

La prochaine campagne contre le harcèlement de l'Université de Genève

Fossé des genres et harcèlement: le point sur les projets francophones

WikiConvention francophone/2017

**Strasbourg
20 novembre 2017**

Ferdinando Miranda, Chargé de projets genre et LGBTQI au
Service égalité



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

Fossé de genre et le harcèlement:

Le genre peut être défini comme un système normatif et culturel qui façonne et détermine des différences à partir du sexe, de l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques d'une personne. Ces éléments « s'intersectionnent » avec d'autres éléments liés à la classe sociale, la couleur de peau, l'ethnie, le capital culturel, l'âge, la condition physique et psychique, ainsi que de nombreux autres facteurs. D'où l'importance d'une approche intersectionnelle au genre.

Il est donc plus opportun de parler de **Système de genre** (Parini, 2006), au sein duquel des normes légales et sociales promues par plusieurs centres de pouvoirs (législatif, culturel, social, médiatique, économique) définissent et marquent dans le quotidien de chaque personne les différences entre femmes et hommes, hétérosexuel·le·s et homosexuel·le·s, cisgenres et transgenres, etc.

PARINI Lorena, (2006), *Le Système de genre. Introduction aux concepts et théories*, Zürich, Seismo

MIRANDA Ferdinando, (2016), *Oliari et autres vs Italie, un arrêt de la CrEDH au prisme de la perspective de genre en droit Les enjeux normatifs et sociaux du mariage homosexuel en Europe*, mémoire de maîtrise en études genre, UNIGE



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Comment définir le harcèlement sexuel (et sexiste)?

«La Loi sur l'égalité (LEG) - en Suisse – définit le harcèlement sexuel et sexiste comme **«tout comportement importun ou tout autre comportement sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail»**. Il peut être le fait du personnel de l'entreprise ou de clients, sous la forme de remarques obscènes, pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, etc. Le caractère répétitif n'est en revanche pas une condition dans la définition du harcèlement sexuel (alors qu'il l'est pour du harcèlement psychologique ou du mobbing).»

Karine Lempen, professeure de droit du travail à l'UNIGE, Tribune de Genève, le 19 octobre 2017



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Entre harcèlement et drague, comment faire la différence?

«L'élément déterminant est **le caractère non souhaité de l'acte**, son effet discriminatoire, l'atteinte à la dignité qui en résulte.»

Karine Lempen, professeure de droit du travail à l'UNIGE, Tribune de Genève, le 19 octobre 2017



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Le respect de la personne

Toute forme de discrimination doit être proscrite, qu'elle soit de nature sociale, religieuse, ethnique, de genre ou autre, aussi bien dans l'accomplissement des tâches d'enseignement et de recherche que dans les relations au sein même de la communauté universitaire. Une prévenance particulière est accordée aux personnes en situation de vulnérabilité.

De la même manière, les membres de la communauté universitaire s'interdisent les comportements constitutifs de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel ou sexiste.

La Charte d'éthique et de déontologie de l'Université de Genève



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

«Nous devons avoir **une tolérance zéro** envers le harcèlement et les problèmes sexistes. Nous devons nous pencher sur nos propres pratiques et **reconnaître nos failles.**»

Ce sont les mots d'Yves Flückiger, recteur de l'Université de Genève (UNIGE), prononcés lors du Dies academicus, le vendredi 13 octobre 2017.



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

«Ce rapport a agi comme un électrochoc sur le rectorat, rapporte Brigitte Mantilleri. Et montré que le dispositif actuel n'est pas satisfaisant. Cela ne permet pas de bien prendre en charge les victimes - elles ne savent pas à qui s'adresser et craignent les représailles - ni de sanctionner correctement les auteurs.»

Brigitte Mantilleri, Directrice du Service égalité UNIGE, Tribune de Genève, le 19 octobre 2017

Carrière académique à l'Université de Genève : le facteur humain

Etude psycho-sociale menée par Dre Klea Faniko



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Sexisme hostile et bienveillant



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Au début de ma thèse, mon prof m'appelait la petite... même en présence de la secrétaire.

*Doctorante

Il y a un prof qui m'appelle « mon amour », c'est le même qui m'a dit que si j'étais engagée c'était peut-être parce que je n'étais pas moche.

*Doctorante

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.

*Collaborateur

Le fait d'être appelée ma belle, ma petite, remet clairement en cause les compétences pour moi. c'est indirect, ça vient en filigrane mais après on intériorise beaucoup ça, et on reste quand même quatre ou cinq ans avec une telle personne pour un doctorat. [...]

Doctorante

J'ai entendu des professeurs, qui maintenant sont partis à la retraite, dire : « Oui les assistantes avant on les utilisait un peu comme des dactylographes, maintenant elles veulent faire des doctorats ».

*Doctorant

Le pire que j'ai vu c'est dans une commission de nomination : Il y avait au moins une femme et un homme qui étaient bien placés et peut-être un autre candidat et donc un des membres de la commission a dit : « Sur le premier je dirais ça, sur le deuxième je dirais ça et sur le troisième qui était la femme, je n'ai rien à dire ». Et ça je pense que c'est le truc le plus sexiste que j'aie entendu, il n'avait rien à dire, c'était très révélateur.

*Professeure

J'ai mis des jupes des fois, je me suis rendue compte que je ne mettais plus de jupes à l'uni. Il y a un prof qui arrive derrière moi et qui dit: « Ah, mais ça réveillerait un homme de plus de soixante ans ». Le prof que j'ai actuellement je l'entends faire des remarques sur les poitrines des étudiantes.

*Doctorante



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Le collectif d'étudiant-e-s en lutte contre les violences sexiste et le harcèlement sexuel (CELVS)

le harcèlement sexuel
OPPRIME aussi aux études

Soutenez d'un clic la campagne:
www.formation-sans-harcelement.ch

libérons-nous-en!



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

Groupe de travail sur le harcèlement à l'UNIGE

- Brigitte Mantilleri, présidente, directrice du Service égalité
- Marie-Claire Cors-Huber, directrice de la DIRH
- Nadine Frei, étudiante, secrétaire de la CUAE
- Natacha Hausmann, directrice des Affaires juridiques
- Liliane Zossou, adjointe au rectorat
- Valeria Marino, étudiante, membre du CELVS
- Jérôme Lacour, doyen – Faculté des Sciences
- Marylène Lieber, professeure – Institut des études de genre
- Brigitte Gailliot, vice doyenne – Faculté des Sciences



Mise en place d'une campagne contre le harcèlement autour du 25 novembre 2017

(Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes)



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Campagne de communication:

- Révéler l'importance du harcèlement sexiste au sein de l'UNIGE
- Souligner les conséquences légales du harcèlement
- Rappeler le risque pour la réputation de l'UNIGE
- Décloisonner la thématique du harcèlement
- Le ton de la campagne est volontairement direct et fier
- La campagne est destinée à l'attention des victimes, des témoins et des responsables



Guide:

- Publication à l'attention des victimes, des témoins et des responsables
- Demander de l'aide , à qui et comment?
- Définitions des formes de harcèlement
- Témoignages
- Aller plus loin



Une cellule d'expert-e-s en écoute

- Une nouvelle cellule d'écoute pour les questions du harcèlement sexiste à l'UNIGE
- Un soutien direct et ciblé sur cette problématique
- Confidentialité et anonymat
- Une prise en charge par des expert-e-s



« **Mais pourquoi maintenant ? Pourquoi a-t-on attendu si longtemps pour légitimer la parole des femmes ?** Car les femmes n'ont pas commencé à dénoncer ces comportements récemment. Le mouvement

#MeToo (moi aussi) a été créé par l'activiste afro-américaine Tarana Burke il y a une dizaine d'années. Il avait (et a toujours) pour but de réunir les survivantes d'agressions. C'est ce que l'activiste a déclaré au magazine Ebony « C'était un slogan à utiliser entre survivantes pour faire savoir qu'elles n'étaient pas seules et qu'un mouvement de guérison radicale était possible. ». Ces mouvements ne sont donc pas nouveaux. En France, Paye Ta Schnek relaye par exemple depuis plusieurs années des témoignages de femmes qui ont vécu la même chose. Pour autant, il ne suffit pas de "donner" la parole aux femmes. Car les mots utilisés ont été créés par et pour un système qui ne les croient pas. La parole peut être vaine comme nous le rappelle Hélène Cixous : "Toute femme a connu le tourment de la venue à la parole orale, le coeur qui bat a se rompre, parfois la chute dans la perte de langage, le sol, la langue se déroband, tant parler est pour la femme - je dirai meme ouvrir la bouche en public, une témérité, une transgression. (...) Double détresse, car meme si elle transgresse, sa parole choit presque toujours dans la sourde oreille masculine, qui n'entend dans la langue que ce qui parle au masculin" "Sorties", dans La jeune née ; p. 10/18 (1975). (...)

Et si c'était l'occasion de repenser ce mécanisme et... de croire les femmes dès le début ? "Il faut (...) que les femmes crient aujourd'hui. Et que les autres femmes - et les hommes - aient envie d'entendre ce cri. Qui est (...) un cri de vie. Comme celui du nouveau-né" comme nous dit Benoite Groult dans

Ainsi soit-elle; p. 220 (1977). Car il est temps d'entendre ce cri. »

(Les Glorieuses, Newsletter du 18 octobre 2017)



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**