

Sexisme, LGBTphobie et harcèlement sexuel au sein de la HES-SO Genève : quelles influences sur les parcours professionnels et de formation ?

Principaux résultats et recommandations

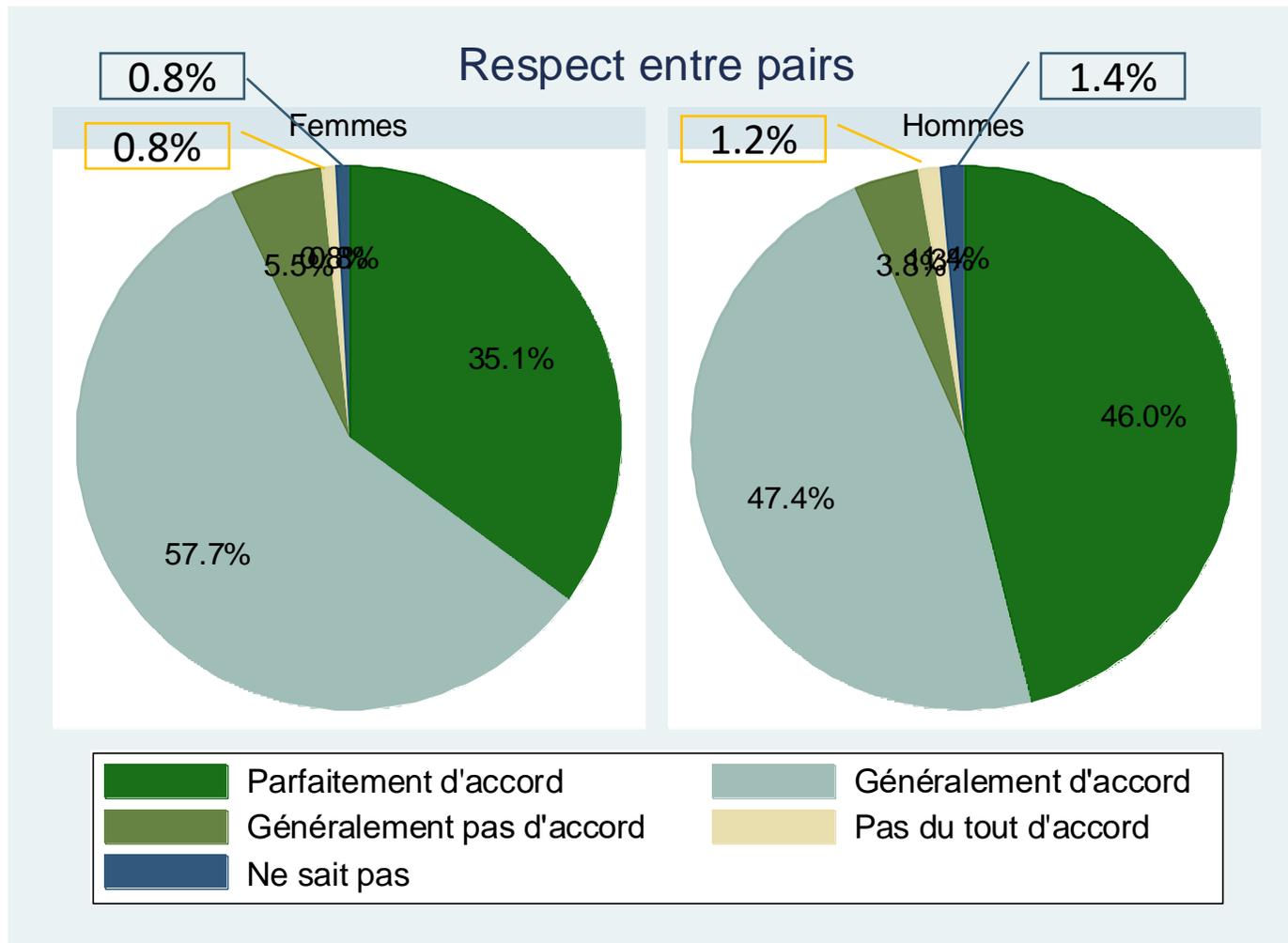
Géraldine Puig, Joëlle Latina
Vanessa Fargnoli, Ophelia Nicole-Berva



Méthodologie

- **Partie quantitative** : Enquête lancée le **23 septembre 2020** par messagerie à toute la communauté HES-SO Genève (env. 7300 personnes)
 - **1068 réponses complètes récoltées**, soit un taux de réponse de 14,6%
 - **redressement** par **pondération** effectué conjointement pour le genre et le corps (étudiant·e·s, PAT, PER)
- **Partie qualitative** : Au total, entre septembre 2020 et février 2021
 - **43 entretiens** d'environ 1h30 : 28 femmes* (F), 13 hommes* (H), 2 personnes non-binaires (NB)
 - **22 entretiens collaborateurs/trices** (C) // **21 entretiens étudiant-e-s** (E)
 - **1 focus group** : 5 ♀
 - Entretiens menés en présentiel et en ligne
- **Thèmes abordés**
 - Le climat et l'ambiance générale à la HES-SO Genève
 - Les comportements vécus et observés liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie
 - Les réactions et la recherche de soutien pour faire face à ces comportements
 - Les conséquences de ces situations sur les études ou le travail (**quali uniquement**)
 - Les recommandations pour améliorer et compléter le protocole existant (**quali uniquement**)

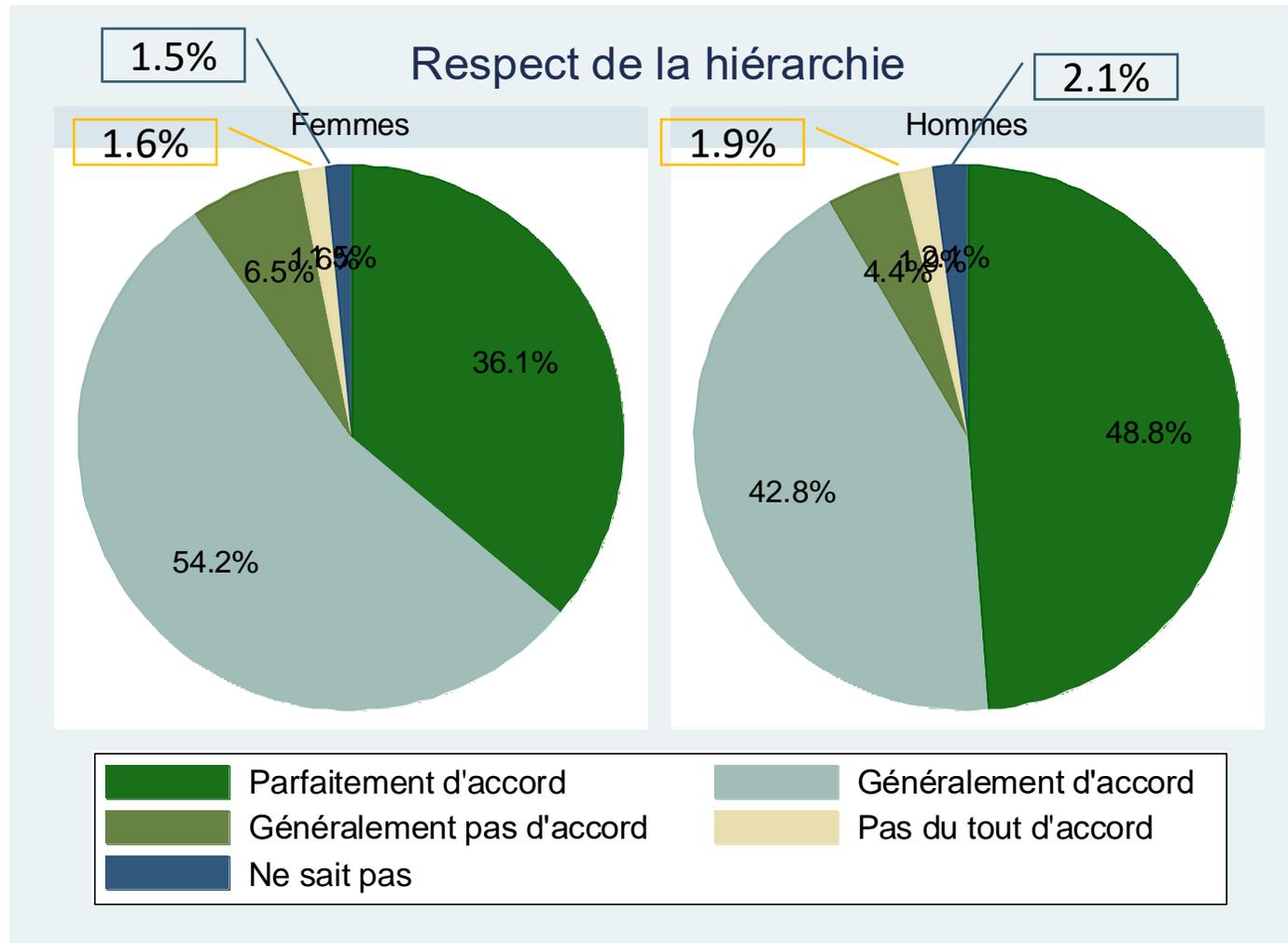
Climat et ambiance générale à la HES-SO Genève



N=1068
 NF=548 (pondéré)
 NH=521 (pondéré)

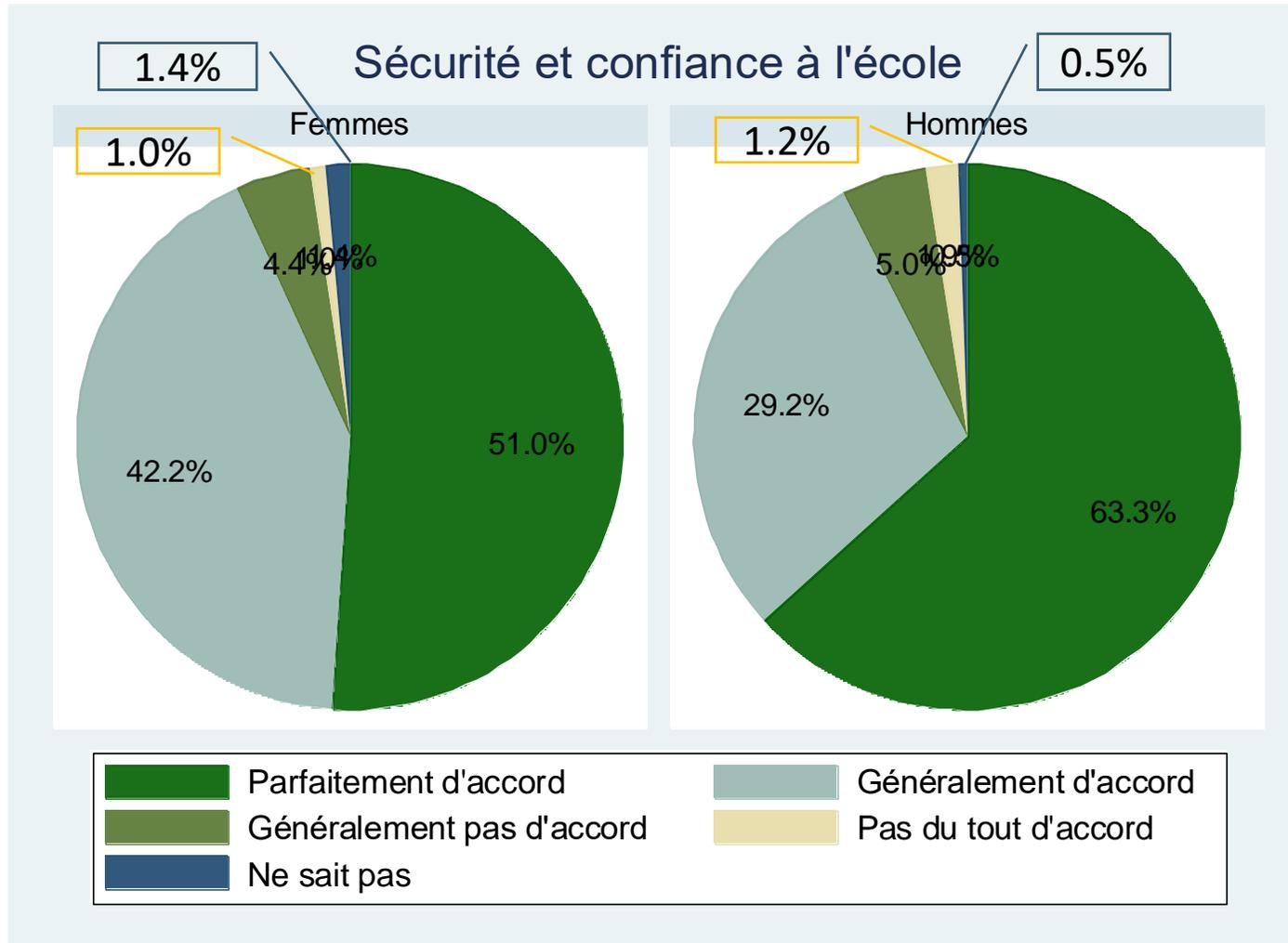
Degré d'accord avec l'affirmation

« Les personnes avec qui je travaille ou étudie traitent tous les individus avec respect. »



N=1068
 NF=548 (pondéré)
 NH=521 (pondéré)

Degré d'accord avec l'affirmation
 « Les supérieur·e·s hiérarchiques ou les professeur·e·s traitent tous les individus avec respect. »

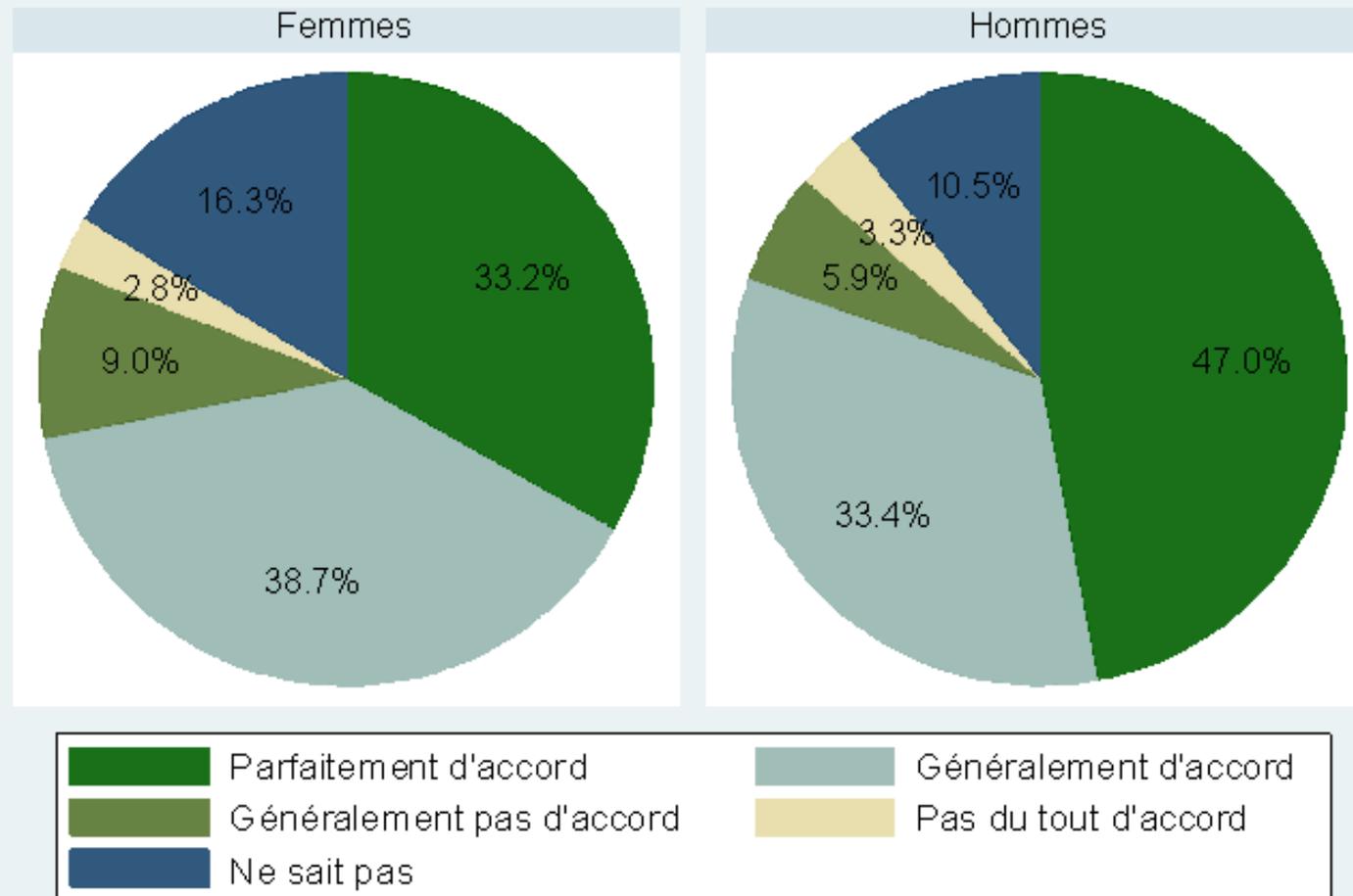


N=1068
 NF=548 (pondéré)
 NH=521 (pondéré)

Degré d'accord avec l'affirmation

« De manière générale, je me sens en confiance et en sécurité au travail ou sur mon lieu de formation. »

Discrimination non tolérée



N=1068
NF=548 (pondéré)
NH=521 (pondéré)

Degré d'accord avec l'affirmation
«À la HES-SO Genève, la discrimination n'est pas tolérée.»

Climat général et nécessité d'agir

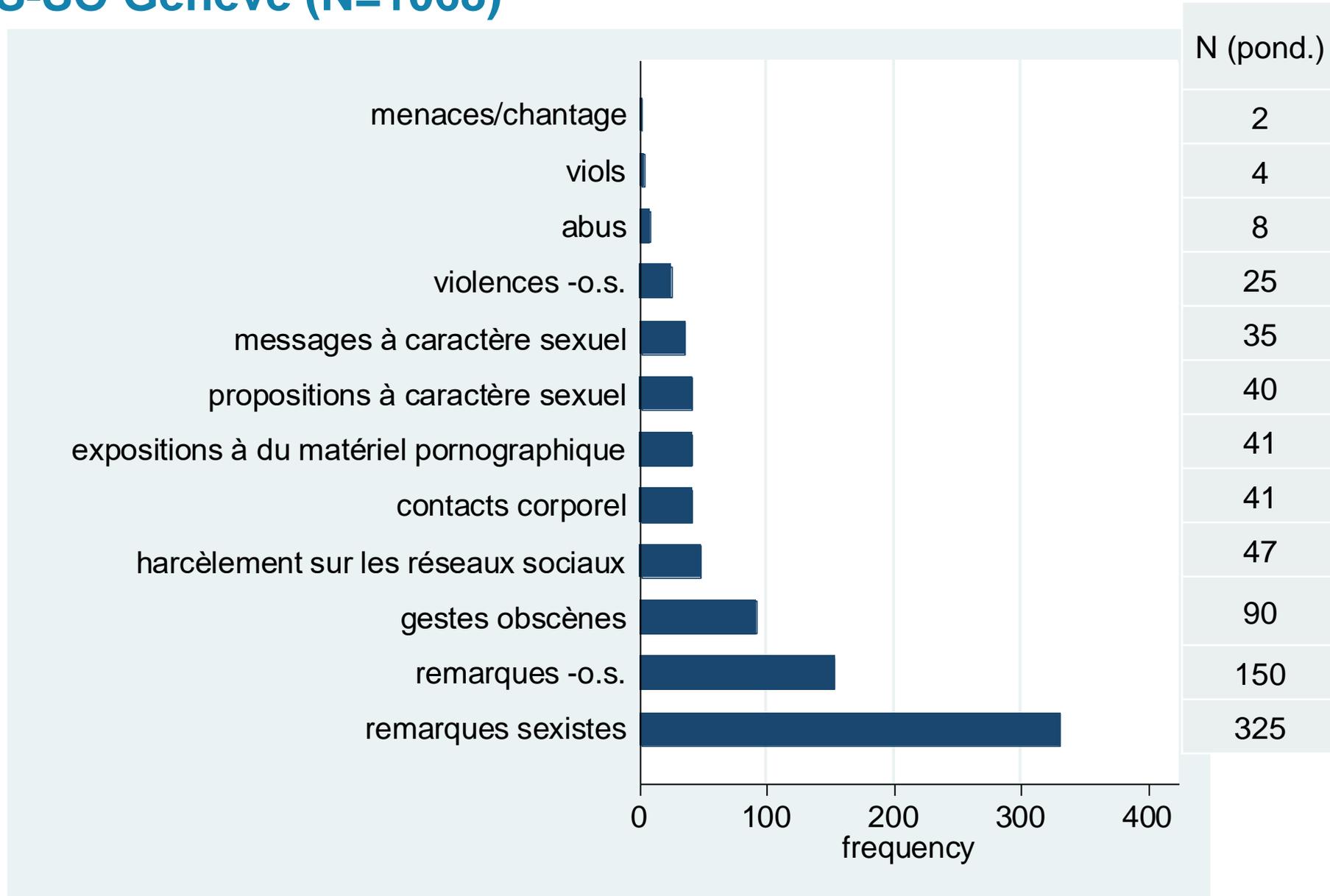
- *Il y a beaucoup de choses **qu'on ne voit peut-être plus**, [...] et qui font un peu figure de **détail** jour après jour, mais qui tout à coup, **mises en lien, cumulées**, me paraissent être suffisamment importantes pour être relevées parce que je pense **qu'on est bien loin de l'égalité**. (C, F)*
- *Quand j'ai subi ces situations-là [en HES], je me suis dit : « Ce n'est pas possible. **Ce harcèlement**, on le subit, peu importe les étages, dans nos études ou quand on travaille: **c'est constamment là**. Quand je suis arrivée [en HES] j'avais un peu ce côté « maintenant on est chez les grands, maintenant je vais être acceptée et il n'y aura plus tous ces soucis de discrimination liés au genre ». [...] En fait, j'ai vite compris que non : **on est touchées partout**. (E, F)*

- *Moi, ce qui me ferait plaisir, c'est que ce soit **mieux compris par les gens qui sont au-dessus** de nous. [Q : La direction ?] Oui, **la direction** et peut-être aussi **les responsables de filières**. [...] Qu'il y ait de la sensibilisation, des formations. (C, H)*

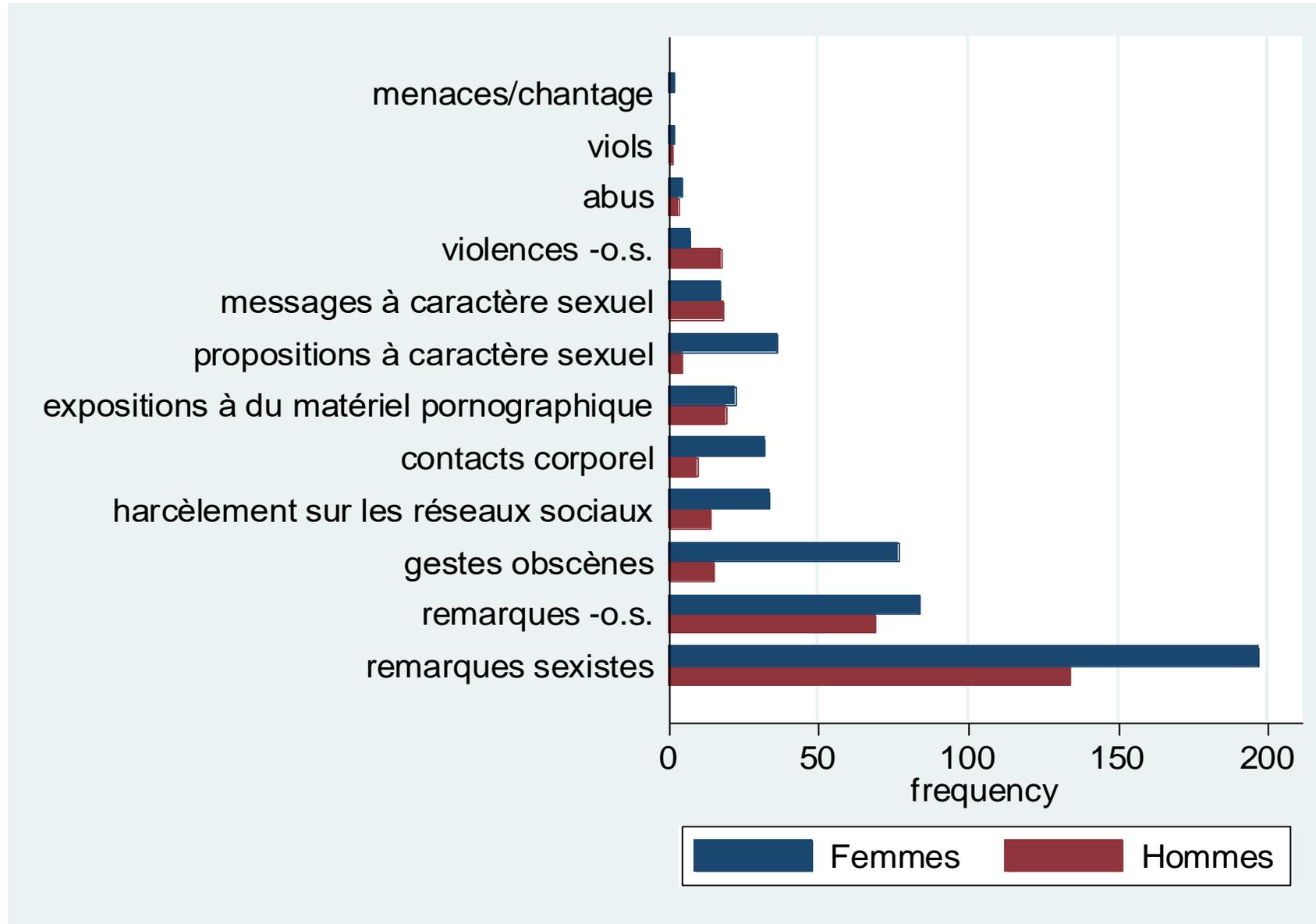
Comportements liés au harcèlement et à la LGBTphobie

- 1. Remarques sexistes** ou liées à l'identité de genre (y compris des « plaisanteries »)
- 2. Remarques liées à l'orientation sexuelle** (y compris des « plaisanteries »)
- 3. Violences physiques** liées à l'identité de genre ou l'orientation sexuelle
- 4. Appels ou messages** non souhaités contenant des images obscènes ou des remarques désobligeantes (y compris des « plaisanteries ») liées à l'identité de genre ou l'orientation sexuelle
- 5. Sifflements**, regards insistants et **gestes obscènes**
- 6. Invitations ou propositions indésirables** à caractère sexuel
- 7. Exposition** non souhaitée à des images de corps nu ou du **matériel pornographique**
- 8. Contacts corporels** non désirés (y compris des frôlements ou une proximité physique anormale)
- 9. Abus sexuels** (attouchements, caresses ou baisers imposés, masturbation forcée...)
- 10. Chantage ou menaces** contre des faveurs sexuelles
- 11. Viol ou tentative de viol**
- 12. Harcèlement** lié à l'identité de genre ou l'orientation sexuelle **sur les réseaux sociaux**

Nombre de répondant-e-s ayant vécu chaque comportement au moins une fois à la HES-SO Genève (N=1068)

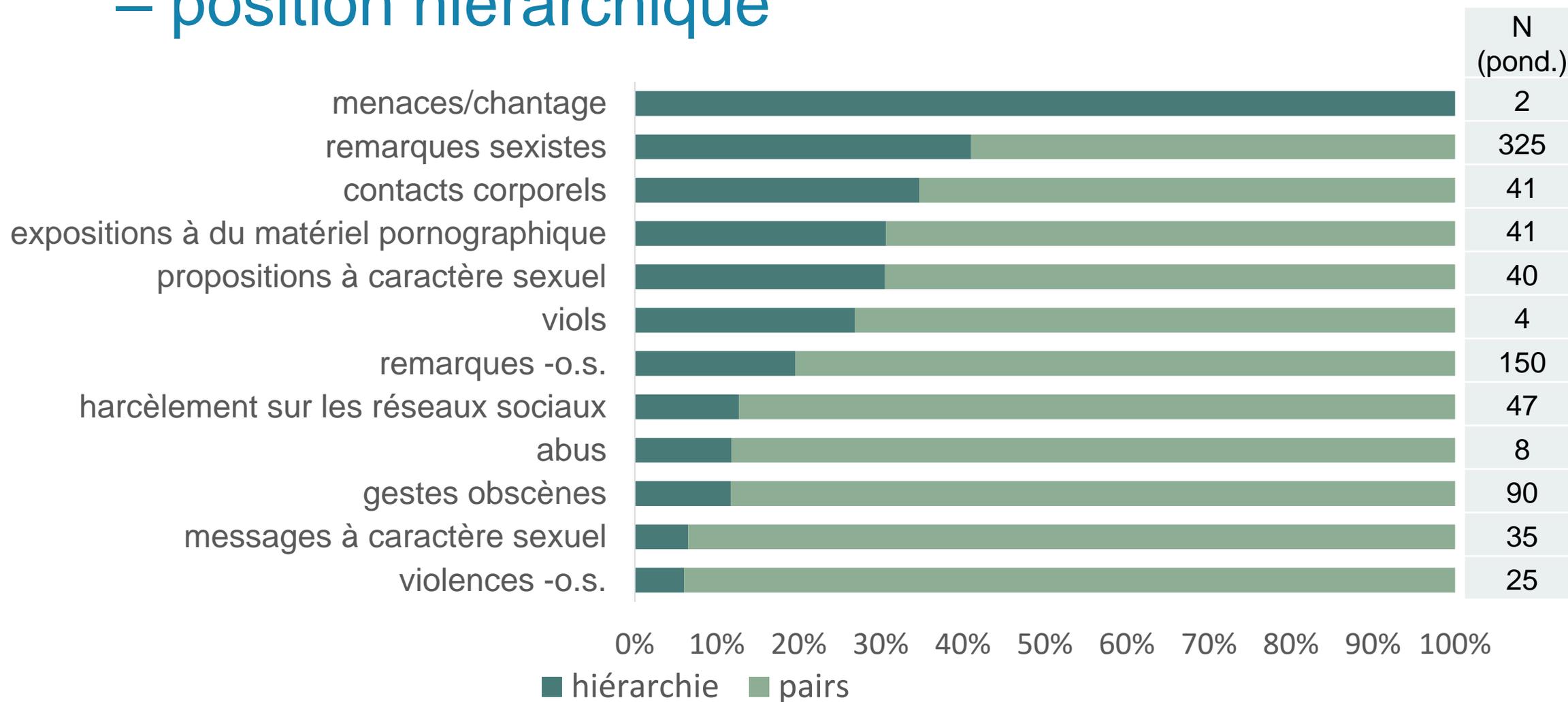


Nombre de répondant-e-s ayant vécu chaque comportement au moins une fois à la HES-SO Genève, par genre

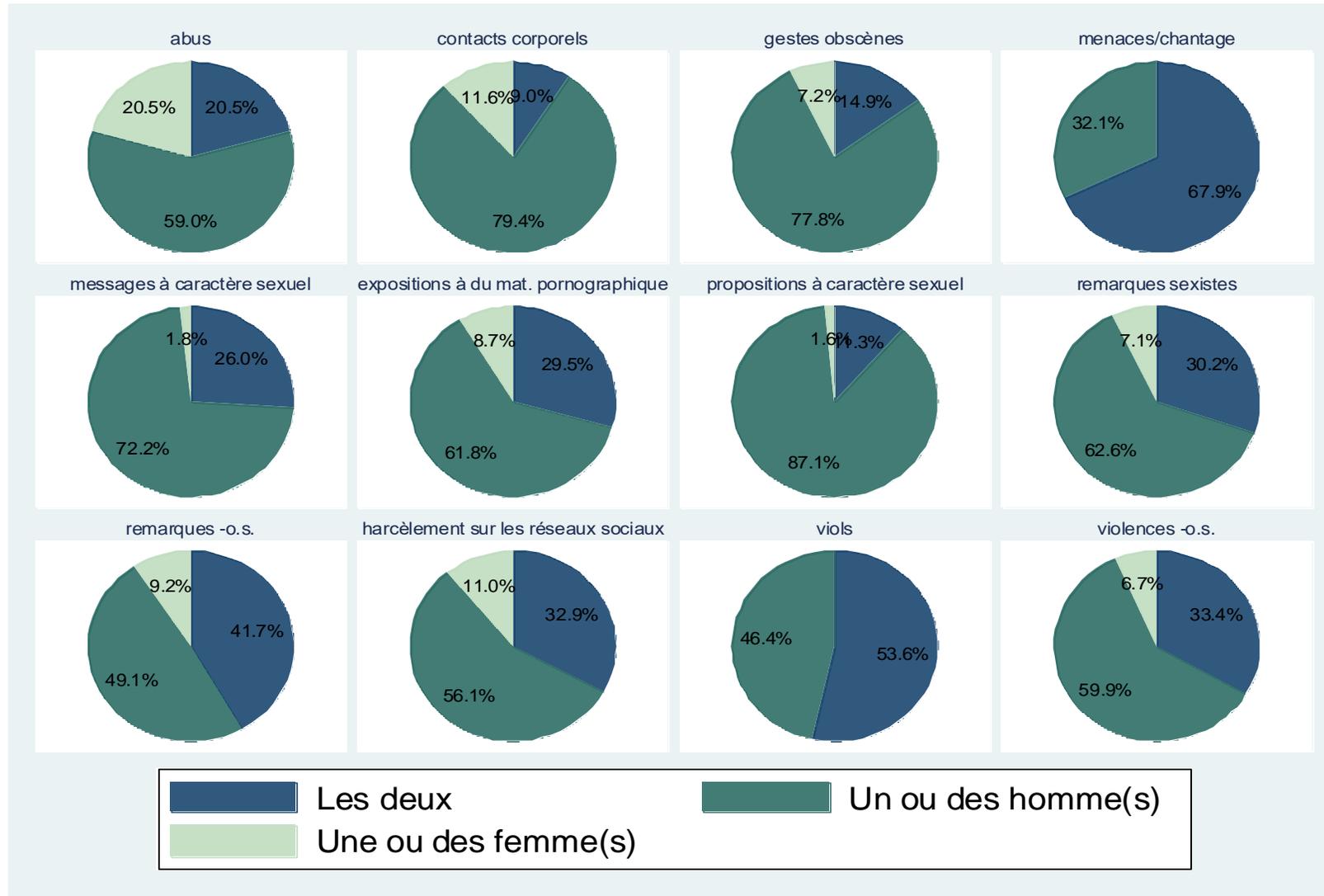


N=1068
NF=548 (pondéré)
NH=521 (pondéré)

Origine des comportements – position hiérarchique



Origine des comportements – genre



Situations décrites // enquête qualitative

Chacun des phénomènes décrits dans l'enquête quantitative a été relaté au moins une fois par les personnes interviewées :

- «Plaisanteries» et allusions à caractère sexiste, sexuel, ou LGBTphobe
- Harcèlement, chantage et représailles
- Contacts corporels non désirés, attouchements sexuels et viol
- Discrimination : exclusion ou traitement inégalitaire

→ Femmes et/ou personnes LGBTIQ+ majoritairement touché·e·s

→ **Dimension intersectionnelle** (discrimination raciale) mais aussi harcèlement psychologique

Ces événements peuvent avoir lieu **sur le lieu d'étude ou de travail**, mais aussi lors de **manifestations externes**, et pour les étudiant·e·s sur les **lieux de formation pratique (stages)**

D'où viennent les violences sexistes et sexuelles ?

- Rapports de **pouvoir**
- **Environnement** de travail
- **Systeme** administratif et hiérarchique binaire et sexué– métiers genrés
- **Banalisation** du sexisme «ordinaire»

→ Facilitent la survenue et la silenciation des actes de harcèlement

D'où viennent les violences sexistes et sexuelles ?

La **banalisation ou normalisation du sexisme « ordinaire »** dans les écoles (« blagues », allusions, « petites gestes » et ambiance générale) facilite la survenue d'actes de harcèlement ou de discrimination

- *[Ma camarade subissait] tout le temps **des petites remarques, un peu tous les jours**. Elle devait aller brancher son téléphone sous le bureau parce que la prise se trouvait là, le mec dit : « **Tu as l'habitude d'aller sous le bureau** ». Ce sont des petites blagues qui, sorties du contexte, peuvent être marrantes, ou pas. C'est vrai que pour le mec [...] qui fait cette blague une fois par mois, c'est très peu. Mais quand il y a quarante personnes dans une classe, et que ces quarante personnes font ce genre de trucs une fois par mois, **pour elle c'est plus d'une fois par jour**. Sachant que c'était une des seules filles de la classe, elle l'a très mal vécu. (E, H)*
- *Mon chef direct : ses **blagues** de prédilections sont toujours **en lien avec le sexe**. Toutes les **blagues** en dessous de la ceinture et toutes les **allusions** : « Telle élève, elle a une forte poitrine. Telle autre élève... ». Et puis, une fois [...] j'avais une boîte de mouchoir sur mon bureau et puis **il a pris les mouchoirs et il a fait le geste de se masturber**. C'est un open space. (C, F)*

Sentiment d'invisibilisation

- *J'ai l'impression qu'on ne nous ne faisait déjà pas confiance à la base parce qu'on est des femmes, deux femmes, dont une très jeune. Moi j'ai jamais eu l'impression d'avoir été **prise au sérieux**, j'ai toujours eu l'impression qu'on « **invisibilisait** » tout ce que je faisais. (C, F)*
- *Je me suis retrouvée avec des mecs et puis voilà, ils sont entre eux ils parlent entre eux et des fois je suis là « eh, je suis là les gars si jamais à part ça, **je peux en placer une** ? » Et puis, en fait, ils sont habitués parce que je voyais [...] que **les autres filles n'arrivaient pas forcément à s'imposer [non plus]**. (E, F)*

Actes de harcèlement sexuel ou de discrimination

Harcèlement sexuel et représailles

- *Un soir, [mon prof] m'a demandé si je voulais boire un verre avec lui. J'ai dit oui, j'étais ultra naïve. Quand on est arrivés dans son hôtel juste à côté, dans le bar de l'hôtel, il y a sa femme qui l'appelle et [...] je me rends compte qu'il y a un truc qui ne va pas du tout car il ne lui dit pas qu'il est avec son étudiante. Du coup, je me suis dit « Ouh là », j'ai été assez froide et je suis partie. **Le lendemain, son attitude en cours a complètement changé, il m'a hyper descendue dans mon travail, [en disant que] c'était super nul** ce que j'avais rendu, etc. C'était mon tout premier workshop, en première année. Donc ça donnait un peu le ton. (E, F)*

Harcèlement digital

- *Il me **dévoilait ses fantasmes sexuels** de manière très, très, très provocante et très vulgaire. [...] des **mails** très, très sales. [Q: pouvez-vous me dire ce qu'il vous a écrit?] C'était : j'adore tes fesses, quand je me branle je pense à toi. (E, F)*

Harcèlement psychologique

- *J'avais **une très mauvaise relation avec ma directrice de recherche** [...] que je qualifie a posteriori **de mobbing**, mais à ce moment-là, je ne me suis pas rendu compte. (C, H)*

Actes de harcèlement sexuel ou de discrimination

Attouchements sur lieux de stage

- *[Le collaborateur] me dit : « Attends, je te remontre ». Je lui dis : « Ok ». [...] Il me fait faire le geste plusieurs fois. **Au bout d'un moment, je lui dis: « C'est bon, j'ai compris. Ça va, tu vois, là, tu me touches le cul ».** Je ne lui ai pas dit comme ça, j'ai dit : «C'est bon, j'ai compris». Il me dit : « Non, je te le montre encore une fois ». Il a fait ça plusieurs fois. **C'est la scène marquante que j'ai le plus en tête.** Il faisait [aussi] **des remarques déplacées, il me draguait.** (E, F)*

Agression sexuelle et viol

- *J'ai vu des images choquantes sur une clé USB qui traînait, où j'ai vu des étudiants en soirée. Ça a tourné en beuverie et ils ont abusé sexuellement - je ne sais pas si c'est le terme exact - d'un pauvre gars qui était vraiment très gentil, et manifestement soûl. **De ce que j'ai vu, ils ont mis leur sexe dans sa bouche et puis, à ce moment-là, j'ai fermé les fichiers, j'ai demandé à qui elle était, et j'ai rendu la clé.** (C, H)*

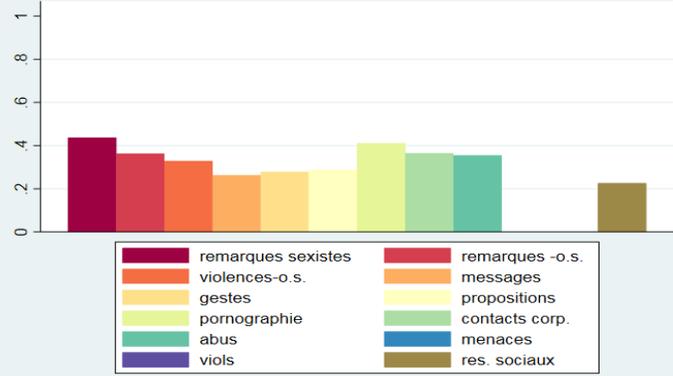
LGBTQI+phobie

- Les témoignages concernent
 - **la banalisation** « d'insultes homophobes » proférées par des étudiant·e·s
 - **le manque de formation** du personnel enseignant générant des stéréotypes dans les enseignements et des questions gênantes dans les interactions
 - des cas de **traitement discriminatoire** pouvant aller jusqu'au refus de prestations
- Pour les personnes non binaires ou en transition, les aspects de **reconnaissance administrative** sont systématiquement évoqués, ainsi que les **préjugés** et les questions déplacées

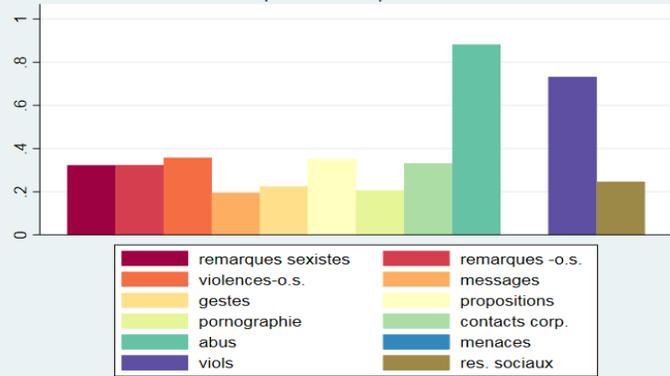
[Un collaborateur] m'a vu main dans la main avec mon copain dans la rue. Et depuis, il y a eu un changement radical. Il m'ignorait. Je réservais les salles et puis il ne me donnait pas les clés. [...] C'était comme un abus de pouvoir en fait je pense de sa part. Y'avait de l'ignorance de sa part. (E, H)

Réaction des personnes victimes

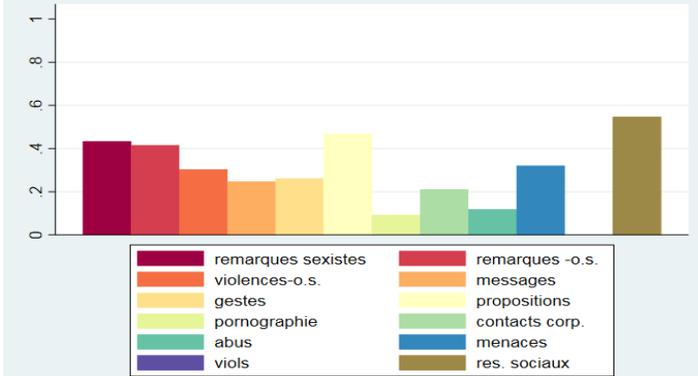
parler à mes pairs



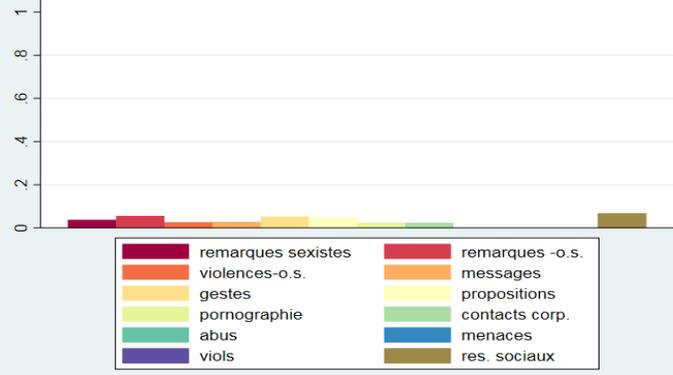
parler à mes proches



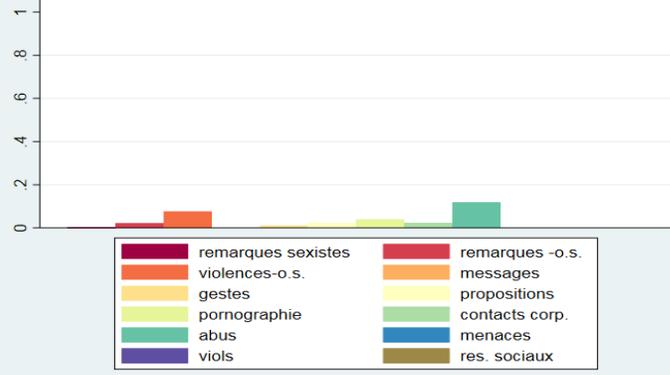
défense verbale



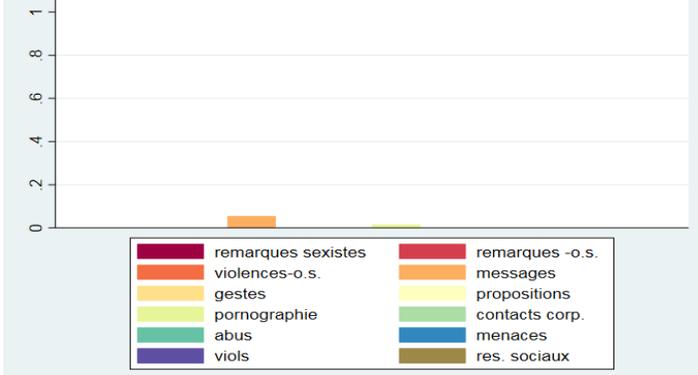
aide d'un-e professionnel-le



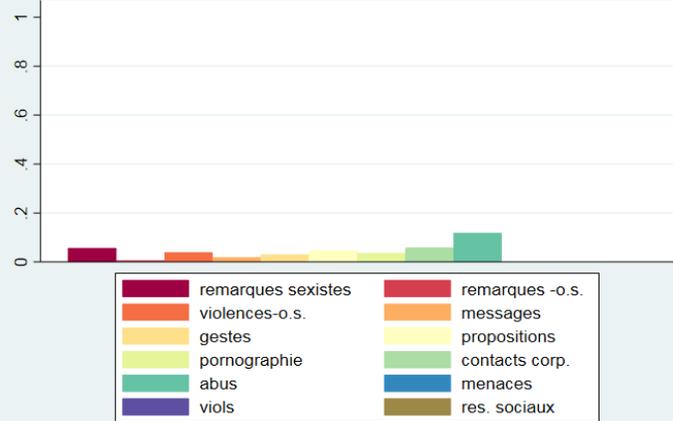
utilisation de la force physique



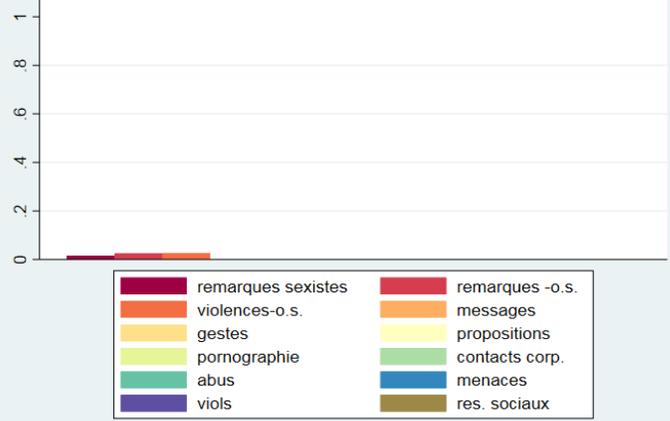
porter plainte



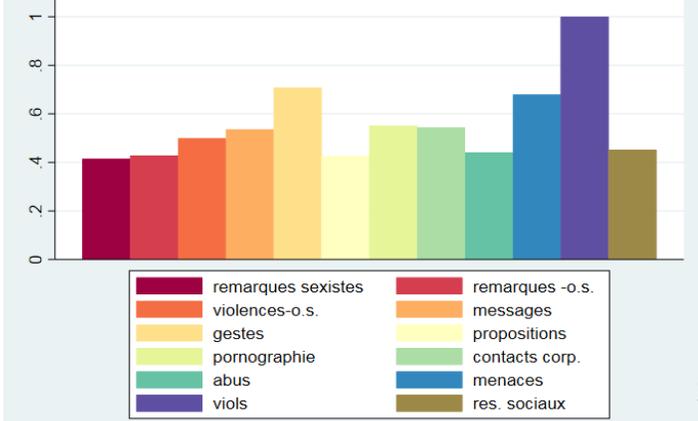
plainte à la direction



répondant-e égalité



pas de réaction



Réactions

- Se confier à un proche / collègue
- Une minorité s'adresse aux instances prévues au sein de l'institution (répondant-e-s égalité, Direction, RH, personne de confiance)

Du mal-être à la démission

Angoisse et boule au ventre

- *J'allais en cours en me disant : « Oh mon Dieu, j'espère qu'il va pas me dire quelque chose. [...] J'étais **moins sereine d'aller en cours**. Vraiment moins. En tout cas, je savais que le mardi, j'allais [à son cours] avec un peu de stress [...], un peu d'**angoisse**. (E, F)*

Stratégie d'évitement

- *En fait, **je ne vais plus en cours**, j'y vais seulement quand c'est obligatoire, je prends le plus de distance possible. (E, F)*

Arrêter l'école

- ***Ce sexisme qu'on subit au quotidien et cette place qu'on nous a assignée**, j'ai l'impression que la majeure partie l'ont acceptée. [...] **Ma meilleure amie : elle a arrêté [l'école] au bout de deux ans. C'est parce que ça ne lui plaisait pas** mais elle [...] ressentait très clairement **cette ambiance**. (E, F)*

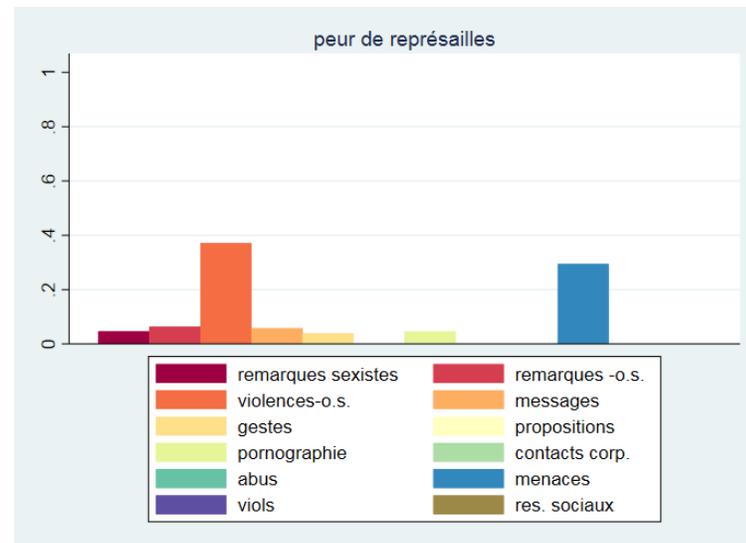
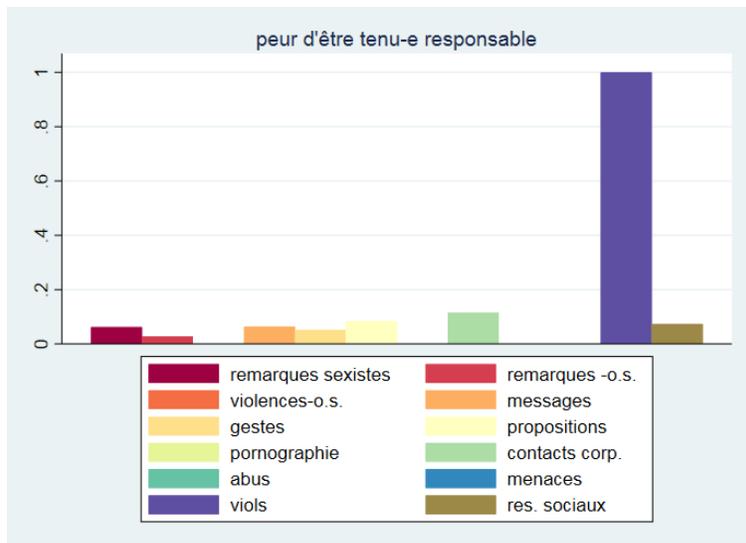
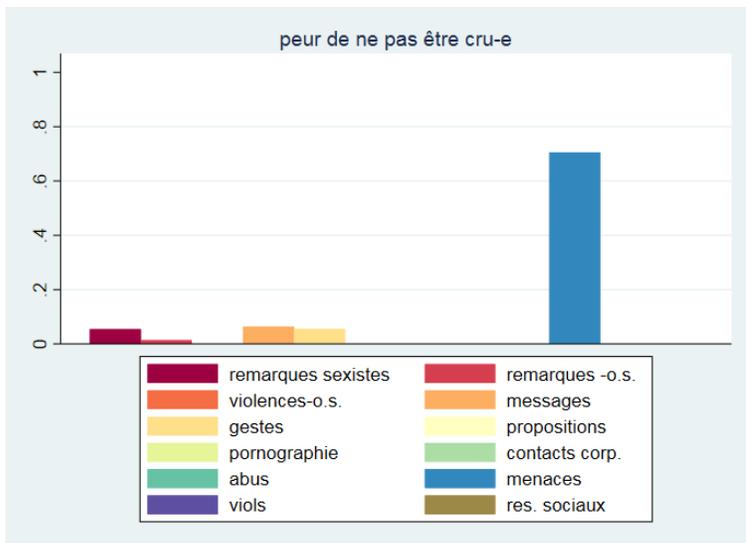
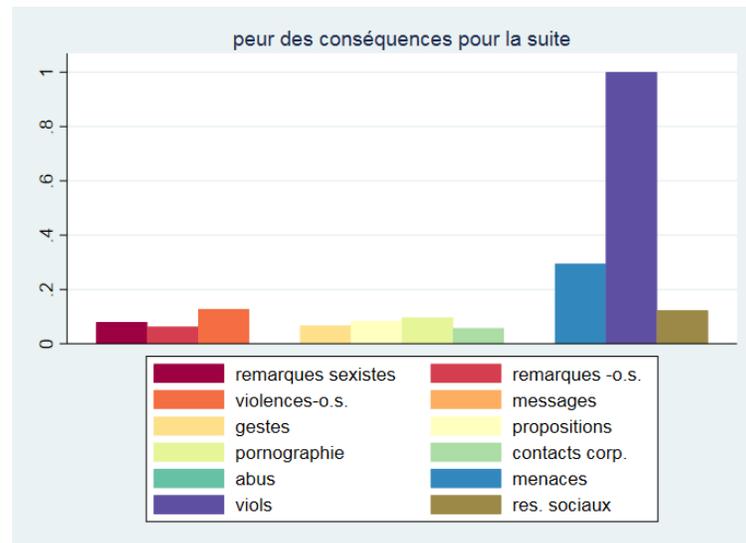
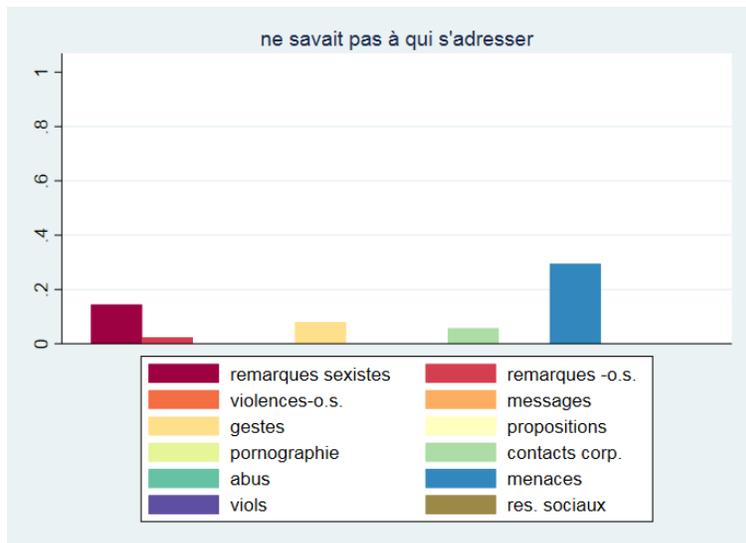
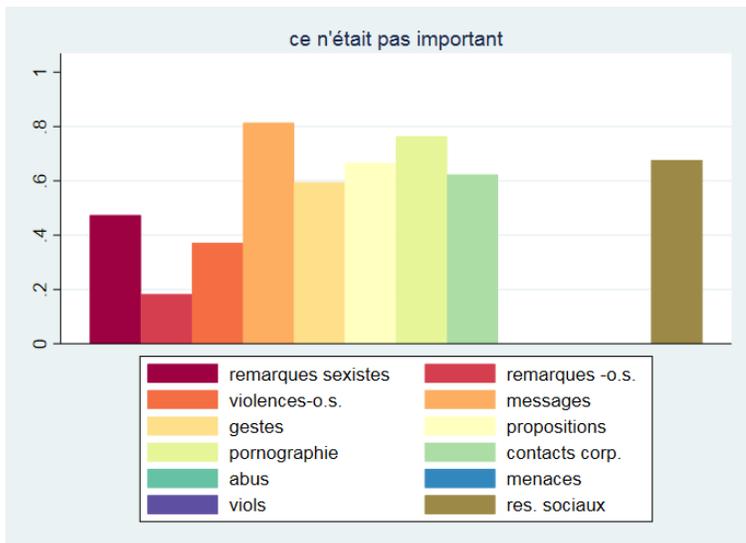
Du mal-être à la démission

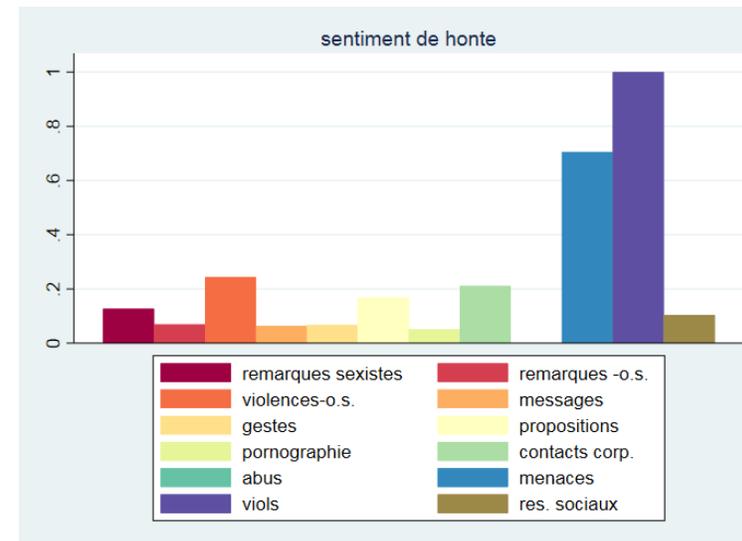
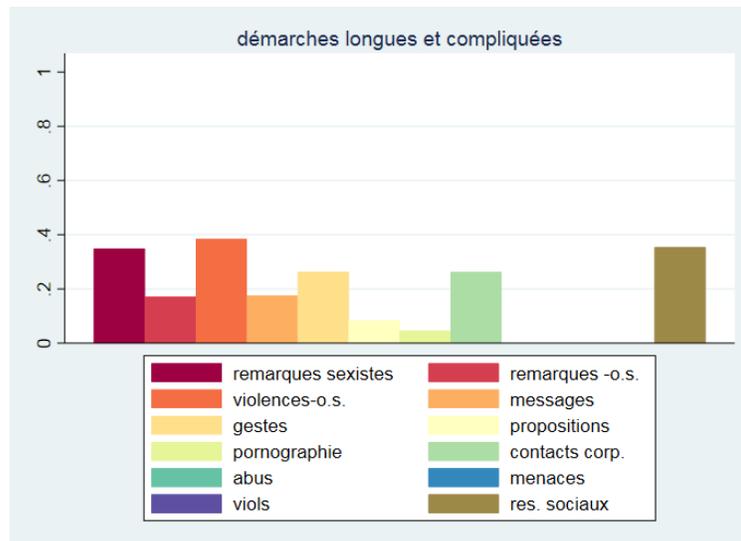
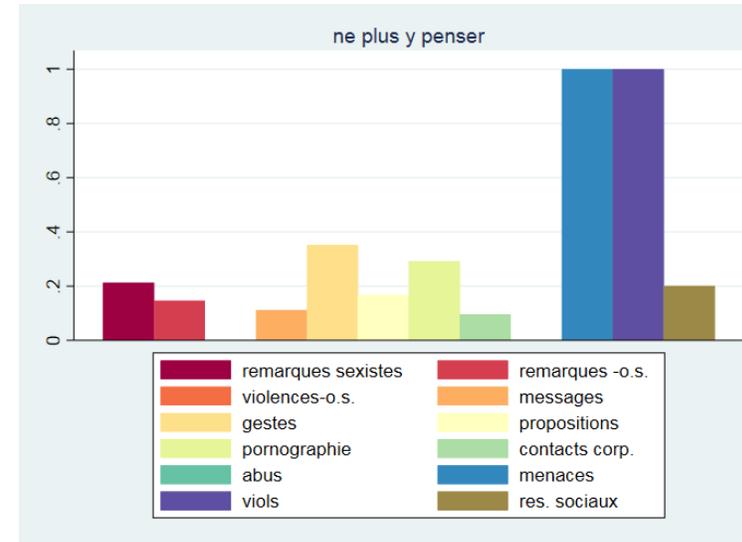
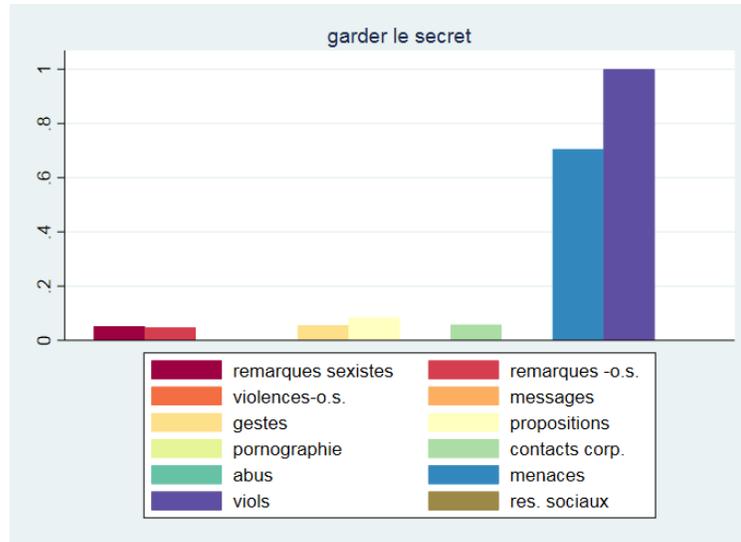
Burn-out, désengagement professionnel et démission

- *J'ai eu la sensation que petit à petit, je prenais de plus en plus à cœur ce qui se passait. Ça m'abimait au passage. Mais ça ne se voyait pas forcément, car je ne suis pas quelqu'un qui montre. Donc j'ai encaissé [...]. Un jour, je ne suis plus venue et après j'ai démissionné. (C, F)*

Causes de non-réaction des personnes victimes

– si aucune autre réaction n'a été entrée





Causes de non-réaction

- Pas suffisamment «grave» pour réagir
- Peur de parler : crainte de ne pas être cru ou des représailles
- Ignorance des ressources à disposition

Connaissance des ressources disponibles

- Méconnaissance des **dispositifs existants**
 - Manque d'information – communication insuffisante
- Manque de **confiance** dans les dispositifs existants et dans l'institution (culture institutionnelle)
 - Les répondant·e·s égalité : problème de surcharge et rattachement problématique
 - Responsabilité de la prise en charge : interne ou externe?
 - Potentialités : autres personnes de confiance sollicitées
- Politique de lutte contre les discriminations perçue parfois comme **alibi**

Recommandations I

- **Amélioration du dispositif existant**

- Renforcer la communication institutionnelle sur ces thématiques, désigner les ressources existantes, et réaffirmer de manière régulière la notion de « tolérance zéro »
- Repenser le taux de travail et le rattachement des répondant-e-s égalité
- Mettre en place des procédures plus claires pour l'accompagnement des personnes, y compris les « auteur-e-s » et multiplier les portes d'entrées pour pouvoir adresser un problème (à différentes personnes, à différents niveaux)

- **Renforcement et développement de la culture institutionnelle de « tolérance zéro »**

- Reconnaître l'existence de violences et de discriminations au sein de l'institution
- Développer une charte institutionnelle dans chaque école, dans le cadre d'un processus participatif ; définir et faire connaître les sanctions qui accompagnent sa transgression
- Repenser les normes administratives (binarité, écriture inclusive, etc.)
- Réfléchir à la politique d'engagement (représentation, temps partiel) et à une gouvernance plus participative

Recommandations II

- **Compléter le dispositif avec de la sensibilisation et des formations**

- Proposer des formations à tous les niveaux et à plusieurs moments dans l'année, dont certains modules seraient obligatoires, notamment pour les personnes exerçant des responsabilités hiérarchiques ou pédagogiques
- Intégrer un axe « genre et discrimination » dans la formation pédagogique ainsi que dans le contenu des cours (matériel plus inclusif), en incluant les questions LGBTIQ+
- Mener des campagnes de sensibilisation « grand public » pour toucher les « non-sensibles » ainsi que les potentiel·le·s auteur·e·s plutôt que les personnes victimes.

Merci de votre attention !
Place à la discussion