission d'Hervé Gardette : Sexisme : quand y'en a plus y'en a encore, émission du 27 juin 2017.

Aspects légaux

- **Articles de lois et règlements**, pp. 53
- **Charte d'éthique et de déontologie** de l'Université de Genève.
- **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.], Genève (Schulthess) 2015, p. 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 et 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 saborde 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

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

"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

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

"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, de montrer les limites à ne pas ou plus dépasser à l'UNIGE et d'autre part, de sortir la personne harcelée de son isolement et de lui venir en aide. 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.

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 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, veuillez à ne rien entreprendre sans son accord et sans estimer à chaque étape les conséquences possibles.

Signalez !

Toujours en accord avec la personne, vous pouvez décider de 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 également 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, 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 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».

«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 ?, 2017.
- **Brigitte Grésy** : Petit traité contre le sexisme ordinaire, Albin Michel, 2009.
- **Miguel Ruiz** : Les quatre accords toltèques, éd. Jouvence, 1999.
- Sexisme ordinaire en BD. www.projetcrocodiles.tumblr.com/

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 censés 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.

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

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 (intitulé)

Loi sur le travail (RS 822.11)

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

Article 6, al 1 (intitulé)

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 de l'Université de Genève

www.unige.ch/ethique/charte

Directives sur le mémento

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, CLASCHES, CPED : Le harcèlement sexuel dans l'enseignement secondaire et la recherche, Vade-mecum à l'usage des établissements, ANEF, CLASCHES, CPED, 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, CLASCHES, 2015. www.clasches.fr/harcelement/sensibilisation/guide

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

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

Ouvrages

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

BADINTER Elisabeth : XY de l'identité masculine, éditions 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.

CORBIN Alain, COURTINE Jean-Jacques, VIGARELLO Georges : 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 & Fasquelle, 2006.

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

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

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

ELIOT Lise : Cerveau rose, Cerveau bleu : Les neurones ont-ils un sexe ? Robert Laffont, 2011.

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 (1838), 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 & Syros, 1998.

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

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

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

LEMPEN Karine : Le harcèlement 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.

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

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

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

TZU Sun, L'art de la guerre, Hachette littératures, 2015.

VALIAN Virginia : Why so slow?, The advancement of women, The MIT Press, 1999.

VIDAL Catherine : Hommes, femmes, avons-nous le même cerveau ? Le pommier, 2007.

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

Etudes

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.

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, SCHAER 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

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 : Droit des travailleurs : Art. 5 LEG, In Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, [G. Aubert/K. Lempen, édit.], pp125-144, Berne, Genève, BFEG, Université de Genève, Slatkine, 2011.

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.

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

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

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.

LEMPEN Karine : 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.

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/sites/default/files/files/sexualassaultFAQ.pdf

Sites – Blogs

www.emmaclit.com/2017/05/16/un-autre-regard/

www.non-c-non.ch

www.ladragueautravail.com

www.harcelementsexuel.ch

www.leg.ch

1752group.com
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.

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

www.theguardian.com/world/2017/mar/08/sexual-harassment-university-california-faculty-target-students : Sexual harassment : records show how University of California faculty target students

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

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

https://en.wikipedia.org/wiki/Educating_Rita_(film)

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 estudiantin.

Et, plus particulièrement : Bridget Black, Sabrina Bracaloni, Coline de Senarclens, 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

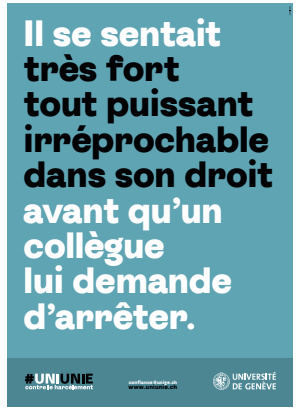
Versions pdf ou html français/anglais disponibles sur www.unige.ch/egalite

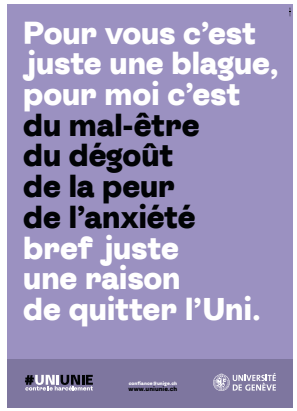
Novembre 2017, Université de Genève

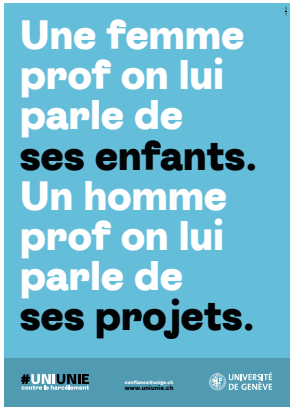
«'Le Livre doit être Vent, écarter le rideau,
Le Livre doit être le Poulain du Shah Ismail
te hisser sur son dos
et te lancer à l'assaut des dragons…
Les dragons sont à la porte de la forteresse,
Les dragons sont là, monstres noirs à sept têtes,
Tu finiras par les vaincre,
Et tu pénétreras dans un jardin…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

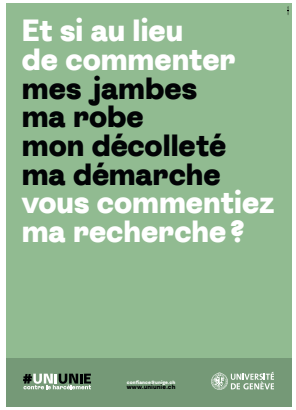
Sélime avait trouvé ce livre :
Caractères très noirs
sur papier blanc,
Un livre d'une quarantaine de pages,
grand comme la main…»
Nâzim Hikmet

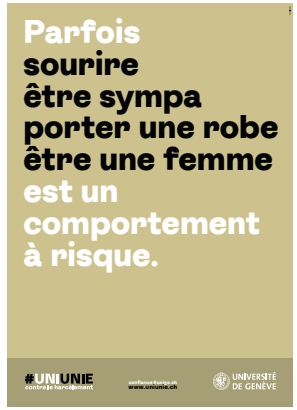
Campagne de l'UNIGE
#UNIUNIE contre le harcèlement

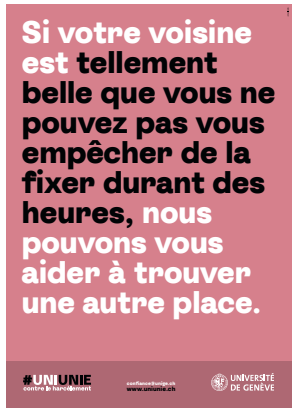


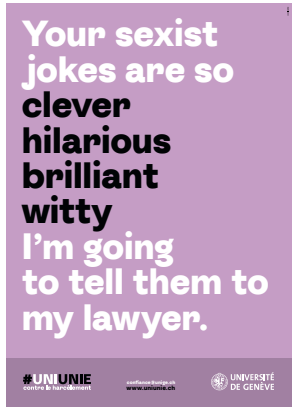












MAIN COURANTE

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

Banal, normal mais... pénal !

S., professeure : *«Je siégeais dans une commission qui décerne des bourses de recherche. Un collègue a rejeté un dossier en expliquant que c'était une post-doc dont il estimait le projet trop ambitieux. Il a explicitement dit que cette chercheuse était mère de deux jeunes enfants et que, de ce fait, il ne pensait pas que cela soit judicieux de partir à l'étranger avec sa famille. J'étais choquée de voir qu'on peut encore juger les compétences des femmes en fonction de leur rôle maternel. On ne dirait jamais ça d'un jeune père de famille.»*

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

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.»*

A., collaboratrice : *«Quand je rentrais du travail, je n'avais plus l'énergie pour m'occuper de mes enfants, je ne pensais qu'à ma situation professionnelle. Ma responsable me disait fréquemment que dans la communication, il fallait savoir se mettre en valeur. Elle voulait que je me maquille et que je m'habille plus sexy pour correspondre aux exigences du poste disait-elle. Je n'ai jamais réussi à répondre à ce qu'elle attendait de moi. Elle était méchante et m'humiliait. Je suis tombée malade, j'ai eu un arrêt de travail de longue durée. A la maison, ça n'allait pas non plus. Mon mari me disait de réagir, mais j'étais en pleine dépression. Aujourd'hui, j'ai quitté mon poste, mais j'ai depuis perdu confiance en moi. Je ne sais plus ce que je vaux.»*

E., doctorante : *«Mon directeur de thèse vient tous les jours dans mon bureau en fin de journée, il insiste pour me raccompagner en voiture. J'ai trouvé la stratégie de filer, un peu avant 17 heures, de me cacher dans les W.C., en attendant qu'il parte afin de pouvoir finir mon travail.»*

Des citations extraites de l'enquête *Carrière académique à l'Université de Genève : le facteur humain*, (Faniko, 2016) ; de l'ouvrage *Qui a peur du harcèlement sexuel ? Des femmes témoignent* (Ducret, 2010) et enfin du site www.non-c-non.ch.