

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

Juillet 2021, Genève

Vanessa Fagnoli  
Joëlle Latina  
Ophelia Nicole-Berva  
Géraldine Puig



# Table des matières

Résumé .....	5
Synthèse de l'analyse quantitative.....	5
Synthèse de l'analyse qualitative.....	7
Introduction .....	11
Méthodologie .....	13
Méthode quantitative.....	13
Caractéristiques de l'échantillon quantitatif.....	16
Méthode qualitative.....	18
Caractéristiques des entretiens semi-directifs .....	19
Chapitre 1 – Climat et ambiance générale à la HES-SO Genève.....	21
Participer pour témoigner : ambiance générale à la HES-SO Genève .....	21
Sentiment de respect entre pairs et émanant de la hiérarchie .....	24
Le rôle perçu de la HES-SO Genève contre les discriminations.....	27
Autres violences et discriminations à la HES-SO .....	29
Participer pour contribuer au changement.....	30
Chapitre 2 – Comportements liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie.....	31
2.1 Analyse quantitative.....	31
2.2 Analyse qualitative .....	39
1. Système administratif et répartition binaire et sexuée des fonctions.....	41
2. Remarques et comportements sexistes ou discriminatoires envers les femmes .....	43
3. Les actes, paroles ou gestes à connotation sexuelle et les violences et contraintes sexuelles.....	51
4. LGBTphobie.....	60
5. Harcèlement moral .....	65
6. Discriminations raciales .....	66
Chapitre 3 – Réactions et recherche de soutiens .....	70

3.1 Analyse quantitative .....	70
3.2 Analyse qualitative .....	74
Raisons évoquées pour réagir et réactions concrètes.....	74
Raisons évoquées pour ne pas réagir.....	75
Réactions ou absence de réaction des écoles.....	80
Chapitre 4 – Conséquences sur les parcours professionnels et de formation.....	83
4.1 Analyse qualitative .....	83
Étudiant·e·s .....	83
Collaborateurs et collaboratrices .....	85
Chapitre 5 – Recommandations .....	87
Premier axe : améliorer le dispositif existant .....	88
Deuxième axe : renforcer et développer la culture institutionnelle de tolérance zéro.....	93
Troisième axe : Compléter le dispositif existant avec de la sensibilisation et des formations.....	97
Conclusion.....	100
Annexes .....	102
Annexes à l'enquête quantitative.....	102
Annexes à l'enquête qualitative.....	105
Annexe 1 : Tableau récapitulatif des entretiens qualitatifs.....	105
Annexe 2 : Lettre d'information aux participant·e·s.....	107
Annexe 3 : Lettre de consentement .....	109
Annexe 4 : Flyer de ressources.....	110

## Liste des figures

Figure 1 : Composition de l'échantillon final (N=1068).....	15
Figure 2 : Comparaison des compositions de l'échantillon (N=1068) et de la population de référence (N=7307).....	15
Figure 3 : Entité de rattachement des répondant·e·s (N=1068).....	16
Figure 4 : Tranches d'âge représentées dans l'échantillon (N=1068).....	17
Figure 5 : Orientation sexuelle des répondant·e·s (N=1068).....	17
Figure 6 : Ambiance générale à la HES-SO Genève (N=1068).....	22
Figure 7 : Ambiance générale à la HES-SO Genève, par genre (N=1068).....	22
Figure 8 : Sentiment de respect entre pairs, par genre (N=1068).....	25
Figure 9 : Sentiment de respect émanant de la hiérarchie, par genre (N=1068).....	26
Figure 10 : Sentiment de confiance et sécurité au travail ou sur le lieu de formation, par genre (N=1068).....	26
Figure 11 : Perception de la tolérance envers les discriminations à la HES-SO Genève, par genre (N=1068).....	27
Figure 12 : Fréquence des douze comportements liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie à la HES-SO Genève (N=1068).....	32
Figure 13 : Fréquence des douze comportements liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie à la HES-SO Genève, par genre (N=1068).....	33
Figure 14 : Origine des comportements en termes de position hiérarchique.....	34
Figure 15 : Origine des comportements en termes de genre.....	35
Figure 16 : Fréquence d'un sentiment de malaise ressenti à la HES-SO Genève, par genre (N=1068).....	36
Figure 17 : Sentiment de harcèlement subjectif (N=1068).....	37
Figure 18 : Proportion de personnes témoins d'au moins un des douze comportements, par genre (N=1068) avec intervalle de confiance à 95%.....	38
Figure 19 : Fréquences des comportements observés à la HES-SO Genève par les répondant·e·s (N=1068).....	38
Figure 20: Réaction des répondant·e·s pour les 12 comportements.....	71
Figure 21 : Fréquence des réactions des personnes témoin, par genre (N=1068).....	73
Figure A22 : Fréquence des comportements vécus par genre avec intervalle de confiance à 95% (N=1068).....	103
Figure A23 : Proportion de répondant·e·s ayant reporté une cause de non-réaction pour les douze comportements.....	104

## Liste des tableaux

Tableau A1 : Nombre d'occurrences par comportement.....	102
Tableau A2 : Nombre de répondant·e·s à la question de non-réaction par comportement .....	102

## Résumé

Ce résumé présente une synthèse de l'étude intitulée : « Sexisme, LGBTphobie et harcèlement sexuel au sein de la HES-SO Genève : quelles influences sur les parcours professionnels et de formation ? » Sur mandat de la direction générale de la HES-SO Genève, cette étude a été menée entre août 2020 et février 2021, dans les six écoles de la HES-SO Genève et ses services communs. Un questionnaire en ligne ainsi que des entretiens semi-directifs ont été réalisés afin d'établir un état des lieux des comportements sexistes, LGBTphobes et du harcèlement sexuel au sein des écoles et des services communs. Leur impact sur les parcours professionnels et de formation est aussi analysé. Sur la base de ces analyses, une série de dix recommandations est adressée à la HES-SO Genève.

## Synthèse de l'analyse quantitative

Les résultats quantitatifs reposent sur un questionnaire en ligne adressé le 23 septembre 2020 à l'ensemble de la communauté HES-SO Genève, soit environ 7000 personnes (étudiant·e·s, personnel administratif et technique (PAT) et personnel d'enseignement et de recherche (PER)). Le taux de réponse s'élève à 14,6%, soit un échantillon de 1068 répondant·e·s. Un redressement par pondération sur la base combinée du genre et du corps d'appartenance (étudiant·e·s, PAT et PER) a été effectué.

Notamment basé sur la loi et la jurisprudence en Suisse concernant les questions de harcèlement sexuel, l'enquête s'intéresse à douze comportements liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie pouvant avoir eu lieu à la HES-SO Genève (en tant que lieu de travail ou de formation). Les voici :

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

Les réponses recueillies indiquent qu'environ 38% des répondant·e·s ont au moins vécu l'un des douze comportements mentionnés ci-dessus à la HES-SO Genève. Les femmes et les personnes non hétérosexuelles reportent significativement plus souvent que les hommes et les personnes hétérosexuelles être confrontées à ces comportements (respectivement 44% de femmes contre 32% d'hommes et 62% de personnes non hétérosexuelles contre 31% de personnes hétérosexuelles).

Tous les comportements ont été vécus par au minimum deux répondant·e·s. Voici l'occurrence de ceux-ci parmi l'échantillon de répondant·e·s, présentée selon un ordre de fréquence décroissant : les remarques sexistes ou liées à l'identité de genre (30,4%) ; les remarques liées à l'orientation sexuelle (14,1%) ; les gestes obscènes (8,4%) ; le harcèlement sur les réseaux sociaux (4,4%) ; les contacts corporels indésirables (3,8%) ; l'exposition à du matériel pornographique (3,8%) ; les propositions à caractère sexuel (3,8%) ; les appels ou messages indésirables à caractère sexuel (3,3%) ; les violences physiques liées à l'orientation sexuelle (2,3%) ; les abus sexuels (0,8%) ; les viols (0,3%) ; le chantage ou les menaces contre faveurs sexuelles (0,2%).

Ces comportements émanent tant des pairs que des supérieur·e·s hiérarchiques, avec d'importantes variations en fonction des comportements examinés. Pour six d'entre eux, la proportion d'occurrences émanant de personnes en position de supériorité hiérarchique est en dessus de 20% des cas reportés. Il s'agit des comportements de : menaces ou chantage ; remarques sexistes ; contacts corporels ; exposition à du matériel pornographique ; propositions à caractère sexuel ; viols.

En outre, dix de ces douze comportements émanent majoritairement d'hommes et deux indifféremment d'hommes ou de femmes. Aucun n'émane majoritairement de femmes.

Les réactions les plus fréquentes des personnes subissant ces comportements sont : d'en parler à leurs pairs ou à leurs proches et de se défendre verbalement (y compris par une plaisanterie). Les ressources institutionnelles (le ou la répondant·e égalité ou la direction, y compris les services RH) ne sont que très peu, voire pas, sollicités. Un grand nombre de répondant·e·s signalent également ne pas avoir réagi.

Lorsque la seule réaction indiquée dans le questionnaire était de ne pas avoir réagi, ces personnes ont été interrogées sur la cause de cette inaction. Les répondant·e·s indiquent fréquemment que le comportement en question ne leur semblait pas suffisamment important pour être signalé. La non-réaction face aux situations de violences physiques, de viols et de menaces semble être plus fréquemment causée par un sentiment de honte et de peur (de ne pas être cru·e, d'être tenu·e pour responsable, de représailles ou de conséquences sur la suite de leur parcours professionnel ou de formation).

Par ailleurs, chaque répondant·e a pu se prononcer sur son sentiment de malaise au travail ou sur son lieu de formation : près de 32% des femmes ont été mal à l'aise au moins une fois, avec près de 15% d'entre elles qui l'ont été à plusieurs reprises. À l'opposé, les hommes ne sont que 15% à avoir ressenti au moins une fois un malaise à la HES-SO. La dernière partie de l'enquête examine si les répondant·e·s ont déjà été

témoins d'un ou plusieurs des douze comportements mentionnés à la HES-SO Genève et de leur réaction dans ces circonstances. Près de 41% des répondant·e·s ont déjà observé au moins l'un des douze comportements, avec une différence par genre mais non statistiquement significative. Par ailleurs, les analyses indiquent que la majorité des personnes rapportant avoir été témoins de comportements ont aussi été personnellement affectées par au moins l'un d'entre eux.

Les comportements dont les répondant·e·s sont le plus souvent témoins sont les remarques sexistes ou liées à l'orientation sexuelle. Ceci corrobore par ailleurs les résultats précédents indiquant que ce sont aussi de ces comportements que les personnes sont le plus souvent victime. Le harcèlement sur les réseaux sociaux et les gestes obscènes, comportements visibles par un grand nombre de personnes, sont également fréquemment cités.

### **Synthèse de l'analyse qualitative**

Les résultats qualitatifs sont issus de 43 entretiens semi-directifs, menés entre le 21 septembre 2020 et le 19 février 2021 avec des étudiant·e·s et professionnel·le·s. L'analyse qualitative recouvre cinq thématiques principales qui constituent les chapitres de ce rapport :

- 1) Le climat et l'ambiance générale à la HES-SO Genève et la motivation qui a conduit les interviewé·e·s à participer à cette étude ;
- 2) Les comportements vécus et observés liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie ;
- 3) Les réactions et la recherche de soutien pour faire face à ces comportements ;
- 4) Les conséquences de ces situations sur les études ou le travail ;
- 5) Les recommandations pour améliorer le protocole existant et les pistes pour le compléter (accompagnement, sanction, formation et sensibilisation).

Sur les 43 entretiens, 21 ont été réalisés avec des étudiant·e·s et 22 avec des collaborateurs et collaboratrices, membres du PAT et du PER. Au total, nous avons interviewé 13 hommes et 28 femmes ainsi que 2 personnes se définissant comme non-binaires. Trois guides d'entretien ont été utilisés. Un guide « vécu », pour les personnes qui ont été « victime » d'une situation ; un guide « témoin », pour les personnes qui ont assisté à une situation ; et enfin un guide « zéro situation », pour les personnes qui souhaitent discuter de leur perception du sexisme, du harcèlement sexuel et de la LGBTphobie à la HES-SO Genève sans forcément avoir été victime ou témoin de tels comportements. Concernant les situations rapportées, nous avons recueilli 22 témoignages concernant le sexisme, dont 13 situations vécues, et 9 témoins ; 7 situations de LGBTphobie, dont 4 vécues et 3 témoins ; 3 témoignages de harcèlement vécu (sexuel et psychologique); 10 entretiens dits « zéro situation » et un entretien lié à la discrimination raciale.

Les motivations mentionnées par les interviewé·e·s pour participer à l'étude sont : 1) témoigner d'une situation (en tant que victime ou témoin) ainsi que de 2) contribuer au développement de la politique institutionnelle à la HES-SO Genève. Beaucoup soulignent le fait que l'institution est soumise, comme tout espace social, aux discriminations et enjeux de pouvoir qui traversent la société dans son ensemble. Cependant, les interviewé·e·s souhaiteraient voir l'institution renforcer et compléter son dispositif existant pour lutter plus efficacement contre les discriminations et violences ayant lieu dans les HES genevoises et/ou impliquant des personnes faisant partie de l'institution.

L'analyse des entretiens avec les personnes victimes de sexisme, de harcèlement sexuel et de LGBTphobie révèle les éléments suivants :

- Les rapports de pouvoir intrinsèques à l'institution sont propices à l'avènement de situations problématiques et rendent plus difficile leur dénonciation ;
- Le système administratif ainsi que la répartition des fonctions restent fortement binaires et sexués (catégories administratives hommes/femmes, métiers genrés, temps partiel plus répandu pour les femmes) ;
- L'environnement de travail peut renforcer les rapports de pouvoir, notamment dans les écoles et/ou filières à dominance masculine ou féminine ;
- La banalisation et la normalisation du sexisme « ordinaire » dans les écoles (« blagues », allusions, « petites gestes ») facilitent la survenue d'actes de harcèlement ou de discrimination.

Les situations vécues ou dont les personnes ont été témoins vont des « plaisanteries » à des violences sexuelles (attouchements et viol) en passant par des actes de discriminations manifestes, comme le refus de certaines prestations en raison de l'orientation sexuelle. Ces événements peuvent avoir lieu sur le lieu de travail ou de formation, mais aussi lors de manifestations annexes (conférences, fêtes). S'agissant des étudiant·e·s, des témoignages rapportent également du harcèlement sexuel vécu sur les lieux de stage.

Les personnes LGBTIQ+, et notamment les personnes non-binaires, sont particulièrement fragilisées dans leur parcours professionnel et de formation par des discriminations systémiques et évoquent des stéréotypes persistants.

Parmi les interviewé·e·s qui ont été victimes d'un comportement inadéquat sur leur lieu de travail ou d'études ou ayant impliqué des membres de l'institution, la plupart confient cette situation à un·e proche (parfois un·e collègue). Seule une minorité rapporte la situation aux instances prévues à l'interne de l'institution (comme les répondant·e·s égalité, des supérieur·e·s ou la direction). Les sollicitations externes institutionnelles (police, associations, etc.) sont aussi peu fréquentes. Parmi les situations « remontées » à l'interne, certaines ont pu être traitées, mais d'autres n'ont pas trouvé un dénouement satisfaisant aux yeux des interviewé·e·s : l'affaire a été « enterrée » par la hiérarchie, l'enjeu a été ramené à une question d'ordre

privé (et non institutionnelle) ou les personnes accusées n'ont pas été inquiétées. Du côté des personnes qui n'ont pas réagi face aux situations discriminantes dont ils et elles ont été victimes ou témoins, on distingue plusieurs causes :

- Certains comportements ne sont pas considérés comme suffisamment « graves » pour être signalés (par exemple des remarques sexistes ; une atmosphère pesante ; se sentir en insécurité avec certaines personnes). Le climat général de banalisation du sexisme renforce cette sensation ;
- Certaines personnes affirment avoir peur de parler : la crainte de ne pas être cru·e, d'être tenu·e responsable de la situation, mais aussi une appréhension pour la suite de leur carrière ou de leurs études ;
- Enfin, plusieurs interviewé·e·s mentionnent aussi qu'ils et elles ne savaient pas vers qui se tourner en cas de problème et quelle était la démarche à entreprendre pour rapporter une situation.

Les résultats de l'étude montrent que ces situations de sexisme, de harcèlement sexuel et de LGBTphobie ont des répercussions dans les vies personnelles et professionnelles des interviewé·e·s. Certain·e·s développent des stratégies d'évitement ou modifient leurs habitudes (vestimentaires par exemple) pour éviter d'être confronté·e·s à nouveau à ces situations. Certaines personnes rapportent avoir vécu une dépression ou un burn-out et/ou d'avoir consulté un·e psychologue pour surmonter ces périodes. Des décisions plus drastiques ont aussi été mentionnées comme celle d'arrêter ses études ou de démissionner. Au terme de l'entretien, les interviewé·e·s étaient invité·e·s à s'exprimer sur des recommandations qui permettraient à la HES-SO Genève de lutter contre le sexisme, le harcèlement sexuel et la LGBTphobie. Ainsi, sur la base des analyses quantitatives et qualitatives, 10 recommandations réparties en trois axes peuvent être adressées à la HES-SO Genève :

### **Premier axe : améliorer le dispositif existant**

1. Renforcer la communication institutionnelle sur ces thématiques en réaffirmant la notion de tolérance zéro et en désignant régulièrement et clairement les ressources existantes.
2. Réévaluer le taux d'activité, le rattachement et l'expertise des répondant·e·s égalité.
3. Mettre en place des procédures claires pour l'accompagnement des personnes, y compris les « auteur·e·s » et multiplier les portes d'entrée pour pouvoir adresser un problème (à différentes personnes, à différents niveaux).

### **Deuxième axe : renforcer et développer la culture institutionnelle de tolérance zéro**

4. Reconnaître l'existence de violences et de discriminations au sein de l'institution.
5. Développer une charte institutionnelle dans chaque école, dans le cadre d'un processus participatif ; définir et faire connaître les sanctions qui accompagnent sa transgression.
6. Reconsidérer les normes administratives et de communication dans une perspective inclusive.
7. Établir une politique d'engagement plus inclusive et représentative ; favoriser des processus plus participatifs.

### **Troisième axe : Compléter le dispositif existant avec de la sensibilisation et des formations**

8. Proposer des formations régulières pour les différents publics, dont certains modules obligatoires, notamment pour les personnes avec des responsabilités hiérarchiques ou pédagogiques.
9. Revoir les supports et les contenus pédagogiques (proposer d'autres modèles), intégrer les questions de genre et LGBTIQ+ dans les cours.
10. Mener des campagnes de sensibilisation intersectionnelles pour toucher les personnes « non-sensibles » ainsi que les potentiel·le·s auteur·e·s plutôt que les personnes victimes.

Enfin, si l'étude portait spécifiquement sur les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle, les résultats montrent toutefois qu'une approche intersectionnelle est nécessaire, afin d'intégrer également les discriminations raciales, religieuses, celles liées au statut socio-économique ou à des handicaps.

## Introduction

Cette enquête est le fruit d'un mandat confié par la Direction générale de la HES-SO Genève à l'Institut de recherche appliquée en économie de gestion (IREG)<sup>1</sup>. Elle a pour but de faire un état des lieux des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes au sein de la HES-SO Genève, de discuter leur influence sur l'égalité des chances dans la formation et dans le parcours professionnel, et d'émettre des recommandations pour renforcer la prise en charge et la prévention de ces violences.

Cette étude s'inscrit dans un contexte national et international propice : le mouvement international *#MeToo* initié en 2017, la grève nationale féministe et des femmes\* de juin 2019, puis *#MeTooGay* en 2021 ont en effet permis une libération de la parole des femmes et des personnes LGBTIQ+ sur les violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes qui traversent la société.

Cela a conduit différentes institutions à s'emparer de ces problématiques et à conduire des enquêtes. La Radio télévision suisse (RTS) a ainsi récemment produit un audit interne. À l'EPFL, une enquête a été menée sur la situation des femmes professeures<sup>2</sup> et une autre est en cours sur les questions de harcèlement, violences et discriminations<sup>3</sup>.

Dans ce sillage, la HES-SO Genève a souhaité donner la parole aux étudiant·e·s et au personnel de ses six écoles et de ses services communs, afin que ces personnes puissent décrire les situations problématiques dont elles ont pu être victimes ou témoins, mais également pour qu'elles puissent se prononcer sur l'efficacité des dispositifs de prévention et de protection mis en place et émettre des recommandations à l'institution.

Il s'agit de la première étude traitant de ces questions menée à la HES-SO Genève. En ce sens, les données récoltées ont une vertu exploratoire et les recommandations qui en sont issues pourront donner lieu à des actions qu'il faudra évaluer à moyen et à long termes.

Cette étude combine un volet quantitatif et un volet qualitatif. L'analyse quantitative a été réalisée sur la base d'un questionnaire en ligne qui a récolté 1068 réponses. L'analyse des données qualitatives repose, quant à elle, sur la conduite de 43 entretiens semi-directifs auprès de personnes se reconnaissant comme femmes, hommes et non-binaires, et d'un focus groups auprès de femmes cisgenres.

---

<sup>1</sup> <http://www.ireg.ch/>

<sup>2</sup> Le rapport peut être trouvé ici : [https://www.epfl.ch/about/equality/wp-content/uploads/2020/08/Report-of-the-commission-on-the-status-of-women-professors\\_final\\_version\\_July\\_22\\_2020.pdf?fbclid=IwAR1BdjmrV0oW1rscEWy4-7nzAKU5WchgUK1RRzAT6lNpedfo\\_6JQ7uq0DTs](https://www.epfl.ch/about/equality/wp-content/uploads/2020/08/Report-of-the-commission-on-the-status-of-women-professors_final_version_July_22_2020.pdf?fbclid=IwAR1BdjmrV0oW1rscEWy4-7nzAKU5WchgUK1RRzAT6lNpedfo_6JQ7uq0DTs)

<sup>3</sup> L'enquête, lancée au printemps 2021, s'insère dans la démarche de la Task Force Harcèlement A-Z & Promotion d'une culture du respect. Plus d'informations : <https://www.epfl.ch/about/vice-presidencies/fr/vice-presidence-pour-la-transformation-responsable-vpt/enquete-harcelement/>

Le questionnaire en ligne ainsi que l'appel à participer à un entretien ont été adressés à l'ensemble de la communauté HES-SO Genève : les étudiant·e·s, le personnel administratif et technique (PAT) ainsi que le personnel d'enseignement et de recherche (PER), soit plus de 7000 personnes, au sein des institutions suivantes :

- La Haute école d'art et de design (HEAD)
- La Haute école de santé (HEdS)
- La Haute école de musique (HEM)
- La Haute école de travail social (HETS)
- La Haute école du paysage, d'ingénierie et d'architecture (HEPIA)
- La Haute école de gestion (HEG)
- Les services communs de la HES-SO Genève

Initialement prévus au printemps 2020, tant le questionnaire en ligne que les entretiens ont été repoussés au semestre d'automne en raison de la pandémie du COVID-19. Cette période a toutefois été marquée par une ouverture puis une fermeture des écoles, donnant lieu à quelques adaptations décrites dans la section dédiée à la méthodologie.

Le rapport, présentant de manière alternée les résultats quantitatifs et qualitatifs, recouvre cinq thématiques principales qui constituent les chapitres de ce rapport :

- 1) Le climat et l'ambiance générale à la HES-SO Genève et la motivation qui a conduit les interviewé·e·s à participer à cette étude ;
- 2) Les comportements vécus et observés liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie ;
- 3) Les réactions et la recherche de soutien pour faire face à ces comportements ;
- 4) Les conséquences de ces situations sur les études ou le travail ;
- 5) Les recommandations pour améliorer le protocole existant et les pistes pour le compléter (accompagnement, sanction, formation et sensibilisation).

## **Méthodologie**

Cette section présente de manière alternée la méthode quantitative puis qualitative. Ces deux approches méthodologiques ont été pensées de manière conjointe afin d'offrir une analyse présentant à la fois les avantages d'une analyse quantitative par questionnaire (une vue d'ensemble des situations de violence et de discrimination à la HES-SO) et d'une analyse qualitative à travers des entretiens semi-directifs (une analyse en profondeur des mécanismes menant à des situations de violences et de discriminations, la (non-)réaction des personnes victimes et témoins et les conséquences sur leur parcours professionnel et de formation).

### **Méthode quantitative**

La structure du questionnaire est semblable à une enquête mandatée au bureau BASS<sup>4</sup> par le SECO et le Bureau fédéral de l'égalité (2008) à propos du harcèlement sexuel dans les entreprises en Suisse. Les questions ont ensuite été adaptées pour correspondre à la réalité de la HES-SO Genève et au public cible, non seulement le personnel mais également les étudiants et étudiantes. Des questions ont par ailleurs été ajoutées pour capturer certains comportements liés au sexisme et à la LGBTphobie. L'ensemble des questions sont dites fermées et prévoient uniquement des possibilités de réponse à cocher (unique ou multiples).

Il est également à noter que de nombreuses questions sont conditionnelles, ce qui implique qu'elles ne sont posées que sous condition d'une réponse précise antérieure. Par exemple, la question au sujet de la réaction à un comportement de harcèlement sexuel ou de LGBTphobie n'est posée que si la personne indique avoir subi ce comportement. Pour cette raison, le nombre de répondant·e·s par question sera amené à varier au long du rapport. Néanmoins, cet élément sera toujours porté clairement à l'attention du lectorat.

Initialement prévu au printemps 2020, le lancement de l'enquête a été repoussé du fait de la situation sanitaire. Le message électronique annonçant la disponibilité de l'enquête a été envoyé à l'ensemble de la communauté HES-SO (PAT, PER et étudiant·e·s) le 23 septembre 2020. Environ 7000 personnes ont été sollicitées pour répondre à l'enquête, de manière anonyme. Une relance à l'ensemble de la population concernée a été effectuée le 16 octobre 2020, conjointement avec la partie qualitative de l'étude. L'enquête quantitative a ensuite été fermée le 18 décembre 2020.

Un total de 1445 réponses ont été recueillies, mais avec seulement 1068 d'entre elles complètes, c'est-à-dire pour lesquelles l'entier de l'enquête a été complété (soit un taux d'abandon de l'enquête en cours de route d'environ 26%). En se basant sur le nombre de réponses complètes recueillies, le taux de réponse est ainsi de 14,6%, soit représentant environ une personne sur sept au sein de la HES-SO Genève.

---

<sup>4</sup> Le Bureau BASS est un bureau d'études de politique du travail et de politique sociale. Il réalise de nombreux mandats pour les administrations publiques.

Concernant les 1068 personnes ayant rempli l'enquête de manière complète, la figure 1 représente leur répartition par genre et par corps (étudiant·e·s, PER, PAT). On peut remarquer une large représentation des étudiant·e·s, en particulier des étudiantes, dans notre échantillon.

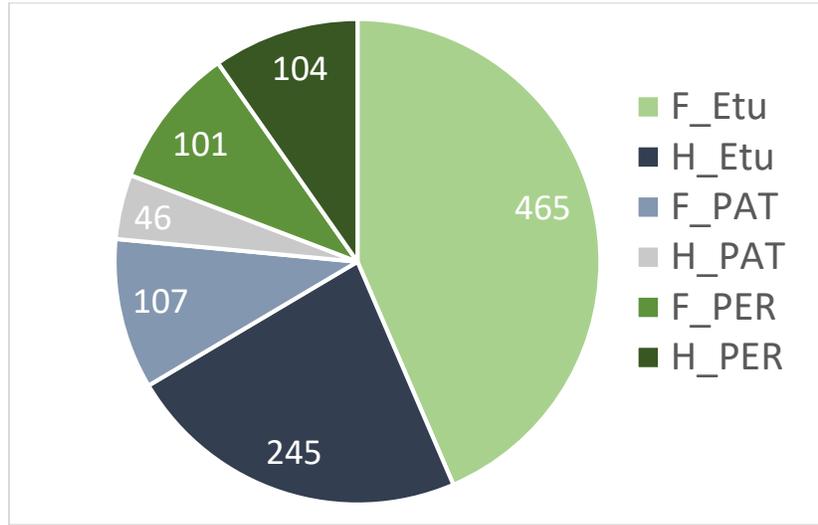
Il est utile de comparer la représentation de ces différents groupes dans l'échantillon et dans la population de référence et la figure 2 le permet. On constate que certains groupes sont sur-représentés dans l'échantillon des répondant·e·s : il s'agit par exemple des étudiantes et des représentantes du PAT. À l'inverse, les étudiants sont sous-représentés dans l'échantillon.

Dès lors, toutes les analyses effectuées dans ce rapport présentent des chiffres corrigés de ces différences de représentativité. Un redressement par pondération a ainsi été effectué dans notre échantillon sur la base conjointe de ces deux dimensions (genre et corps d'appartenance).

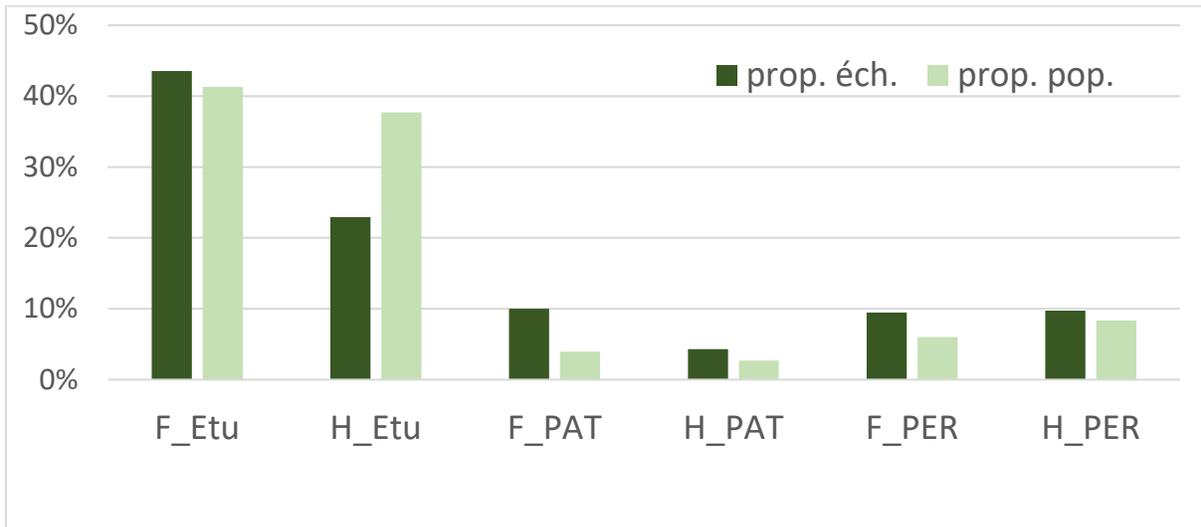
Il convient également de préciser qu'afin de pouvoir effectuer ce redressement par pondération, un traitement de la variable du genre déclaré a dû être effectué de manière à rendre cette dernière binaire. En effet, dans les données rendues publiques par la HES-SO Genève, tant sur les étudiant·e·s que sur le PAT et le PER, seules les catégories « hommes » et « femmes » sont utilisées. Dès lors, la méthode de pondération se basant sur les proportions des différents sous-groupes dans la population de référence, une « binarisation » de la variable de genre a dû être effectuée. En pratique, cela signifie que les personnes se déclarant non-binaires ainsi que celles indiquant ne pas savoir – un total de 41 personnes dans notre échantillon (2,4%) – ont été réparties aléatoirement entre les catégories hommes et femmes, en partant du principe que la non-binarité peut concerner aussi bien des individus nés hommes que nées femmes. La répartition aléatoire garantit par ailleurs que les résultats ne soient pas biaisés par la suite.

Le redressement par pondération ainsi effectué implique que l'ensemble des résultats seront présentés en utilisant uniquement les catégories « hommes » et « femmes », sans pouvoir mettre en lumière les réponses recueillies auprès des personnes non-binaires. Il s'agit ici d'une limite de l'analyse quantitative. Cependant, la partie qualitative de l'étude sera à même de traiter cette problématique. Enfin, si la HES-SO décide d'ajouter une catégorie « non-binaire » à la variable genre dans ses données administratives, une future enquête pourrait éviter l'écueil de la binarité auquel nous avons été confrontés.

**Figure 1 : Composition de l'échantillon final (N=1068)**



**Figure 2 : Comparaison des compositions de l'échantillon (N=1068) et de la population de référence (N=7307)**



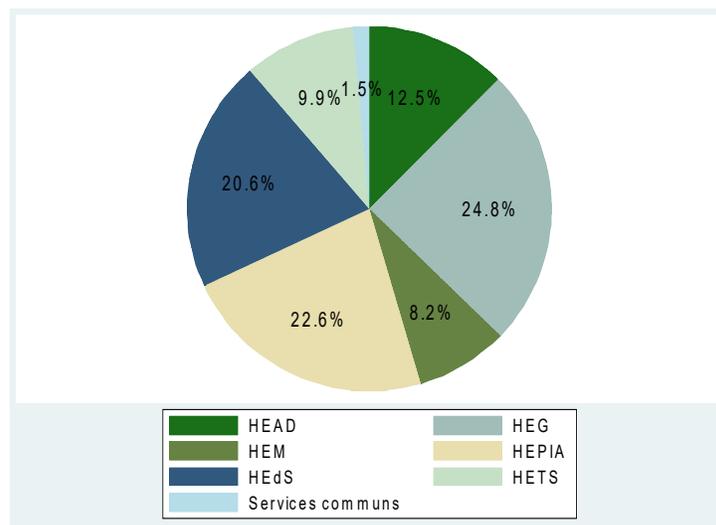
**Note :** sur le graphique « prop. » abrège « proportion ».

### Caractéristiques de l'échantillon quantitatif

Il convient tout d'abord de rappeler que tous les graphiques prennent en compte le redressement par pondération mentionné dans la section précédente.

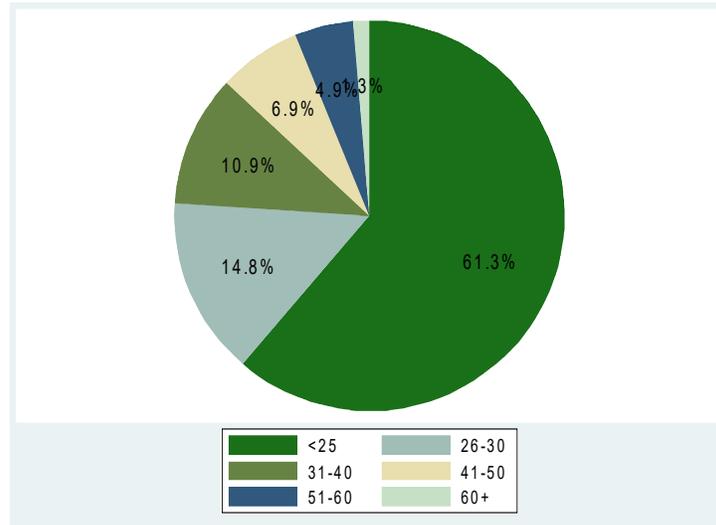
La figure 3 nous renseigne sur la représentation des différentes entités auxquelles sont rattachés les individus. On peut constater que l'ensemble des écoles de la HES-SO Genève sont représentées dans l'échantillon, avec cependant relativement peu de personnes rattachées à la HEM, à la HETS et aux services communs.

**Figure 3 : Entité de rattachement des répondant·e·s (N=1068)**



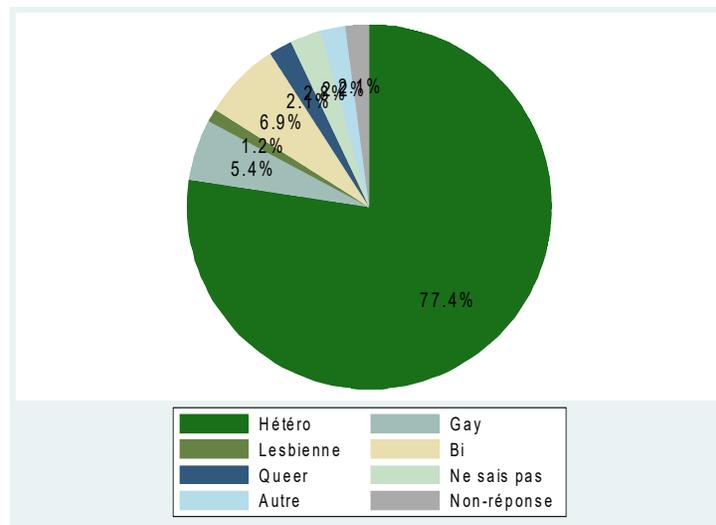
Concernant l'âge des répondant·e·s, la figure 4 met en lumière la large proportion de personnes de moins de 25 ans, ceci étant représentatif du nombre important d'étudiant·e·s dans la population et dans notre échantillon.

**Figure 4 : Tranches d'âge représentées dans l'échantillon (N=1068)**



Enfin, la figure 5 présente l'orientation sexuelle déclarée des répondant·e·s, avec plus de trois quarts des répondant·e·s s'identifiant comme hétérosexuel·le·s .

**Figure 5 : Orientation sexuelle des répondant·e·s (N=1068)**



**Note :** les proportions moins lisibles sur le graphique sont pour les catégories suivantes : « queer » 2,1% ; « ne sait pas » 2,8% ; « autre » 2,2% et « non-réponse » 2,1%.

## Méthode qualitative

Le volet qualitatif complète l'analyse quantitative avec l'objectif d'identifier et d'explorer en profondeur des situations de sexisme, de harcèlement sexuel et de LGBTphobie à la HES-SO Genève.

Au total, 43 entretiens semi-directifs et un focus group (n=5) ont été réalisés entre septembre 2020 et février 2021 avec des membres de la communauté des HES-SO Genève.

Les participant·e·s ont été recruté·e·s via un courriel d'invitation envoyé d'abord au personnel de la HES-SO Genève (août 2020) puis à la rentrée (septembre 2020) aux étudiant·e·s. Tous les membres de la communauté HES-SO Genève pouvaient participer à cette étude. Le message présentait brièvement l'étude et un flyer plus détaillé était joint. Nous avons relancé la communauté HES-SO Genève trois fois au cours de l'automne : en septembre, octobre et décembre 2020. Des *gatekeepers* ont également été identifié·e·s et sollicité·e·s : les répondant·e·s égalité (août 2020), les associations d'étudiant·e·s (novembre 2020) de chaque école, ainsi que des groupes féministes locaux qui ont relayé notre flyer sur les réseaux sociaux. Nous avons également procédé par *snowballing*, ce qui consiste à demander au participant ou à la participante de recruter des participant·e·s potentiel·le·s.

Des focus groups étaient initialement prévus avec des étudiant·e·s (en groupes mixtes et non-mixtes). En raison de la situation sanitaire et faute de participant·e·s, nous nous sommes limitées à des entretiens semi-directifs. Le recrutement a certainement été ralenti et affecté par la situation de semi-confinement, qui a compliqué les rencontres en présentiel et a alourdi la charge de travail des étudiant·e·s et du personnel, les rendant moins disponibles pour cette étude. Un focus group a toutefois pu être réalisé en octobre 2020 avec cinq participantes occupant des postes à responsabilité au sein de quatre écoles.

En raison de la situation sanitaire, quinze entretiens et le focus group ont eu lieu par vidéo-conférence (Teams, Zoom et Skype). Vingt-huit entretiens ont été réalisés en présentiel, au sein des écoles, dans des lieux public (n=27) ou au domicile du participant (n=1). Tous les entretiens et le focus group ont été conduits en français. Les entretiens ont duré entre 50 minutes et 1h50 (avec une majorité à 1h30) et le focus group a duré 1h30. Avec l'autorisation des participant·e·s, tous les entretiens et le focus group ont été enregistrés via dictaphone, puis intégralement retranscrits par quatre retranscriptrices, externes à la HES-SO Genève, engagées pour l'étude.

Trois guides d'entretien ont été élaborés et correspondent à trois contextes spécifiques. Le premier guide d'entretien s'adressait aux personnes ayant vécu une situation de harcèlement, de sexisme ou de LGBTphobie. Le deuxième guide s'adressait aux témoins de ces situations. Le troisième s'adressait à des personnes souhaitant s'exprimer sur ces thématiques sans avoir nécessairement vécu ou été témoin de situations particulières. Pour cette dernière catégorie, nous avons élaboré des scénarios sous forme de vignette sur lesquels les participant·e·s étaient amené·e·s à s'exprimer (ces entretiens sont nommés « zéro situation »).

Les guides d'entretiens comportaient 3 parties : 1) la description de la ou des situation(s) vécue(s) ou dont la personne a été témoin (qualification de la situation, réaction(s), mesure(s) concrète(s) prise(s), personnes informées, impact sur les études, la carrière professionnelle et la vie sociale et privée); dans le cadre d'entretiens « zéro situation », les scénarios étaient présentés et discutés selon les mêmes axes; 2) le parcours professionnel ou d'études des personnes interviewées et l'impact de la situation en question sur celui-ci; 3) la connaissance des ressources institutionnelles ou externes disponibles et les recommandations et propositions concrètes pour faire face aux situations de sexisme, de LGBTphobie et de harcèlement sexuel au sein de l'institution.

Avant l'entretien, une lettre d'information était envoyée aux participant·e·s. Celle-ci rappelait les objectifs de la recherche, indiquait la collecte et l'utilisation des données, ainsi que leur destruction au terme de l'étude ([annexe 2](#)). Un document de consentement était signé par la chercheuse et le ou la participant·e avant le début des entretiens et du focus group ([annexe 3](#)). Des informations sociodémographiques étaient collectées en début d'entretien. A la fin de l'entretien, nous remettons un flyer informatif qui présentait les ressources internes et externes à disposition ([annexe 4](#)).

Les retranscriptions d'entretiens et du focus group ont été codées en utilisant le logiciel ATLAS.ti. Un codage thématique a été réalisé sur la base des guides d'entretiens (approche déductive) tandis que d'autres thèmes ont émergé au cours des entretiens (approche inductive).

### **Caractéristiques des entretiens semi-directifs<sup>5</sup>**

Presque la moitié des participant·e·s ont relaté des expériences vécues (n=21). Douze personnes sont venues témoigner de situations que des collègues ont vécues et dix entretiens « zéro situation » ont été menés. Lors de la discussion de scénarios, certain·e·s participant·e·s ont réalisé avoir vécu des situations discriminantes, révélant la difficulté d'identifier et de nommer des situations sexistes, de harcèlement ou de LGBTphobie. La majorité des entretiens ont eu lieu avec des femmes cisgenres<sup>6</sup> (n=28). Trois personnes ne se reconnaissent pas dans le sexe assigné à leur naissance dont une se définit comme femme et deux comme non-binaires. Treize hommes cisgenres ont également participé à cette étude. Concernant l'orientation sexuelle déclarée des 43 personnes interviewées, 30 se considèrent hétérosexuelles, 5 queer<sup>7</sup>, 3 bisexuelles, 2 homosexuelles, 3 pansexuelles<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir [l'annexe 1](#), qui présente un tableau récapitulatif des entretiens

<sup>6</sup> *Cisgenre* : personne ne qui se reconnaît dans le sexe qui lui a été assigné à la naissance.

<sup>7</sup> *Queer* : personne revendiquant par ce terme avoir une sexualité ou une identité de genre différente de l'hétérosexualité ou la cisidentité est une forme d'émancipation et peut constituer une remise en cause politique de l'existence des identités.

<sup>8</sup> *Pansexuel·le* : orientation sexuelle désignant une attirance pour une personne de n'importe quel sexe ou genre, y compris non-binaire.

Concernant la répartition entre étudiant·e·s et personnel, une parité est presque atteinte. En effet, 22 entretiens ont été réalisés avec des professionnel·le·s dont une majorité sont des femmes cisgenres (n=15) et 21 entretiens ont été réalisés avec des étudiant·e·s dont la majorité sont également des femmes cisgenre (n=13). Au niveau des professionnel·le·s, les membres du PER sont surreprésenté·e·s, puisqu'ils et elles constituent la majorité des personnes interviewées (n=15), les membres du PAT n'ayant été que 7 à participer.

Au niveau de la représentativité des écoles, 9 personnes interviewées viennent de la HEG, 7 personnes viennent de la HEAD. Dans les autres écoles, la HEDS, la HEM, l'HEPIA et la HETS, on dénombre à chaque fois 6 participant·e·s ainsi que 3 personnes des services communs.

Les situations vécues du côté des étudiant·e·s ont été rapportées par 10 femmes ou personnes se reconnaissant comme telle et deux personnes se définissant comme non-binaires. Du côté des professionnelles, on compte 9 situations vécues. Du côté des « témoins », on compte 7 professionnel·le·s (4 hommes et 3 femmes cisgenres) et 5 étudiant·e·s (4 hommes, 1 femme cisgenre). Enfin les « zéros situations » concernent 6 professionnel·le·s (3 hommes et 3 femmes cisgenres) et 4 étudiant·e·s (2 hommes et 2 femmes cisgenres). Malgré les contraintes sanitaires, le temps imparti pour mener la recherche et l'accès difficile au terrain, nous avons atteint un certain degré de saturation<sup>9</sup>.

Lors de chacun des entretiens, les personnes étaient souvent en mesure d'identifier plusieurs situations problématiques, au-delà de celle qui les avaient initialement incitées à témoigner. À ce stade, nous ne précisons pas les types de situations vécues ou témoins, elles sont résumées et détaillées au chapitre 2. Chaque citation est référencée avec le numéro de l'entretien ainsi qu'une indication sur le statut de la personne et son identité de genre. Les abréviations utilisées sont les suivantes :

- C : collaborateur ou collaboratrice
- E : étudiant ou étudiante
- H : personne s'identifiant comme homme
- F : personne s'identifiant comme femme
- NB : personne s'identifiant comme non-binaire

Pour les personnes se définissant comme non-binaire, nous utilisons la contraction « iel » et utilisons le langage inclusif.

---

<sup>9</sup> La saturation désigne le moment où les nouvelles données ne produisent que peu ou pas d'informations supplémentaires pour répondre à la question de recherche

## **Chapitre 1 – Climat et ambiance générale à la HES-SO Genève**

Ce premier chapitre propose une vue d'ensemble du climat et de l'ambiance générale ressentis par les étudiant·e·s et collaborateurs et collaboratrices à la HES-SO Genève. Le questionnaire en ligne ainsi que les entretiens semi-directifs permettent d'établir ces constats d'ordre général.

Les résultats quantitatifs sont présentés par genre, soulignant ainsi la différence de vécu des femmes et des hommes sur leur lieu de formation ou de travail. L'analyse qualitative complète ces indicateurs et offre des éléments sur les causes de malaise au sein de l'institution. Elle permet également d'éclairer le ressenti des personnes non-binaires, ce que le questionnaire quantitatif ne permet pas de prendre en compte, comme détaillé dans la section méthodologie. Le point de convergence entre ces différents témoignages réside dans la description d'un climat général traversé par des mécanismes entremêlant rapports de pouvoir et rapports sociaux genrés. Ceux-ci rendent possible, dans un continuum, la survenue d'événements de violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes.

Dans les entretiens qualitatifs, le climat général est la plupart du temps évoqué lorsque l'on aborde la motivation à participer à l'étude. Les deux motifs principaux invoqués par les personnes sont :

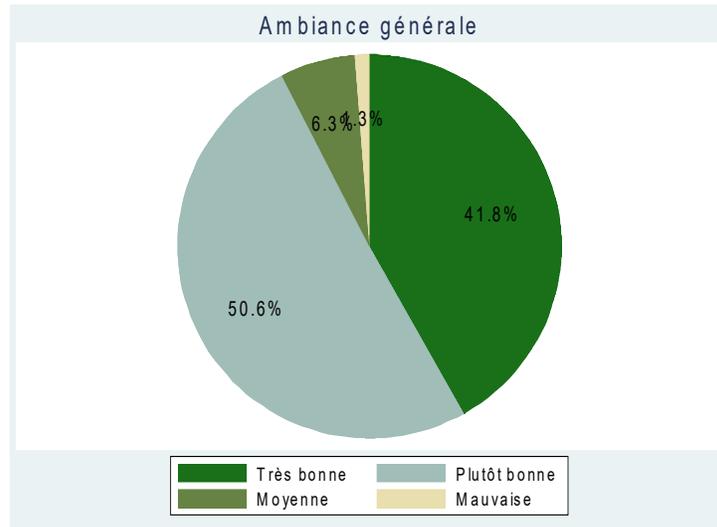
1. Témoigner de situations problématiques, mais aussi d'une « ambiance générale » insuffisamment sécurisante (« *safe* ») pour le personnel et les étudiant·e·s
2. Contribuer au changement, en invitant la HES-SO Genève à développer son dispositif d'accompagnement des personnes et de prévention des violences

Cette imbrication entre l'expérience vécue du « climat général » (1) et la volonté de participer au changement (2) constitue ainsi un préambule aux chapitres suivants. Le chapitre 2 décrit les comportements liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie ; le chapitre 3 décrit les réactions face à ces comportements ; le chapitre 4 revient sur leurs conséquences sur les parcours professionnels et de formation ; enfin, le chapitre 5, conclusif, propose dix recommandations à la HES-SO Genève pour améliorer et développer son dispositif visant à lutter contre les violences sexistes, LGBTphobes et le harcèlement sexuel.

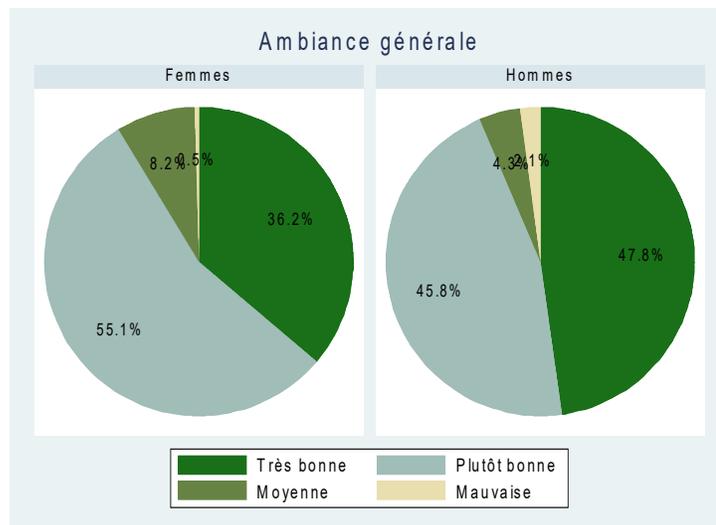
### **Participer pour témoigner : ambiance générale à la HES-SO Genève**

Dans le cadre du questionnaire en ligne, les répondant·e·s ont tout d'abord été interrogé·e·s sur l'ambiance générale à la HES-SO, qu'il s'agisse de leur lieu de travail ou de formation. Grâce à la figure 6, on constate qu'une large majorité des répondant·e·s évaluent l'ambiance générale comme bonne ou très bonne. Cependant, cette évaluation est différente selon le genre déclaré, avec une proportion plus faible de femmes qualifiant l'ambiance de « très bonne ». Par ailleurs, la proportion de femmes qualifiant l'ambiance de « moyenne » est près du double de celle des hommes.

**Figure 6 : Ambiance générale à la HES-SO Genève (N=1068)**



**Figure 7 : Ambiance générale à la HES-SO Genève, par genre (N=1068)**



**Note :** les proportions moins lisibles sur le graphique sont pour la catégorie « mauvaise » 0,5% pour les femmes et 2,1% pour les hommes.

L'analyse qualitative confirme cette tendance : les femmes cisgenres disent toutes avoir ressenti, au moins une fois, un sentiment de « malaise » en HES, expérience qui les encourage d'ailleurs à répondre à l'appel à participation. Il ne s'agit pas forcément de choses « inadmissibles, désagréables, pénibles, ou violentes », mais nombre d'entre elles justifient leur participation à l'étude par la nécessité de « dénoncer » des choses qui peuvent paraître « insignifiantes », qui sont souvent « banalisées » mais qui constituent néanmoins un terreau propice aux inégalités et aux violences :

*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 mises en lien, cumulées, me paraissent être suffisamment importantes pour être relevées car je pense qu'on est bien loin de l'égalité. (Entretien 21, C, F)<sup>10</sup>*

Une autre collaboratrice se dit engagée sur ces thématiques « à son petit niveau » car ce sont des sujets qui « la touchent ». Elle juge nécessaire d'en parler car de nombreux événements problématiques traversent son quotidien, même s'ils sont parfois devenus « invisibles » :

*Je me suis dit qu'il n'y avait pas beaucoup de gens qui répondraient alors qu'on est tous témoins... parfois on s'en rend plus ou moins compte (Entretien 2, C, F)*

Les femmes évoquent une situation de « vulnérabilité » qui traverse toutes les étapes de leur vie, où elles peuvent prendre successivement le rôle de « victime ou de témoin ». Elles se sentent donc « naturellement concernées » par une problématique omniprésente dans la société, comme le constate cette étudiante :

*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 étapes, dans nos études ou qu'on travaille et c'est constamment là. Quand je suis arrivée [en HES] j'avais un peu ce côté « maintenant on est chez des grands, maintenant je vais être acceptée et y'aura plus tous ces soucis de discrimination liés au genre ». [...] J'ai vite compris que non : on est touchées partout. (Entretien 30, E, F)*

Cette prise de conscience l'a incitée à réagir lorsqu'elle a reçu l'invitation à participer à l'étude. Parler était pour elle comme un premier pas pour ne plus « subir ».

La plupart des étudiantes et des collaboratrices interviewées évoquent des raisons similaires, liées à une expérience quotidienne « en tant que femme » :

*En tant que femme qui a subi des choses, comme beaucoup de femmes, de par mon sexe, je trouve super important de participer à ça, d'être active là-dedans. (Entretien 14, E, F)*

---

<sup>10</sup> Pour rappel, et comme expliqué dans les [caractéristiques des entretiens semi-directifs](#), les abréviations signifient : C = collaborateur·trice ; E = étudiant·e ; H = personne s'identifiant comme homme ; F = personne s'identifiant comme femme ; NB = personne s'identifiant comme non-binaire.

*Une histoire de vie, des années de situations injustes. Une vie qui s'est développée en tant que femme socialement « femme ». Une vie dans laquelle j'ai vécu plusieurs injustices, sur moi et sur mes collègues. Toute possibilité de parler pour changer ça, j'essaie d'en profiter. (Entretien 5, C, F)*

Bien que les hommes semblent plus satisfaits dans l'ensemble par l'ambiance générale (figure 7) ils ne se sentent pas moins concernés par un climat qui les « dérange ». En effet, parmi les hommes cisgenres interviewés, tous observent dans leur environnement de travail ou d'études des « reliquats » de rapports sociaux genrés, qui portent préjudice à leurs collègues et camarades. Ils évoquent des « petites réactions » (Entretien 4, C, H) ou un climat général de l'ordre du « sexisme ordinaire » (Entretien 18, C, H) : « Je me suis dit : tu peux le faire toi aussi : témoigner de choses observées, pas forcément des violences, mais de choses qui dérangent quand même. » (Entretien 41, E, H)

Même s'ils ne sont pas touchés directement, les hommes se disent « atteints » par cette ambiance. Ils constatent notamment qu'il y a « énormément de clichés » (Entretien 8, E, H) véhiculés sur les personnes LGBTIQ+ et veulent que « ces remarques cessent » (Entretien 27, E, F). Pour cela, la prise de parole de « témoins » est importante, que ce soit dans le cadre de cette étude, mais également quand il s'agit de réagir concrètement aux manifestations de sexisme ou de LGBTphobie au sein des écoles :

*J'ai une volonté d'agir, de pouvoir dénoncer ou essayer de faire changer les choses qui n'allaient pas dans la HES en général. [...] L'égalité des genres est un sujet qui me tient à cœur, sans avoir été directement touché du point de vue des discriminations ou du harcèlement. [...] C'est plus le fait de le voir qui me dérange et je me dis que ce n'est pas forcément que les personnes qui sont touchées qui peuvent agir. (Entretien 11, E, H)*

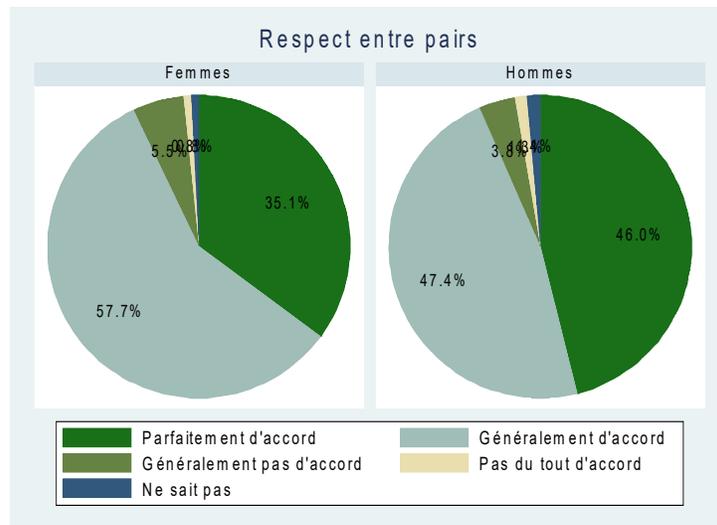
Certains hommes adoptent ainsi une position « d'allié » pour contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail ou d'étude.

### **Sentiment de respect entre pairs et émanant de la hiérarchie**

Concernant le questionnaire en ligne, après les premières questions d'ordre général, une liste d'affirmations à propos du climat général a été présentée aux répondant·e·s, afin qu'ils et elles nous indiquent leur accord avec chacune de ces affirmations. Les résultats pour une sélection de ces affirmations sont présentés par genre.

La première affirmation (figure 8) questionnait les répondant·e·s sur le respect prévalant entre pairs, où la réponse « tout à fait d'accord » indique que les répondant·e·s considèrent que leurs pairs les traitent avec respect. Bien qu'hommes et femmes indiquent que leurs pairs les traitent respectueusement en majorité, on constate une différence entre les genres, avec les femmes reportant moins souvent un sentiment de respect que les hommes.

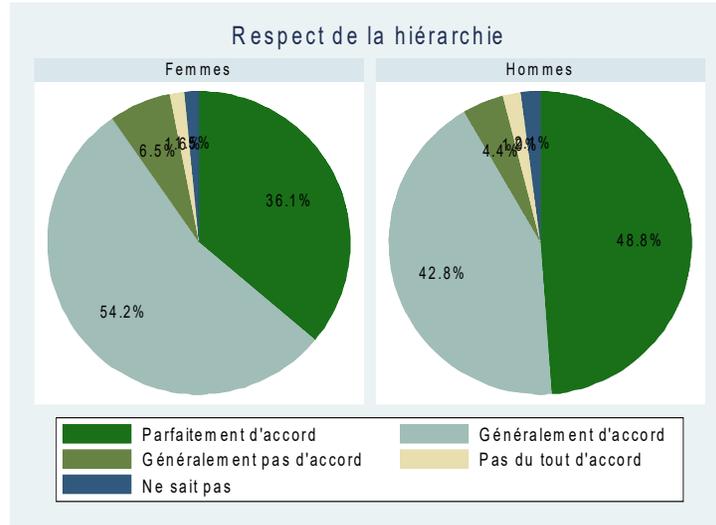
**Figure 8 : Sentiment de respect entre pairs, par genre (N=1068)**



**Note :** les proportions moins lisibles sur le graphique sont : pour la catégorie « pas du tout d'accord » 0,8% pour les femmes et 1,2% pour les hommes et pour la catégorie « ne sait pas » 0,8% pour les femmes et 1,4% pour les hommes.

La seconde affirmation concerne le respect exprimé par des personnes de niveau hiérarchique supérieur vis-à-vis des personnes hiérarchiquement inférieures. La même tendance se retrouve ici : bien qu'une large majorité d'hommes et de femmes indiquent se sentir respecté·e·s par leur hiérarchie, ce sentiment semble moins partagé par les femmes que par les hommes (figure 9).

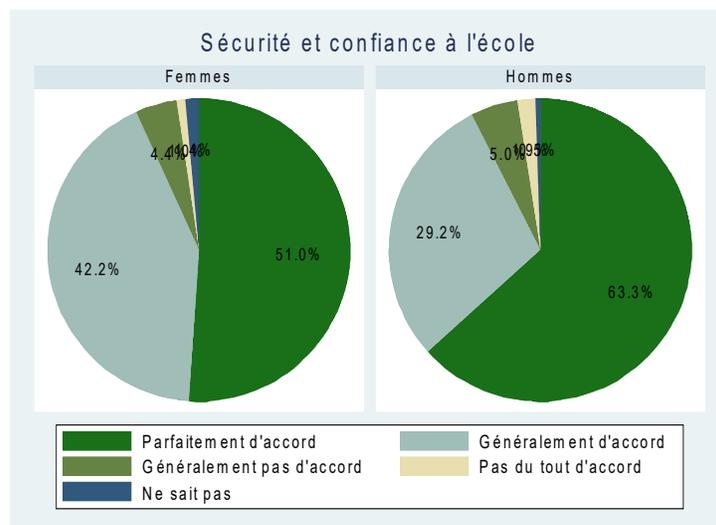
**Figure 9 : Sentiment de respect émanant de la hiérarchie, par genre (N=1068)**



**Note :** les proportions moins lisibles sur le graphique sont : pour la catégorie « pas du tout d'accord » 1,6% pour les femmes et 1,9% pour les hommes et pour la catégorie « ne sait pas » 1,5% pour les femmes et 2,1% pour les hommes.

Concernant le sentiment de sécurité et de confiance sur les lieux de travail ou de formation, les réponses sont également différentes selon le genre. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à se sentir parfaitement en confiance et en sécurité au travail ou sur leur lieu de formation (figure 10).

**Figure 10 : Sentiment de confiance et sécurité au travail ou sur le lieu de formation, par genre (N=1068)**

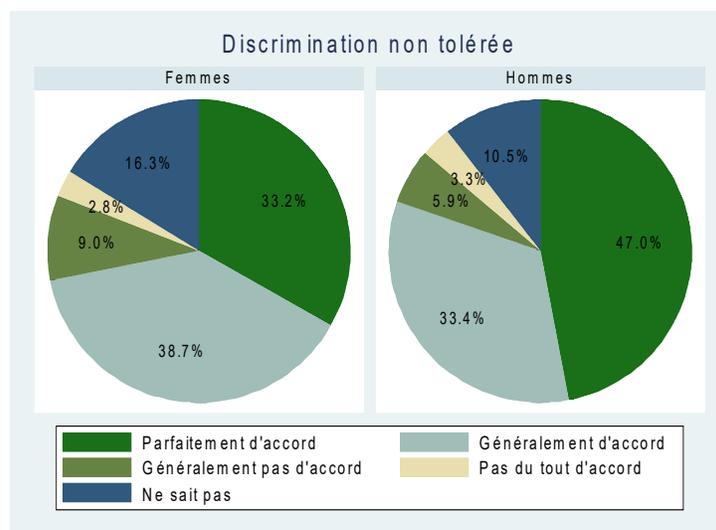


**Note :** les proportions moins lisibles sur le graphique sont : pour la catégorie « pas du tout d'accord » 1,0% pour les femmes et 1,2% pour les hommes et pour la catégorie « ne sait pas » 1,4% pour les femmes et 0,5% pour les hommes.

## Le rôle perçu de la HES-SO Genève contre les discriminations

Enfin, les répondant·e·s ont été interrogé·e·s sur leur perception de la gestion de la discrimination au sein de l'institution. Les répondant·e·s devaient indiquer leur accord avec le fait que la HES-SO ne tolère pas les discriminations en son sein. Les résultats présentés à la figure 11 permettent de constater une différence de perception entre hommes et femmes. Les femmes rapportent plus souvent que les hommes n'être que « généralement d'accord » ou « généralement pas d'accord » avec cette affirmation et elles rapportent également plus fréquemment ne pas pouvoir se prononcer vis-à-vis de cette affirmation.

**Figure 11 : Perception de la tolérance envers les discriminations à la HES-SO Genève, par genre (N=1068)**



Durant les entretiens qualitatifs, les interviewé·e·s sont nombreux et nombreuses à mentionner que la HES-SO Genève n'est pas exempte des rapports de pouvoir et de genre, qui traversent par ailleurs la société dans son ensemble, comme l'explique cet étudiant :

*Il y a quand même beaucoup de choses sexistes qui sont choquantes [à l'école]. En tant que mec, j'ai accès à des conversations entre mecs. Il y a des choses qui sont arrivées et je me suis dit : « Tiens, c'est fou que ça arrive. » [...]. Est-ce que c'est parce que c'est des mecs qui ont grandi dans un environnement très machiste et que du coup même s'ils ne sont pas sexistes il y a quand même des restes de cela ? [...] Pas tout est mauvais, il y a des gens très bien à l'école et heureusement [...] Mais je pense aussi qu'il n'y a pas assez de conscience et d'éducation et peut-être qu'il y a des gens qu'il suffirait d'« actualiser » sur ce qui doit ou ne doit pas être fait. (Entretien 23, E, H)*

Si pour certain·e·s interviewé·e·s, l'appel à participation a « réveillé » des situations vécues mais jusque-là passées sous silence ou qualifiées de « pas graves », pour d'autres, participer à l'étude apparaît comme la possibilité « d'offrir un regard du point de vue de la personne qui subit les violences » et d'ainsi mettre à jour les violences systémiques « invisibles » ou « invisibilisées » :

*Je trouve que c'est positif quand il y a une recherche qui est faite par rapport à des choses qui ne sont pas seulement liées à la manière d'enseigner mais aussi [en lien avec] les rapports de pouvoir entre les gens et donc les discriminations et les violences. Parfois ces violences sont « involontaires » ou systémiques. [...] Les violences LGBTQphobes sont invasives et invisibles pour certains et invisibilisées pour d'autres : pour les personnes qui subissent des violences, par exemple (Entretien 43, E, NB)*

Les interviewé·e·s expriment des attentes envers l'institution afin qu'elle renforce son climat de sécurité. Les participant·e·s souhaiteraient que l'institution soit davantage investie, notamment pour visibiliser des modèles non hétéronormés et certaines questions comme la non-binarité et la transidentité. A ce propos, les personnes LGBTIQ+ ont le sentiment que les questions les concernant sont invisibilisées au sein des HES genevoises. Elles constatent un manque de formation sur ces thématiques qui conduit à ce que des stéréotypes soient véhiculés dans les enseignements et à la survenue de discriminations et de violences dans les rapports sociaux. Une étudiante souligne que sa filière est « à la traîne » sur ces questions, en comparaison à l'Université de Genève ou au monde professionnel :

*A l'uni, il y a plein d'associations, et la thématique LGBT [est abordée] beaucoup plus que dans les Hautes écoles. [...] Le domaine des soins est très à la traîne, j'ai l'impression, par rapport à ces thématiques-là. Dans les hôpitaux on vient d'intégrer le genre « autre » et pas forcément la binarité homme/femme, on a parlé de tout ces derniers temps : le harcèlement sexuel, les toilettes non genrées... Et nous, [en HES], on n'en parle pas du tout. (Entretien 38, E, F)*

Ce point de vue est partagé par une collaboratrice, qui identifie les questions LGBTIQ+ comme un « *blindspot* ». Elle ne le définit pas forcément comme un violence « intentionnelle », mais elle espère que les personnes « qui ne sont pas dans les normes hétéronormées puissent parler » (Entretien 40, C, F). Une personne se définissant comme non-binaire explique d'ailleurs participer à l'étude : « Pour que les personnes qui font partie de minorités subissent moins de violence et puissent étudier correctement sans devoir subir les oppressions systémiques continuellement. » (Entretien 10, E, NB)

## **Autres violences et discriminations à la HES-SO**

Enfin, quelques personnes nous ont contactées pour parler d'autres violences subies dont elles ressentaient le besoin de témoigner, mais ne savaient pas à qui s'adresser. Il s'agit principalement de témoignages liés à la discrimination raciale ou au harcèlement psychologique.

Une collaboratrice parle ainsi de sa difficulté à communiquer son problème par le biais du questionnaire quantitatif. Elle a sollicité un entretien pour pouvoir parler d'une situation de mal-être qui n'entrait pas directement « dans les cases » mais qui selon elle devait être pris en considération :

*Je soutiens cette démarche et j'ai commencé à répondre au questionnaire et je n'arrivais pas à y répondre. [...] Il y avait ces questions sur le confort au travail. [Participer] était une manière pour moi, de nouveau, d'essayer de nommer [ce problème de mobbing] dans un contexte où on ne peut pas le nommer parce que tout le monde a peur de perdre son job. (Entretien 9, C, F)*

Une même sensation de « mal-être » a poussé une étudiante victime de discrimination raciale à nous contacter :

*[Dans le courriel envoyé aux étudiant-e-s] j'ai lu : sexisme, mais aussi discrimination, et là je me suis reconnue. Je me suis dit, « discrimination », ça me laisse une porte ouverte : une opportunité de témoigner. (Entretien 15, E, F)*

Ces différents témoignages renforcent l'idée que les questions liées au climat d'études et de travail doivent être prises en charge par l'institution dans une compréhension globale des rapports sociaux, comme l'explique enfin cette collaboratrice qui a souffert d'un burn-out et a fini par quitter l'institution :

*A cette époque-là, je n'aurais pas forcément nommé comme motif majoritairement sexiste les raisons de mon burn-out qui m'ont poussée à la démission. Je pense que c'est toujours un cocktail de facteurs qui fait qu'on se sent mal dans une place de travail mais avec le recul, je pense que ça a un intérêt de regarder sous cette loupe-là. [Le sexisme] fait partie de la question. (Entretien 16, C, F)*

## Participer pour contribuer au changement

En conclusion, toutes les motivations à participer ont une orientation commune : elles soulignent les attentes des membres de la communauté envers l'institution. Ces attentes concernent autant la prise de conscience des discriminations et violences qui existent à la HES-SO Genève que leur meilleure prise en charge. Les interviewé·e·s soulignent que les institutions académiques n'échappent pas aux rapports de pouvoir qui traversent le reste de la société, mais qu'il est justement attendu qu'elles mettent en œuvre des mesures pour offrir un lieu de travail et d'études favorable à toutes et tous.

Une étudiante espère que l'étude « puisse éventuellement changer des choses au sein de l'école ». (Entretien 39, E, F). Elle est soutenue par les propos d'un de ses camarades qui a « l'espoir qu'il y ait quelque chose qui soit mis en place, comme à l'Uni » (Entretien 17, E, F).

Ces collaborateurs souhaitent que cette recherche permette une prise de conscience « au plus haut niveau » pour que l'inclusion ne se fasse « pas seulement dans les discours » :

*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. (Entretien 24, C, H)*

*On a une conseillère d'État qui parle d'école inclusive, moi je travaille avec des gens [...] qui parlent aussi d'une société inclusive. On ne peut pas continuer à laisser des gens ne pas être bien dans leur peau et puis, quand ils essayent d'en faire état, d'être rejetés. (4VF, C, H)*

Enfin, le fait que cette étude ait été mandatée par la Direction de la HES-SO Genève semble donner un signal favorable de la part de l'institution, comme l'illustrent les propos de cette collaboratrice :

*Ce geste premier qui est fait, c'est déjà encourageant, Ce qui en sort, ce qui sera ensuite décidé, [on verra], mais en tout cas c'est vrai que ça encourage de se dire qu'il y a cette prise de position. (Entretien 25, C, F)*

Le prochain chapitre décrit en détail des comportements, vécus ou observés, de sexisme, LGBTphobie et de harcèlement sexuel au sein de la HES-SO Genève. De plus, des comportements liés au harcèlement psychologique ainsi qu'à de la discrimination raciale sont relatés. Les chapitres suivants se focalisent sur les réactions à ces comportements, puis à leurs conséquences sur les parcours professionnels et de formation.

## Chapitre 2 – Comportements liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie

### 2.1 Analyse quantitative

Les répondant·e·s ont été interrogé·e·s sur leur expérience à propos de douze comportements liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie potentiellement vécus sur leur lieu de travail ou de formation. Voici la liste de ces comportements :

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 menace 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

Lorsqu'un comportement avait été vécu par un·e répondant·e, plusieurs questions (conditionnelles) étaient alors posées : de qui émanait ce comportement (en termes de genre et de position hiérarchique), comment la personne avait réagi et, lorsqu'elle indiquait uniquement ne pas avoir réagi, pourquoi.

Dans notre échantillon de répondant·e·s, 38% des personnes indiquent avoir expérimenté au moins l'un des douze comportements. En outre, 18% des répondant·e·s reportent en avoir vécu un seul, tandis que 11% indiquent en avoir vécu deux. Les 9% de répondant·e·s restant ont été affecté·e·s par trois ou plus de trois comportements.

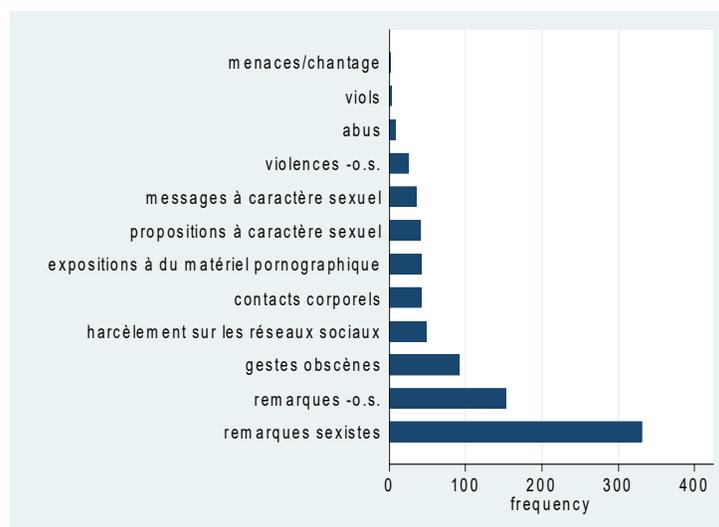
Les femmes sont significativement plus souvent affectées que les hommes (44% de femmes contre 32% d'hommes), tout comme les personnes non hétérosexuelles (62% de personnes non hétérosexuelles contre 31% de personnes hétérosexuelles), avec un écart à nouveau significatif.

La figure 12 présente par ordre de fréquence décroissant les comportements expérimentés par l'échantillon de répondant·e·s. La fréquence reportée pour chaque catégorie s'interprète ainsi comme le nombre de répondant·e·s ayant vécu cette situation au moins une fois à la HES-SO Genève.

Les comportements liés aux remarques qu'elles soient sexistes ou liées à l'orientation sexuelle sont fréquemment expérimentés par l'échantillon. Environ 30% des répondant·e·s ont déjà subi des remarques sexistes au travail ou sur leur lieu de formation. Un peu moins d'une personne sur dix de l'échantillon a également expérimenté des gestes obscènes au moins une fois à la HES-SO Genève. Dans cet échantillon, l'ensemble des comportements a été expérimenté au moins une fois. Le nombre de cas le plus faible concerne le chantage sexuel ou les menaces avec (environ) deux cas<sup>11</sup>. Le tableau a1 : nombre d'occurrences par comportement en annexe indique les fréquences précises rapportées pour chaque comportement.

La figure 13 présente la fréquence liée aux douze comportements par genre. Il ressort que les femmes sont plus souvent affectées par ces comportements que les hommes. La différence est marquée et statistiquement significatives en ce qui concerne les remarques sexistes, les gestes obscènes, les propositions à caractère sexuel ou les contacts corporels. Concernant les violences physiques liées à l'orientation sexuelle, il est intéressant de noter que la tendance est inversée et que ce sont ici les hommes qui sont plus fréquemment la cible de ce type de comportement. La figure A22 en annexe présente la fréquence de chaque comportement par genre et les intervalles de confiance qui leur sont associés.

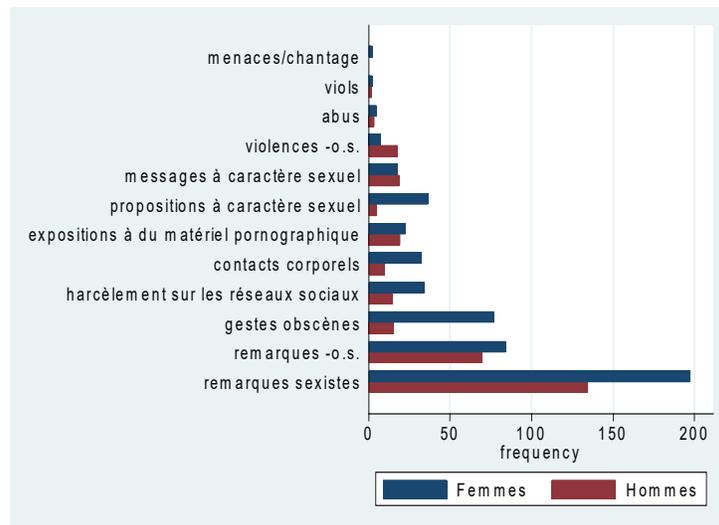
**Figure 12 : Fréquence des douze comportements liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie à la HES-SO Genève (N=1068)**



**Note :** La catégorie « remarques -o.s. » se réfère aux remarques liées à l'orientation sexuelle et celle indiquée « violences -o.s. » se réfère aux violences liées à l'orientation sexuelle.

<sup>11</sup> Nombre non entier dû au redressement par pondération.

**Figure 13 : Fréquence des douze comportements liés au sexisme, au harcèlement sexuel et à la LGBTphobie à la HES-SO Genève, par genre (N=1068)**



**Note :** La catégorie « remarques -o.s. » se réfère aux remarques liées à l’orientation sexuelle et celle indiquée « violences -o.s. » se réfère aux violences liées à l’orientation sexuelle.

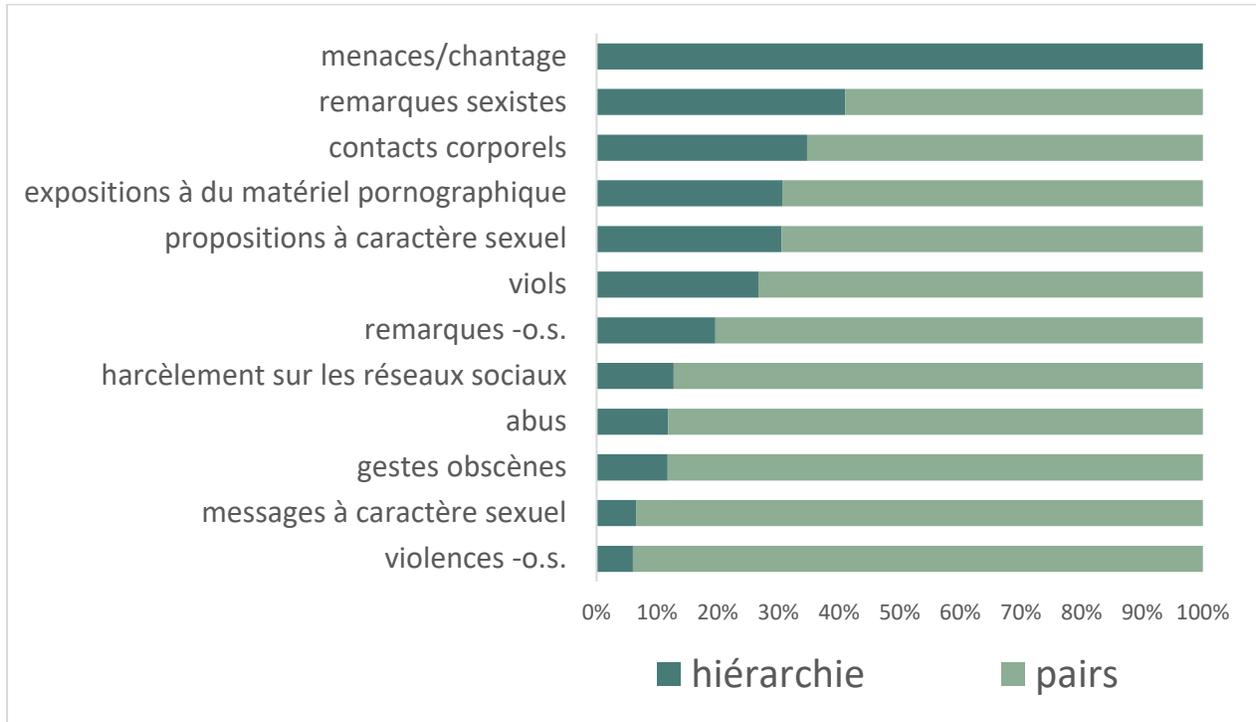
En outre, nous avons examiné si l’orientation sexuelle des répondant·e·s était liée à l’expérience des comportements liés au sexisme et au harcèlement sexuel. Bien que parfois non statistiquement significativement différent (en particulier du fait du nombre faible d’occurrence pour certains comportements), les personnes reportant une orientation sexuelle différente de la majorité, soit non hétérosexuelle, indiquent avoir plus souvent vécu chacun des douze comportements<sup>12</sup>.

Concernant l’origine de ces comportements, deux dimensions sont analysées : le genre des personnes dont émanent ces comportements, ainsi que leur position hiérarchique. La figure 14 présente, pour chacun de douze comportements, la proportion de cas émanant de pairs ou de supérieur·e·s hiérarchiques. On constate que les personnes à l’origine de ces comportements se répartissent différemment en fonction du comportement examiné et qu’hormis pour le chantage sexuel, tous les comportements émanent majoritairement des pairs. Néanmoins, la proportion de comportements liés à des supérieur·e·s hiérarchiques ne peut être considérée comme négligeable pour un certain nombre de ces comportements. Il

<sup>12</sup> La seule relative exception concernant le viol ou la tentative de viol où l’ensemble des victimes reportent être hétérosexuel·le·s.

convient enfin de rappeler que le faible nombre d’occurrences pour une partie de ces comportements (en particulier : le viol, le chantage et les abus sexuels) invite à la prudence quant à la lecture de ces proportions.

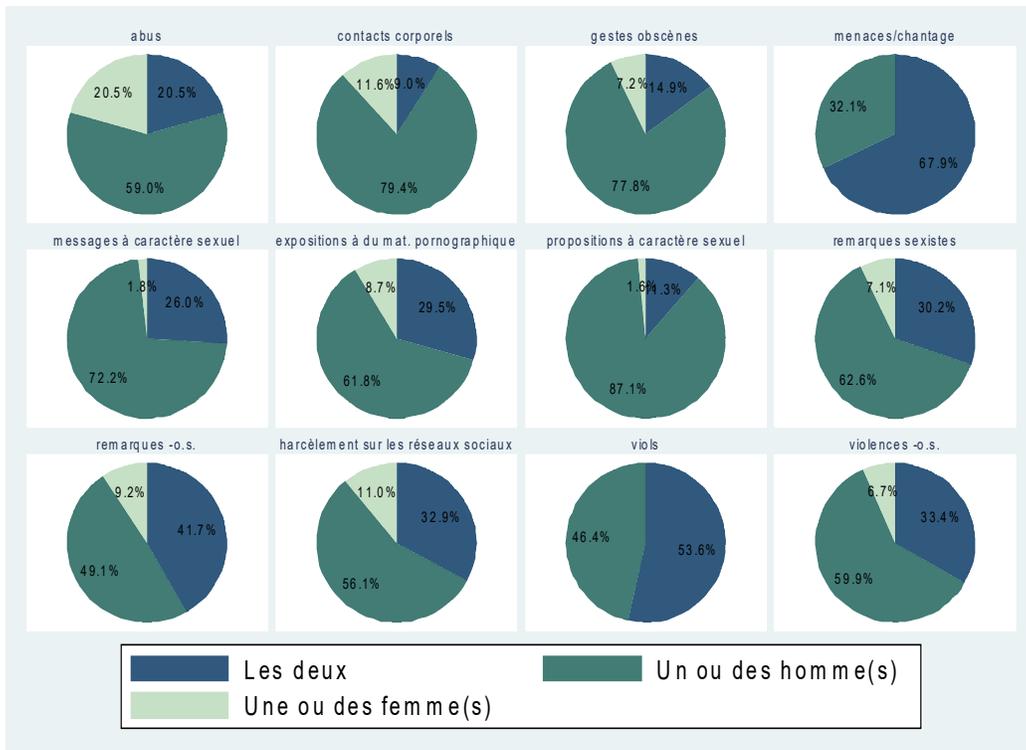
**Figure 14 : Origine des comportements en termes de position hiérarchique**



**Note :** le nombre de cas pour chaque comportement est présenté au Tableau A1 : Nombre d’occurrences par comportement. La catégorie « personnes à qui j’ai dispensé une formation » a été regroupée avec les pairs du fait du faible nombre d’occurrences. La catégorie « remarques -o.s. » se réfère aux remarques liées à l’orientation sexuelle et celle indiquée « violences -o.s. » se réfère aux violences liées à l’orientation sexuelle.

La figure 15 présente la répartition des personnes à l'origine de ces comportements par genre. Trois catégories sont présentées, selon qu'il s'agit d'une femme ou des femmes, un homme ou des hommes ou indifféremment des hommes et des femmes qui seraient à l'origine de ces comportements. Il ressort de ce graphique que pour dix des comportements examinés, les hommes en sont le plus souvent à l'origine. Pour deux de ces comportements, aussi bien des femmes que des hommes en ont été à l'origine.

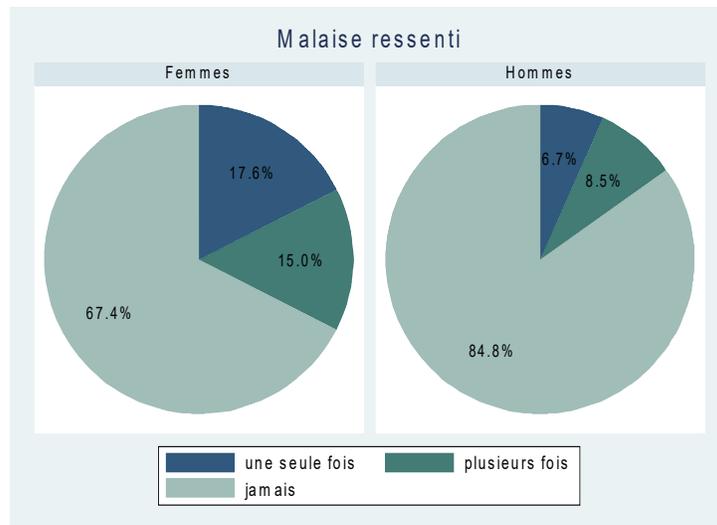
**Figure 15 : Origine des comportements en termes de genre**



**Note :** le nombre de cas pour chaque comportement est présenté au Tableau A1 : Nombre d'occurrences par comportement. La catégorie « remarques -o.s. » se réfère aux remarques liées à l'orientation sexuelle et celle indiquée « violences -o.s. » se réfère aux violences liées à l'orientation sexuelle.

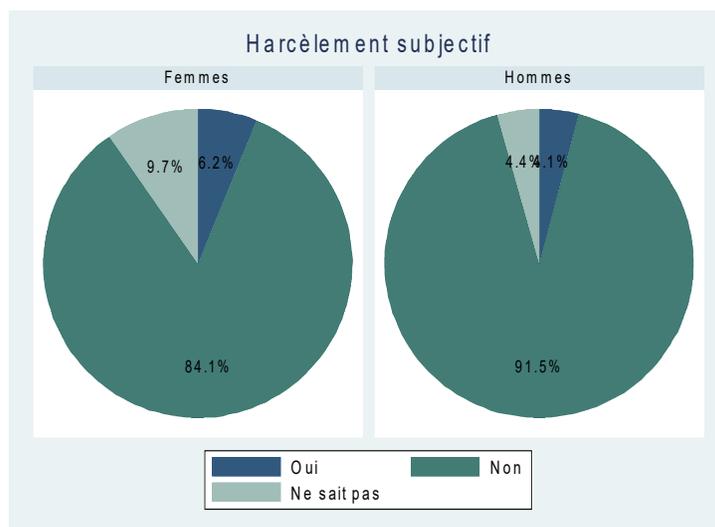
Une fois questionné·e·s à propos des douze comportements, les répondant·e·s ont pu se prononcer sur leur sentiment plus personnel et subjectif de malaise et de harcèlement au travail ou sur leur lieu de formation. Les résultats présentés à la figure 16 suggèrent que près de 32% des femmes ont été mal à l'aise, avec près de 15% d'entre elles qui l'ont été à plusieurs reprises. Les hommes ne sont que 15% à avoir ressenti au moins une fois un malaise à la HES-SO

**Figure 16 : Fréquence d'un sentiment de malaise ressenti à la HES-SO Genève, par genre (N=1068)**



Concernant le sentiment de harcèlement subjectif, la figure 17 met en lumière que, comme nous l'avons constaté pour la survenance des douze comportements, se sentir harcelé·e au travail est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.

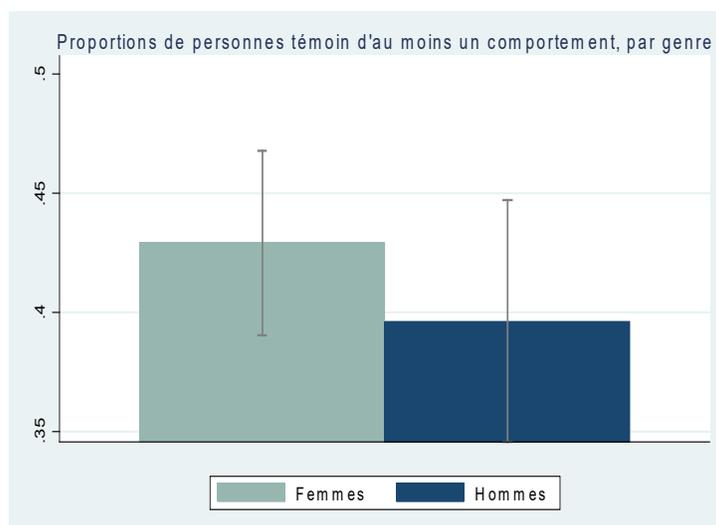
**Figure 17 : Sentiment de harcèlement subjectif (N=1068)**



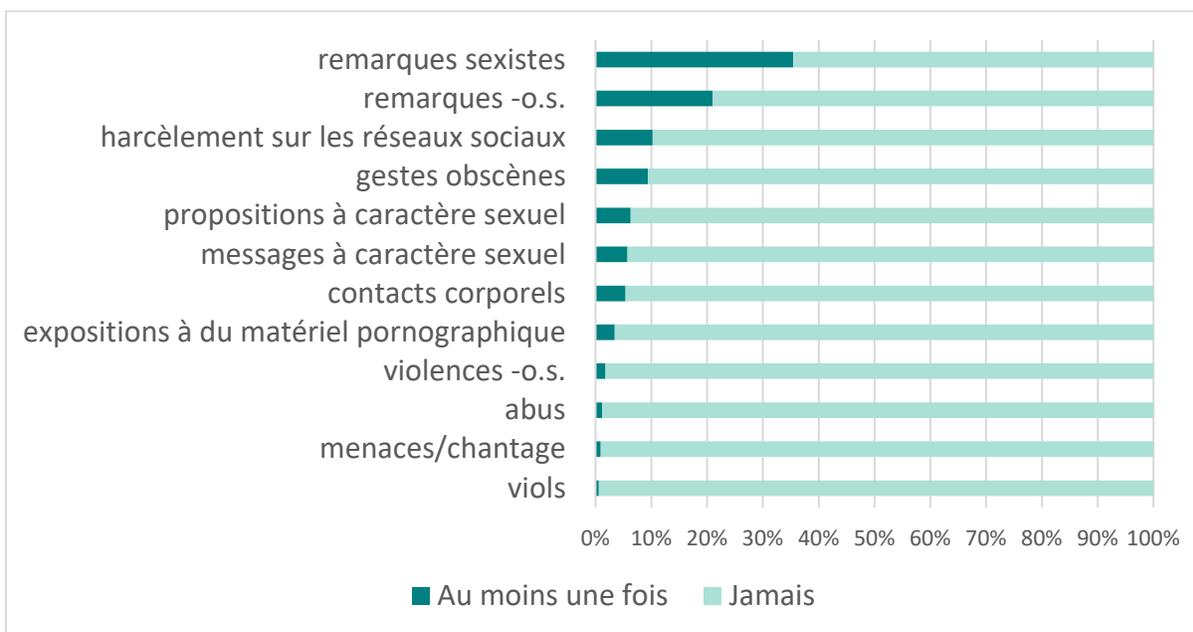
La dernière partie de l'enquête s'intéresse à examiner si les répondant·e·s ont déjà été témoins de chacun des douze comportements à la HES-SO Genève et de leur réaction dans ces circonstances. La figure 18 présente les résultats obtenus par genre. Près de 41% des répondant·e·s ont déjà observé au moins l'un des douze comportements, avec une différence par genre mais non statistiquement significative. Par ailleurs, on pourrait se demander si les personnes ayant vécu au moins l'un de ces comportements sont également plus souvent témoins de la survenance de ces mêmes comportements. Il s'avère que 50% de notre échantillon de répondant·e·s, n'a jamais vécu ni observé au moins l'un des douze comportements, tandis que 11% des répondant·e·s reportent uniquement avoir été témoins de comportements sans en avoir jamais subi personnellement. On peut donc mettre en lumière que la majorité des personnes rapportant avoir été témoins de comportements ont aussi été personnellement affectées par au moins l'un d'entre eux.

La figure 19 détaille la fréquence des comportements observés et ce sont à nouveau les remarques sexistes ou liées à l'orientation sexuelle qui sont le plus fréquemment reportées. Ceci est par ailleurs cohérent avec les résultats précédents indiquant que ce sont aussi de ces comportements que les personnes sont le plus souvent victimes. Le harcèlement sur les réseaux sociaux et les gestes obscènes, comportements visibles par un grand nombre de personnes, sont également fréquemment cités.

**Figure 18 : Proportion de personnes témoins d'au moins un des douze comportements, par genre (N=1068) avec intervalle de confiance à 95%**



**Figure 19 : Fréquences des comportements observés à la HES-SO Genève par les répondant·e·s (N=1068)**



**Note :** La catégorie « remarques -o.s. » se réfère aux remarques liées à l'orientation sexuelle et celle indiquée « violences -o.s. » se réfère aux violences liées à l'orientation sexuelle.

## **2.2 Analyse qualitative**

Cette section décrit les différentes situations de violences sexistes, LGBTphobes, de harcèlement moral et de discrimination raciale relatées par les participant·e·s. Les situations vécues ou dont les personnes ont été témoins vont des « simples plaisanteries » aux violences sexuelles (attouchements et viol) en passant par des actes de discrimination manifestes, comme par exemple le refus de certaines prestations en raison de l'orientation sexuelle. Quelles que soient leur forme ou leur « gravité » ressentie, ces comportements génèrent diverses réactions et conséquences chez les personnes concernées comme : des stratégies d'évitement, un sentiment d'insécurité ou de mal-être, des épisodes de dépression ou encore l'abandon de la carrière ou des études qui seront développés aux chapitres 3 et 4.

Ces événements se sont produits sur le lieu de travail ou de formation, mais aussi lors de manifestations annexes (conférences, événements sociaux, fêtes). S'agissant des étudiant·e·s, des témoignages rapportent également des cas de harcèlement sexuel sur les lieux de formation pratique (stages).

Lors des entretiens, les personnes étaient, la plupart du temps, en mesure d'identifier plusieurs situations problématiques, au-delà de celles qui les avaient initialement incité·e·s à témoigner. Les scénarios présentés dans les entretiens « zéro situation » ont aussi parfois permis aux interviewé·e·s de se rappeler de certaines situations problématiques proches des propositions fictives, qui n'avaient pu être identifiées comme telles précédemment.

### **Liens avec l'analyse quantitative**

Comme l'ont montré les résultats quantitatifs (figures 12 et 13), les données qualitatives confirment que la plupart des interviewé·e·s rapportent avoir déjà expérimenté au moins l'un des douze comportements liés au harcèlement sexuel, et dans la majorité des cas plus d'un. Les comportements liés aux remarques (sexistes ou liées à l'orientation sexuelle) sont celles qui apparaissent le plus souvent. L'analyse qualitative des entretiens confirme également que les femmes et les personnes LGBTIQ+ sont majoritairement touchées par ces comportements. S'agissant des violences liées à l'orientation sexuelle, nos interviewé·e·s indiquent également que ce sont plus souvent les hommes qui sont touché·e·s par des comportements violents, que ce soit des paroles ou des actes.

Les entretiens ont également permis de mettre en évidence les mécanismes qui permettent la survenue de tels comportements ainsi que leur dimension intersectionnelle, raison pour laquelle nous consacrons une partie de ce chapitre à la question du harcèlement psychologique et de la discrimination raciale.

## **Mécanismes favorisant les violences**

Dans le cadre de notre étude qualitative, nous avons cherché à repérer dans les propos de nos participant·e·s les systèmes et mécanismes qui permettent la survenue de discriminations et de harcèlement sexuel au sein des écoles de la HES-SO Genève, et qui rendent possible leur perpétuation dans le temps.

Au niveau administratif, les participant·e·s notent par exemple une répartition des fonctions encore très sexuée : il y a encore plus d'hommes à des postes hiérarchiques élevés (professeurs, responsables de filière, etc.), plus de femmes à des postes précaires (corps intermédiaire ou contrats en CDD) ou à temps partiel, ce qui génère de la frustration, mais aussi de la précarité. Une répartition genrée des métiers est également observée par les participant·e·s (hommes dans les fonctions techniques, femmes dans les fonctions plus administratives ou liées au *care*), ce qui contribue au maintien de stéréotypes de genre.

Les entretiens permettent aussi de mettre à jour la manière dont le « sexisme ordinaire » est banalisé : les interactions quotidiennes sont ponctuées de remarques ou d'attitudes désobligeantes, mais elles sont perçues comme des « blagues » ou « taquineries » qu'il est dès lors difficile de dénoncer, parfois même de reconnaître.

Enfin, l'environnement de travail, et notamment la question de la mixité au sein des écoles, ou des filières, est identifiée par les participant·e·s comme facilitant les violences et les discriminations et permettant le maintien d'un climat sexiste.

Ces différents facteurs rendent possibles les comportements décrits au sein de ce chapitre mais contribuent aussi à la mise en place et au maintien d'un climat qui permet l'émergence de situations de harcèlement évoquées par les participant·e·s comme plus « graves ».

## **Plan de l'analyse des comportements**

Dans le cadre de l'analyse qualitative et nous décrivons successivement les aspects suivants :

1. Le système administratif et la répartition binaire et sexuée des fonctions
2. Les remarques et comportements sexistes ou discriminatoires envers les femmes
3. Les actes, paroles ou gestes à connotation sexuelle et les violences et contraintes sexuelles
4. La LGBTphobie :
  - Les discriminations et violences liées à l'orientation sexuelle réelle ou supposée
  - Les discriminations et violences liées à l'identité ou à l'expression de genre
5. Le harcèlement moral ou mobbing
6. La discrimination raciale

Les chapitres suivants s'intéresseront plus précisément aux réactions aux comportements de harcèlement sexuel (chapitre 3) puis aux conséquences sur les parcours professionnels et de formation (chapitre 4).

## 1. Système administratif et répartition binaire et sexuée des fonctions

Pour les personnes interviewées, le système administratif ainsi que la répartition des fonctions au sein de la HES-SO Genève restent fortement binaires et sexués. Les catégories administratives ne permettent actuellement pas encore une reconnaissance des minorités de genre, notamment les personnes transgenres ou non-binaires (voir section 4 : « LGBTphobie »).

Au sein des écoles, la division du travail est encore fortement genrée, véhiculant des stéréotypes sur les qualités « présumées » des personnes occupant différentes fonctions. Une collaboratrice relate par exemple comment le « service technique » de son école est « exclusivement masculin » :

*Chaque fois qu'on a un problème d'infrastructure, ou en informatique: on s'adresse à un groupe d'hommes. Qui dit hommes dit « boys club », donc c'est les femmes qui sont idiotes, qui ne savent pas comment faire fonctionner les machines. (Entretien 21, C, F)*

A l'inverse, poursuit-elle, les secrétariats « sont évidemment exclusivement féminins ». Cette division du travail qu'elle qualifie encore de « tristement binaire et sexuée » génère de part et d'autre des comportements stéréotypés, auxquels il semble difficile de s'opposer.

Une autre collaboratrice indique que dans son école, l'administration est prise en charge par les femmes, le secteur des hommes étant la « partie transport et régie des instruments ». Lorsqu'elle a essayé de s'intéresser au secteur technique, et d'y prendre un rôle, elle a reçu des commentaires de ses collègues comme : « Il ne faut pas toucher quand on ne sait pas. » (Entretien 5, C, F)

Une autre collaboratrice relève également comment ce type de postes « traditionnellement » occupés par des femmes sont le plus souvent ouverts à temps partiel, générant une précarisation des femmes qui les occupent.

*On propose des 30%, des 40% à des classes 9 ou à des classes 12, on nourrit un système de précarité. Postes évidemment tenus par des femmes, souvent en famille monoparentale, qui sont dans de grosses difficultés. [...] Donc ça, pour moi, c'est vraiment un problème. (Entretien 21, C, F)*

Elle a également le sentiment que s'il y avait « plus d'hommes à ces postes », d'aussi bas taux d'occupation « ne seraient pas proposés ». Elle en a d'ailleurs fait l'expérience lors de sa prise de fonction. Elle raconte qu'elle a remplacé une collaboratrice qui « s'est battue pendant près de 5 ans pour passer d'un 50% à un 60% », sans que cela soit possible. Cette collaboratrice a ensuite été remplacée par un homme qui a « directement été mis à 60 %, voire à 70% sur certaines périodes ». Quand on lui a proposé de remplacer ce collaborateur, un taux de 50% lui a été proposé « comme la femme qui précédait ».

### *Conciliations des vies professionnelles et privées et obstacles à la carrière des femmes*

Plusieurs situations liées à la conciliation de la vie privée et professionnelle ou liées à des obstacles à la carrière nous ont été rapportées.

La première concerne le congé maternité d'une femme du corps intermédiaire, qui bénéficiait d'un contrat en CDD censé être renouvelé. Quand l'école a su qu'elle était enceinte, elle n'a, dans un premier temps, pas voulu lui renouveler son contrat, ce qui la privait d'office de son congé maternité. Son compagnon, qui relate cette situation, ajoute que ce n'était pas la première fois que « des menaces » au congé maternité se déroulaient dans cette école. Finalement, toutes les collaboratrices concernées ont obtenu un droit au congé maternité, mais accompagné d'un argumentaire RH que le collaborateur qualifie d'« anxigène » : s'agissant d'une collaboratrice travaillant sur un projet, on lui a tout d'abord indiqué qu'elle ne pourrait bénéficier de son congé que si les bailleurs privés acceptaient de le financer. Dans un second temps, les RH lui ont annoncé qu'étant en CDD, elle ne toucherait qu'un 80% de son salaire constituant, « une inégalité de traitement entre CDD et CDI vraiment crasse » (Entretien 18, C, H).

Ce collaborateur témoigne également de sa propre expérience concernant le congé paternité. La personne qui était responsable de sa recherche lui a en effet fait entendre qu'elle attendait de lui qu'il soit joignable durant son congé paternité : « Tu as deux semaines de congé paternité, mais, tu peux répondre à tes emails ! » (Entretien 18, C, H)

Si la question du congé maternité et dans une certaine mesure celle du congé paternité semblent problématiques pour les personnes en CDD, elle se pose aussi pour les collaboratrices en CDI. Ceci élargit la question à la conciliation des vies privée et professionnelle et à la manière dont celle-ci peut constituer un obstacle à la carrière des femmes. Ce problème peut se poser au moment de l'engagement, comme dans cette situation où une collaboratrice témoigne d'un processus de recrutement durant laquelle sa cheffe a, affirme-t-elle, « clairement stipulé » : « On va éviter de prendre une personne dans la trentaine ou vingtaine pour éviter qu'elle puisse avoir envie d'avoir des enfants. » (Entretien 26, C, F)

Ce problème advient aussi lorsqu'une personne travaille déjà au sein de l'institution. Une collaboratrice raconte l'histoire d'une de ses responsables qui a eu son premier enfant. Quand elle est allée trouver leur supérieur hiérarchique commun pour organiser avec lui son absence, celui-ci lui a répondu :

*[Elle exerce un poste à responsabilité] rien ne l'empêche de regarder son mail de temps en temps pendant son congé maternité. Il faut savoir ce qu'on veut quand on prend une fonction dirigeante, on ne peut pas rester 4 mois sans lien avec le travail. (Entretien 21, C, F)*

La question du congé maternité interroge aussi la notion de temps partiel ou de la nécessité d'être à plein temps pour occuper des fonctions importantes. Une femme explique ainsi qu'ayant des enfants en bas âge, elle a « par choix » demandé à travailler à 60%. Elle a alors réalisé que les tâches confiées n'étaient pas intéressantes et la faisaient se sentir « inutile au travail » :

*Je décrivais mon travail comme une voie de garage. Le 60% était très vicieux parce que du coup [les gens considéraient] qu'on ne pouvait pas trop compter sur moi. Alors on comptait sur moi pour les choses qui bouchent un peu les trous et ce n'était pas très intéressant. (Entretien 7, C, F)*

## 2. Remarques et comportements sexistes ou discriminatoires envers les femmes

### « Sexisme ordinaire » et « boys club »

Le terme de « sexisme ordinaire » apparaît à de multiples reprises dans les entretiens. Comme l'indique un participant, il ne s'agit pas de comportements qui « seraient qualifiés directement, au sens du droit, comme étant du harcèlement, de la LGBTphobie ou de la discrimination », mais plutôt « des remarques ou attitudes » comme :

*Le fait de couper la parole aux femmes en séance – des attitudes très paternalistes – des explications qui sont adressées aux personnes de sexe féminin sur la manière dont il faut faire quelque chose ou sur comment il faut réfléchir ou même comment il faudrait se poser la question. (Entretien 18, C, H)*

Ces attitudes et remarques affectent les rapports sociaux en catégorisant les individus et en leur attribuant des rôles en fonction de leur sexe. Une collaboratrice explique ainsi qu'elle a l'impression d'être « systématiquement ramenée à son sexe ». Elle raconte comment un de ses responsables, au début d'une séance où il n'y avait que des femmes autour de la table, s'est permis de dire : « Ah, je suis le seul homme cela devient une habitude, je m'en réjouis ». Elle s'offusque de cette prise de parole et de la manière dont ce « sexisme structurel » est devenu « invisible » :

*Moi, je viens pas à cette séance pour qu'on me dise que je suis une femme, ça n'a aucune importance dans mon travail. Je pense qu'on imagine assez mal l'inverse c'est-à-dire une [responsable] qui dirait « je suis la seule femme, ça devient une habitude, je m'en réjouis ». (Entretien 21, C, F)*

Cette catégorisation des rôles et fonctions est parfois renforcée par un rapport hiérarchique. Une collaboratrice raconte comment un groupe d'hommes, exerçant des postes à responsabilités dans son école, s'est constitué en une sorte de « boys club » se permettant « en connivence » d'infantiliser leurs collègues femmes :

*Ces responsables [...] avaient des commentaires sur la jeunesse et la fraîcheur de nouvelles collaboratrices, par exemple. Toujours avec un petit ton aussi chevaleresque, soi-disant inoffensif, mais très désagréable et tout à fait inacceptable pour les femmes. [Quand] est arrivée [une jeune responsable], elle avait 32 ans [...] [son chef] l'appelait systématiquement la p'tite: « Ah, elle, elle est bien, la p'tite ». Voilà, c'était très classique des femmes infantilisées. (Entretien 21, C, F)*

Lorsque la collaboratrice en question s'est permise de demander à ce qu'on ne l'appelle plus « la petite » durant une séance avec des prestataires externes, elle a été « durement remise à l'ordre » car ces responsables ont été « extrêmement agacés » qu'elle dise une chose pareille en public.

Ce traitement différencié entre les hommes et les femmes et l'assignation des femmes à un rôle et une place est relevé une autre collaboratrice :

*[Le responsable] a mis une ambiance qui était vraiment dure pour les femmes. C'était très insidieux, comme ça l'est souvent, ce n'était pas tellement assumé mais c'était des petites choses : quand on est dans la salle des maîtres et qu'il entre, il va serrer la main à certains profs masculins très chaleureusement. Puis, à moi et à d'autres collègues féminines, il nous disait à peine bonjour. (Entretien 6, C, F)*

### *Femmes invisibilisées, dévalorisées ou qui doivent « en faire plus » que les hommes pour exister professionnellement*

Une collaboratrice ressent le « sexisme ordinaire » à travers un ensemble de « ressentis », comme par exemple la manière dont elle va être perçue et comment sa parole sera prise en compte professionnellement :

*C'est surtout des ressentis. C'est la manière dont on va nous regarder. La manière dans des réunions dont on va être beaucoup moins prises en compte, des choses comme ça. C'est vraiment du sexisme ordinaire, qui est partout. (Entretien 37, C, F)*

Les étudiantes relatent un sentiment similaire dans leurs interactions avec leurs camarades hommes, à l'image de cette interviewée :

*Même entre les élèves, il y a ce machisme des gars dans les [projets de] groupe [...] Plusieurs fois, je me suis retrouvée avec des mecs : ils sont entre eux, ils parlent entre eux et parfois je dois leur dire : « Eh, je suis là les gars si jamais : je peux en placer une ? » Et ils sont habitués parce que je voyais que les autres filles n'arrivaient pas [non plus] forcément à s'imposer. (Entretien 17, E, F)*

Un collaborateur traduit cette prise de parole confisquée par les hommes par le terme de « phénomène du coq », qui s'expriment sur un ton « mielleux » et « paternaliste » car se sentant plus « légitimes » :

*Plusieurs collègues masculins, [...] j'ai l'impression qu'ils se sentent plus légitimes à prendre la parole et à exprimer des choses politiques ou en termes de sociologie, etc. [...] Ils ont une façon beaucoup plus affirmative de s'exprimer : c'est un truc typiquement masculin.* (Entretien 18, C, H)

Travaillant dans une école à majorité féminine, il constate que ce phénomène n'est pas « atténué » par le fait d'être dans un environnement féminin, mais au contraire « amplifié ».

Fréquentant également une école majoritairement « féminine », une étudiante fait un constat similaire. La prise de parole en public est souvent « facilement » associée à une prise de pouvoir sur le « groupe » :

*C'est quand même assez facilement les hommes qui prennent la parole en public. Ou s'il faut un chef de groupe, ça va plus facilement être un homme qui se propose.* (Entretien 39, E, F)

Elle constate néanmoins que le fait d'être la plupart du temps avec une « majorité de femmes » lui a permis de s'armer contre ce genre de comportement en lui donnant de l'assurance :

*Le fait d'être avec une majorité de femmes, ça crée un lieu où j'ai pu apprendre moi aussi [à] prendre la parole sans devoir « me battre ». Ça m'a donné de l'assurance pour les choses ensuite, ça m'a aidée pour ça.* (Entretien 39, E, F)

Ce « sexisme ordinaire » au sein de l'institution se traduit chez de nombreuses femmes par la sensation d'être « invisibles » :

*J'ai plein d'exemples de petites situations qui ne m'ont pas déboussolée, c'est du sexisme ordinaire. Et c'est plus une espèce d'« invisibilisation » de la part de l'école qui m'a dérangée pendant ces trois, quatre ans.* (Entretien 39, E, F)

Le terme d'invisibilisation revient en effet souvent dans les propos des participant·e·s :

*J'ai l'impression qu'on nous ne faisait déjà pas confiance à la base parce qu'on est des femmes [...]. Moi je n'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.* (Entretien 6, C, F)

Ce sentiment oblige certaines d'entre elles à adopter des stratégies pour se faire entendre afin de « gagner leur place ». Une collaboratrice explique que, dans certaines situations, elle adopte des « codes masculins » pour être « prise au sérieux » :

*Il y a quand même certaines réunions où il faut absolument adopter un certain code masculin. Moi, par exemple, j'ai une voix qui ne porte pas forcément. Quand je suis en situation de prise de parole, je dois forcer sur ma voix, sinon on ne m'entend pas.* (Entretien 31, C, F)

Une étudiante va jusqu'à affirmer que, dans sa filière, les femmes devraient « changer leur personnalité » pour se faire entendre :

*Les femmes doivent faire plus d'efforts que les hommes pour se faire [entendre] mais je sais que c'est aussi un truc qu'on a tous intériorisé. C'est fou, j'ai l'impression qu'il faut qu'on change notre personnalité ou que l'on « emphase » pour [se faire entendre] (Entretien 29, E, F)*

Plusieurs participantes ont le sentiment d'être dévalorisées en tant que femme, et de devoir « en faire plus » pour être reconnues professionnellement :

*J'ai commencé à 35 ans, je n'avais pas d'expérience comme enseignante donc j'ai été à la fois honorée et impressionnée par la tâche qui m'attendait. Je suis entrée pour remplacer quelqu'un qui avait un fort charisme et une forte envergure. Donc il y avait quelque chose de très impressionnant, il y a aussi quelque chose de cet ordre-là. En tant que femme, on est facilement à dire que le manteau est trop grand pour soi. (Entretien 16, C, F)*

La situation de non reconnaissance professionnelle de cette collaboratrice l'a finalement conduite au burn-out puis à sa démission.

Deux étudiantes affirment également qu'elles doivent « prouver leurs compétences », ou montrer qu'elles ont leur place au sein de l'école, ce qui se traduit par devoir en faire davantage que les autres étudiants :

*[J'ai le sentiment] de toujours devoir faire quatre fois plus d'effort pour le même résultat que les autres alors que [les hommes] ne doivent pas passer par toutes ces choses [...] J'ai plusieurs fois eu l'impression que je n'avais pas ma place en fait. (Entretien 22, E, F)*

*On va toujours me demander de plus prouver mon intérêt pour le cours, mes compétences etc. On va toujours me dévaloriser, je vais toujours devoir prouver que j'ai ma place. (Entretien 28, E, F)*

Les femmes interviewées notent que cette dévalorisation devient « intériorisée » par les femmes elles-mêmes, les incitant à « s'autocensurer » et/ou à se faire « discrètes », comme le feraient aussi d'autres populations minoritaires, victimes de discrimination :

*Je pense qu'on s'autocensure aussi beaucoup (...). Je n'ai pas d'exemple très, très précis en tête, mais il y a cette espèce de discrétion qui peut se retrouver chez pas mal de minorités ou chez [les personnes] migrantes [...] : avoir tellement cette peur de pas faire correctement quand on est une minorité. (Entretien 21, C, F)*

A l'inverse, la valorisation des hommes n'est pas forcément conscientisée par ceux-ci. Une étudiante présente une situation, selon elle symptomatique, de ce processus observé lors de son cursus de musicienne. Elle fait référence à la répartition des hommes et des femmes au premier rang des orchestres :

*Je me suis rendu compte que dans les pupitres de corde, on est [au total] beaucoup plus de filles mais qu'au premier rang il y avait quasiment que des garçons. [...] Dans les cordes, il y avait 64% de filles et sur les huit premiers rangs, il y en avait une ou deux. Ce qui n'est pas beaucoup. Sur huit, ça fait un quart quoi. Alors qu'on était trois quart de filles dans les cordes. Et puis ça n'était pas la seule fois. (Entretien 12, E, F)*

Lorsqu'elle interpelle ses camarades sur cette question, ceux-ci ne semblent pas être « conscients du problème » :

*Les rares fois où j'ai parlé avec des camarades masculins de ces trucs d'orchestres et d'inégalité, ils disent : « Ah bon ? Je n'avais pas remarqué. » Oui, ils ne sont pas conscients du problème. (Entretien 12, E, F)*

Face à une situation similaire, un collaborateur raconte comment ce déséquilibre de genre, pourtant très visible, ne semble néanmoins pas avoir soulevé de questions auprès de sa direction :

*C'était un concert de vitrine. [...] En tout, il y avait 12 solistes sur scène. [...] Ces 12 solistes, c'était 12 hommes. Pour moi, cette proportion de 100% elle est en fait extrêmement choquante. Et ce qui m'a beaucoup choqué aussi c'est que la direction de l'école ne semble pas s'en être rendu compte, c'était considéré comme quelque chose de « normal ». (Entretien 36, C, H)*

### *Sexisme ordinaire dans les écoles à faible mixité*

Le « sexisme ordinaire » est décrit comme particulièrement présent dans les écoles ou les filières où la majorité du personnel et des étudiant·e·s sont des hommes. La difficulté quotidienne d'être une femme dans un milieu masculin est souvent perçue comme délétère par certain·e·s participant·e·s :

*Ce n'est pas simple d'être une femme dans un environnement d'hommes. On se pose toujours la question : « Comment je m'habille, comment je me présente ? » Comment être en tant que femme dans ce milieu, même vis-à-vis de certaines femmes. [...] Il y a des regards [...] qui ne sont pas toujours malveillants mais où on se sent assez régulièrement scannée, regardée dans son entier : physiquement. (Entretien 35, C, F)*

Un environnement caractérisé comme « masculin et hétéronormé » par les participant·e·s est souvent considéré comme propice au sexisme, à l'homophobie et/ou la transphobie, comme en témoigne cette étudiante :

*Le côté scientifique, en tout cas, est encore aujourd'hui très misogyne et aussi homophobe et transphobe. Disons que je n'ai pas l'impression que ce soit un milieu qui se documente beaucoup sur [ces questions]. (Entretien 28, E, F)*

Cette perception est nuancée par un collaborateur travaillant dans une école à majorité féminine, qui indique qu'on ne peut se « contenter d'être dans un environnement plus féminin qu'un environnement technique pour penser qu'il ne va pas y avoir de comportements sexistes » :

*Ici on est clairement dans un environnement où il y a plus de femmes. Mais en séance, les femmes elles n'ont pas plus de temps de parole. Il y a des hommes qui ont des comportements sexistes alors qu'ils sont dans un environnement à majorité de femmes. (Entretien 18, C, H)*

Néanmoins un environnement de travail à faible mixité peut renforcer les mécanismes décrits précédemment, et affecter également les hommes, comme l'illustre le témoignage d'un étudiant. Il raconte son « malaise » lors d'une scène à la cafétéria de son établissement :

*Je regarde souvent les gens passer [...] Si c'est un mec, je vais le regarder et il ne va rien se passer, et personne ne va faire de remarques mais si c'est une fille, [on va me dire]: « Ah, tu es en train de mater ». Et [ils] insistaient : « Bien sûr, tu étais en train de mater, on est des mecs. » [...] A force je répondais « oui » parce que c'est ce qu'ils voulaient entendre et moi je voulais passer à autre chose. Mais, à la longue, c'était un peu lourd. (Entretien 11, E, H)*

Un sentiment similaire est rapporté par un collaborateur le jour où il emmène une collègue nouvellement engagée à la cafétéria, traversant le lieu, dit-il, avec « un sentiment de malaise énorme » :

*Au milieu de la cafétéria, j'ai enfin réalisé ce qui provoquait le malaise. Je n'existais plus vis-à-vis des gens qui me saluaient d'habitude et j'avais l'impression d'être à la Walt Disney, entourée d'une meute de loups qui ne regardaient que la jeune femme de 32 ans, qui était à côté de moi. Elle, elle avait l'habitude. (Entretien 1, C, H)*

Cette situation souligne également la difficulté pour les hommes cisgenres à ne pas suivre la « meute » et à être acteurs de changement dans des atmosphères qualifiées par cet étudiant de « genrées et stigmatisantes » :

*C'est beaucoup plus facile d'être machiste et sexiste dans ces écoles, parce qu'il y a une sorte de moule qui dit qu'on est comme ça. Et dès le moment où on veut être un peu différent ça demande beaucoup d'efforts. [...] En tant que témoin, c'était aussi pesant de voir que les gens souffrent de ça. (Entretien 11, E, H)*

Les hommes sont également témoins de la manière dont les femmes peuvent être maltraitées dans des environnements majoritairement masculins. Un collaborateur prend pour exemple la manière dont l'une de ses collègues a été malmenée lors d'une séance de groupe :

*[Cette collaboratrice] devait faire face à un flot de questions qui, très manifestement, mettaient en doute ses compétences à réfléchir en termes scientifiques et rationnels d'ingénieure. Tout était fait pour la déstabiliser. (Entretien 1, C, H)*

En dépit du fait que cette collaboratrice était « blindée » par son expérience professionnelle précédente, il estime que ces comportements sont « clairement liés » au fait d'être une femme dans un milieu scientifique :

*[Les femmes] ont appris à résister à ce type de harcèlement et elles posent leurs marques, mais ça n'empêche pas le harcèlement. Voilà, elles savent qu'elles vont devoir endurer ce qu'elles ont enduré déjà avant. Elles posent leurs marques et elles arrivent à « fonctionner » comme ça; c'est horrible. (Entretien 1, C, H)*

Ces remarques sexistes présupposant des qualités ou compétences genrées aux un·e·s et aux autres provoquent chez une collaboratrice un sentiment d'impuissance, une impossibilité d'agir sur ses interactions avec ses collègues, qui semblent déterminées à l'avance :

*Je pense vraiment qu'il y a quelque chose de l'ordre de : « De toute façon les bonnes femmes ». (Entretien 16, C, F)*

Elle donne l'exemple de son accueil dans une équipe à majorité masculine :

*« Ah ben celle que tu remplaces, elle était très dans l'émotionnel peut-être que toi tu seras plus calme. » Dans le genre : « Tu remplaces une hystérique, essaie de ne pas faire pareil. » (Entretien 16, C, F)*

A l'inverse une étudiante évoque le problème de rivalités et de concurrences entre femmes dans un environnement à majorité féminine, qui les contraint à toujours « être au top » et prouver qu'il faut être « la meilleure ». Elle salue la présence de quelques garçons :

*Mine de rien, on est très catégorisées, t'es censée être féminine, toute « choupi », parler d'une manière très posée. Moi, je suis plutôt du genre à rentrer dans le cadre et je dis ce que je pense et des fois ça peut déranger parce que les gens ne sont pas habitués. C'est vrai qu'y a beaucoup de rivalités entre les filles de ma classe, c'est un peu qui fera mieux que l'autre [...]. C'est pour ça que ça fait du bien d'avoir des hommes, ils sont plus voilà, à dire ce qu'ils pensent, les filles c'est plus*

*en biais. [...] ça peut avoir des impacts sur la façon d'étudier, [...] cette rivalité, il faut être les meilleures, les meilleures, les meilleures comme c'est surtout des filles.* (Entretien 38, E, F)

### *L'encouragement institutionnel à la carrière des femmes et les postes « alibis »*

Si la politique institutionnelle visant à favoriser une parité dans l'institution pourrait permettre de progressivement corriger les inégalités de traitement, elle a aussi comme effet collatéral que certaines femmes sont perçues par leurs collègues comme des « engagements alibis ». Ceci renforce le sentiment de « dévalorisation » chez les personnes concernées. Ces remarques proviennent d'hommes et peuvent être colportées dans l'établissement sous la forme de rumeurs, dans le dos des collaboratrices :

*Il disait que j'avais eu le poste que j'ai parce que j'étais une femme.* (Entretien 35, C, F)

Elles peuvent cependant aussi être exprimés de manière frontale aux personnes concernées :

*En tant qu'assistante, une des premières choses qu'on m'a dites, c'est qu'on m'avait engagée à ce poste parce que j'étais une femme et qu'il fallait avoir plus de femmes et que ça avait, en gros, pas grand-chose à voir avec mes compétences [...] C'est évidemment un homme qui me l'a dit, un des profs pour qui je travaille.* (Entretien 37, C, F)

### *Stéréotypes de genre dans les discours et les contenus des enseignements*

Les stéréotypes de genre apparaissent également dans les discours ou les contenus d'enseignement.

Une collaboratrice raconte comment, en début d'année, en présentant l'école à l'ensemble des nouveaux étudiant·e·s, une de ses collègues a expliqué qu'ils avaient demandé à la cafétéria « plus de salades et de légumes parce qu'on savait que dans notre école, il y'avait plus de femmes. » (Entretien 2, C, F)

Elle raconte encore que durant la pandémie de COVID-19, son école n'avait reçu que des masques roses de la part de la HES-SO Genève, suscitant une longue discussion sur ce qu'il fallait proposer aux hommes :

*« Ah mais comment on va faire ? » Moi, je ne comprenais pas trop de quoi ils voulaient parler. Puis d'un coup y'en a un qui dit : « Ah mais les hommes peuvent aussi porter du rose. » J'ai répondu : « Mais bien sûr qu'ils peuvent porter du rose. »* (Entretien 2, C, F)

Les étudiant·e·s relatent également des stéréotypes véhiculés par leurs enseignant·e·s.

*Il y a des propos qui peuvent être sexistes ou discriminants de la part des profs. Le premier exemple auquel je pense : « Vous les femmes, vous appréciez de faire du lèche-vitrine » Ben non, en fait. [Q : De la part d'un enseignant ? Homme ?] Oui. Homme ou femme, même de femmes. Ce n'est pas ok d'entendre ça de la part d'un enseignant.* (Entretien 14, E, F)

Le matériel d'enseignement peut lui aussi comporter des « clichés de genre », comme se souvient une étudiante, qui décrit des powerpoints contenant des situations fictives « hyper sexistes » où « Monsieur Machin est un homme alcoolique et Madame Machin une femme au foyer ». (Entretien 39, E, F)

Au niveau des discours, les étudiant·e·s relèvent aussi la façon dont les termes ne sont pas toujours utilisés de manière inclusive, notamment quand les fonctions professionnelles sont décrites de manière traditionnelle et genrée:

*Le fait de dire [systématiquement] infirmière à la place d'infirmier, c'est ce qui se passe dans mon école, tous les jours.* (Entretien 14, E, F)

### 3. Les actes, paroles ou gestes à connotation sexuelle et les violences et contraintes sexuelles

Parmi les actes de harcèlement à caractère directement sexuel, plusieurs étudiantes et collaboratrices témoignent d'un harcèlement subi de la part de leurs camarades, de leurs enseignant·e·s, ou de leurs collègues, que ce soit avec ou sans rapport hiérarchique. Ces comportements peuvent prendre la forme de simples allusions ou de « plaisanteries » à caractère sexuel, de harcèlement digital, mais aussi d'agressions physiques pouvant aller jusqu'au viol.

#### *Allusions et « plaisanteries » à connotation sexuelle*

De nombreux et nombreuses participant·e·s témoignent avoir vécu ou avoir été témoins d'« allusions » et/ou de « plaisanteries » à connotation sexuelle sur leur lieu de travail et/ou de formation.

Ainsi, un étudiant témoigne d'allusions permanentes, de « petites remarques, un peu tous les jours », qu'a dû supporter une de ses amies durant son cursus :

*Elle devait aller brancher son téléphone sous le bureau parce que la prise se trouvait là et 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 en question, 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, c'est plus d'une fois par jour pour elle.* (Entretien 11, E, H)

Ce type de « plaisanteries », ou « d'insinuation à tendance sexuelle » peut provenir des étudiants, mais également des enseignants, ainsi que le raconte ce même étudiant :

*En première année, on avait un prof [...] qui faisait beaucoup de blagues sexistes, avec d'autres mecs, mais que tout le monde entendait. [...] Pas forcément des blagues sexistes, mais plutôt des blagues sexuelles. « On va prendre une prise mâle, une prise femelle, tu vois ce que je veux dire...*

? ». *Des trucs comme ça, c'était plus des petites remarques : des insinuations à tendance sexuelle.*  
(Entretien 11, E, H)

Ces « allusions » peuvent également avoir lieu entre collègues et supérieurs hiérarchiques :

*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... » ou « Ah mais moi je remarque tout de suite celles qui sont enceintes parce que ça se voit au niveau de la poitrine ». (Entretien 7, C, F)*

Certaines de ces allusions pouvaient être accompagnées de « gestes obscènes » :

*J'avais une boîte de mouchoir sur mon bureau : il a pris les mouchoirs et puis il a fait le geste de se masturber. C'est un open space. Il a fait ce geste-là et dans ma tête je me suis dit : est-ce que moi j'irais dans son bureau prendre une boîte de mouchoirs ou autre, faire le geste d'une masturbation féminine tout en rigolant. Est-ce que ça passerait ? Est-ce que d'autres personnes riraient à cette blague ? (Entretien 7, C, F)*

Toujours selon cette interviewée, ce type de harcèlement ou ces allusions sexuelles sont prennent place dans un contexte où les auteur·e·s prétendent « faire de l'humour » :

*Ce problème est venu d'une personne qui travaille pour l'appui technique. [...] Ce n'est pas avec une méchanceté calculée et réfléchie, n'empêche que, quand je parlais de quelque chose de personnel [comme]: « J'ai deux enfants mais je ne suis pas mariée », j'avais le droit à des réponses : « Attention je vais prendre ça pour une invitation. » Et là j'ai beaucoup moins apprécié ces interventions-là parce que ... ça rentrait dans ma sphère privée. [...] Donc pleins de remarques qui font allusion, toujours sur le ton de l'humour, mais qui font allusion... (Entretien 7, C, F)*

Pour les personnes interviewées, il est difficile de réagir à ce type de comportements. Ainsi lorsqu'un jour, un enseignant, en expliquant un geste médical, se permet de faire semblant de « fouetter » uniquement les filles, cette étudiante indique que tout le monde dans la classe sent que « ce n'est pas correct », que cela « gêne tout le monde ». Or déplore-t-elle, « personne ne dit rien » :

*C'est revenu régulièrement dans nos discussions entre nous, mais jamais ça n'a été reporté à qui que ce soit. Et je pense que si ça avait été reporté, ça aurait été justifié en disant : « Ah ça faisait rire tout le monde, c'était juste une blague. » (Entretien 39, E, F)*

Ces comportements « déplacés » sont considérés par certain·e·s étudiant·e·s comme étant du « harcèlement » :

*Je me souviens d'un étudiant qui arrive et qui demande : « Ton copain, il en a une grosse ? ». Comme ça, de but en blanc. Genre à la pause. [Q : Et vous qualifiez ça comment ? Vous mettez quels mots là-dessus ?] Ça reste du harcèlement. (Entretien 12, E, F)*

Cette étudiante raconte comment, chaque année, dans son école, les étudiants établissent un « classement » sur le physique de leurs camarades :

*C'était qui sont les femmes « les plus bonnes » et celles qui sont « les moins bonnes ». [les mecs disaient aussi] : celle-ci elle est trop bonne à baiser ou des choses comme ça. (Entretien 23, E, H)*

Une collaboratrice indique comment un responsable de formation lui raconte, toujours sur le ton de la « plaisanterie », comment il a géré une situation d'une étudiante « problématique » :

*Il a convoqué une élève [pour un problème s'étant déroulé en classe]. Il l'a reçue en tant que responsable. Ensuite, il est venu faire son petit mariole « C'est bon, je l'ai reçue, elle est passée sur le bureau tout va bien. » [Q : En parlant de l'étudiante ?] Oui. Voilà c'est lui dans [toute] sa splendeur. (Entretien 7, C, F)*

Ces comportements ou allusions à caractère sexuel sont décrits autant par des étudiant·e·s que des membres du personnel et ont lieu dans l'ensemble des écoles et aux services communs.

### *Sentiment de malaise, d'insécurité et stratégies d'évitement*

Des regards ou certaines attitudes suffisent à rendre « mal à l'aise » certain·e·s participant·e·s générant un « sentiment d'insécurité ». Une collaboratrice raconte qu'un de ses collègues s'est montré insistant avec elle à plusieurs reprises. Elle explique qu'il n'y avait rien de concret sur lequel elle pouvait s'appuyer mais la présence de ce collègue la « gênait ».

*Je me sentais vraiment mal à l'aise. Il venait aussi dans mes salles pour m'aider à faire mon travail. Il ne me lâchait jamais en fait. Tout le temps qu'il pouvait passer avec moi, il le faisait. Mais je ne pouvais pas lui dire « dégage », parce qu'il n'y avait rien, c'est juste qu'il était tout le temps-là, tout le temps présent. (Entretien 37, C, F)*

Pour ne plus avoir à le croiser, elle va tout faire pour l'éviter :

*Dès que j'arrivais le matin, je n'allais pas aux toilettes là, mais j'allais aux toilettes d'en bas comme ça j'étais sûre qu'il ne me voyait pas. Au bout d'un moment, on esquive de plus en plus. (Entretien 37, C, F)*

Cette collaboratrice n'est pas la seule à développer des stratégies d'évitement et d'adaptation. Pour ne pas se sentir « exposée », une étudiante relate comment elle évite systématiquement les lieux où elle risque de subir le « regard des autres » :

*Je me suis adaptée [...]. Ça veut dire je vais chauffer mon [plat au] micro-ondes plus tard, quand il y a moins de gens, ou quand je suis avec une amie. Parfois, si je ne me sens pas prête ou que j'ai un peu peur, je ne le chauffe pas donc je vais manger froid, à l'étage où il y a moins de gens. [...]* Parce que vraiment cette allée où on est seule face à tous ces gens assis, je compare cela à une sorte de podium. [...] Je me sens un peu trop exposée dans ces moment-là au regard des autres. (Entretien 30, E, F)

Les stratégies d'évitement se manifestent par le contournement des lieux où les personnes se sentent exposées et/ou par une modification de leur apparence. L'objectif est de « ne pas se faire remarquer ». Des étudiantes expliquent réfléchir « à deux fois » sur leur tenue vestimentaire pour se rendre à l'école, surtout si des situations les ont mises mal à l'aise :

*[Cette ambiance] fait que j'ai moins envie de me faire remarquer en tant que femme. Avant de porter des talons, porter une jupe, un vêtement qui est propre à une femme, enfin féminin, je me pose la question deux fois parce que je sais que je me ferai plus remarquer. [...] Je m'habille différemment pour aller en cours. (Entretien 27, E, F)*

*Le lendemain de l'évènement, je suis venue en pantalon parce que normalement je porte des jupes ou de robes. Je suis venue en pantalon parce que je me sens plus cachée et plus prête à affronter le regard des autres. (Entretien 30, E, F)*

Une collaboratrice indique elle aussi réfléchir plus longuement à sa tenue lorsqu'elle a des réunions avec ses collègues, afin d'être « reconnue pour ses compétences » et non jugée sur son apparence :

*[Mon premier réflexe quand je vais à une séance] c'est quand même toujours : qui est-ce qui est là ? [...] je vais toujours réfléchir à comment je m'habille [...] Faire attention au décolleté. Je mets peu de robes ou si j'en mets une elle est longue. [...] Ma féminité je ne vais pas la mettre en avant. Et certainement que c'est renforcé parce que j'ai beaucoup de collègues hommes et que le regard [...] qui descend, qui remonte c'est arrivé à tout le monde et ce n'est pas agréable en fait. (Entretien 35, C, F)*

### *Harcèlement sexuel et représailles*

Des cas de pressions directes, exercées par un supérieur hiérarchique ou un enseignant en vue d'obtenir des faveurs sexuelles nous ont également été rapportés.

Une étudiante relate comment un professeur a changé d'attitude avec elle après qu'elle ait rejeté ses avances. Au début, il et elle s'entendaient bien. L'étudiante était « super motivée » et son enseignant la laissait souvent tard le soir. Elle le trouvait « gentil » et pensait que son attitude était liée au « bon travail » qu'elle faisait. Or un soir il lui propose de boire un verre et elle réalise que ses intentions sont d'ordre sexuel ? :

*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 appelle et là il raconte complètement une autre histoire [...]. Je réalise qu'il y a un truc qui ne va pas du tout car il ne dit pas qu'il est avec son étudiante. [...] J'ai été assez froide et je suis partie. (Entretien 37, C, F)*

Suite à ce refus, l'attitude de l'enseignant à l'égard du travail de l'étudiante a changé :

*Il m'a descendue dans mon travail, [en disant que] c'était super nul ce que j'avais rendu, etc. Ça c'était mon tout premier workshop, en première année. Donc ça donnait un peu le ton. (Entretien 37, C, F)*

### *Harcèlement digital et téléphonique*

Des manifestations de harcèlement digital ont également été rapportées, comme le cas d'une étudiante qui témoigne avoir reçu plusieurs courriels à caractère sexuel de la part d'un autre étudiant. Dans ses courriels, l'étudiant lui dévoilait ses fantasmes sexuels de manière très « provocante » et « vulgaire ». Le contenu des courriels était particulièrement « sale » :

*C'était : « J'adore tes fesses. Quand je me branle je pense à toi. Ça fait trois jours que je ne me suis pas nettoyé ». (Entretien 17, E, F)*

Cette étudiante a porté plainte auprès de la police. Elle avait au préalable dénoncé cette situation auprès de l'école. Sa décision a été motivée par le fait qu'elle le considère toujours comme une personne « dangereuse ». Elle craint « sa haine envers les femmes », voire qu'il lui arrive « quelque chose » :

*C'est surtout cette haine qu'il avait envers les femmes, [...]il est très sexiste aussi. [...] J'ai vraiment eu peur, c'est pour ça que je suis allée porter plainte parce que je me suis dit s'il m'arrive quelque chose au moins ils sauront que j'ai porté plainte et qu'ils sauront que c'est lui forcément. (Entretien 17, E, F)*

Selon l'interviewée, cet étudiant continue à harceler d'autres étudiantes ailleurs. Pour elle, le problème de fond n'a pas été résolu, l'école ayant « juste déplacé le problème ». Elle avait demandé aux responsables de l'école qu'une enquête soit menée pour que d'autres plaintes puissent aboutir :

*J'ai envoyé toutes les informations à l'école, j'ai envoyé le numéro de dossier de plainte pour qu'on dépose toutes au même numéro. Je ne sais pas si toutes ces informations que j'ai données [aux personnes à l'école] ont été utilisées. (Entretien 17, E, F)*

Cette affaire spécifique nous a été relatée par plusieurs participant·e·s. La plupart ne savent pas ce que l'école a fait, ni les suites de cette affaire.

Une collaboratrice relate comment un de ses collègues enseignant a mis en contact l'un de ses amis avec des étudiantes. Ce dernier s'est ensuite adonné à un harcèlement téléphonique de ces étudiant·e·s par messages interposés : « Elles ont été harcelées par ce gars, un bon moment, avant d'[oser] en parler. » (Entretien 37, C, F)

Quand elle l'a appris, elle s'est adressée à l'enseignant en question, : « Enfin, c'est complètement hallucinant, quand même, à quel moment [tu as pensé] que c'était une bonne idée ? » (Entretien 37, C, F)

Elle indique avoir reçu par la suite des « pressions pour ne pas en parler ». Les autres enseignant·e·s au courant ont décidé de ne pas « amener ça plus loin ». La collaboratrice s'est enfin décidée à rapporter la situation à ces supérieurs qui l'ont, selon ces termes, « bashée ».

Le harcèlement digital est également décrit à plusieurs reprises comme le prolongement d'un harcèlement vécu lors d'une interaction en face à face. La personne concernée se sent alors poursuivie par le harceleur au-delà de son environnement de travail ou d'études, ce qui génère un « sentiment d'insécurité » permanent. C'est le cas d'une assistante qui, lorsqu'elle était étudiante, a subi des avances d'un de ses enseignants lors d'une manifestation hors murs. L'enseignant commençait à lui « tourner autour ». Elle s'est sentie alors « prise au piège », car il s'agissait d'un enseignant qu'elle « admirait ». Après qu'elle l'a repoussé, elle indique qu'« il a continué à [lui] envoyer des mails pendant tout l'été ».

Un autre témoignage raconte comment un collaborateur a transféré un courriel publicitaire pour des sous-vêtements à une de ses collègues, en lui proposant de lui en acheter. Quand elle en a parlé aux RH, ils et elles lui ont conseillé de se référer à son responsable hiérarchique. Or, le responsable en question était proche du collaborateur « harceleur ». Au final, elle n'a pas porté sa plainte plus loin et le collaborateur « harceleur » a simplement changé de bureau, à sa propre demande.

### *Attouchements et harcèlement sexuel sur les lieux de formation pratique*

Les écoles de la HES-SO sont des écoles professionnalisantes et les étudiant·e·s passent une partie de la formation en stage. Or, ces périodes de formation comportent également des risques comme le relate cette étudiante :

*Avec des collègues masculins, c'est arrivé une ou deux fois : des personnes qui font toujours des petites choses et des commentaires, des petits gestes et ce n'est jamais quelque chose que je pourrai dénoncer que je pourrai identifier comme vraiment pas correct. Mais je devais m'arranger pour ne pas être toute seule avec lui dans une pièce. Toujours un peu ce genre de choses. Vu qu'on est plus jeune que les autres, c'est souvent « la petite nouvelle stagiaire, ah il n'y a plus de chaises, ce n'est pas grave elle viendra sur mes genoux ». (Entretien 39, E, F)*

Elle poursuit en racontant comment certaines de ses collègues ont été harcelées par sms par un praticien formateur (PF), externe à l'école, mais qui joue un rôle dans la validation des stages :

*Deux amies proches avaient un PF homme qui a continué de les contacter après le stage, à leur proposer des verres, etc. Déjà c'est un peu bizarre, car souvent c'est une personne extérieure, souvent un peu plus âgée. Deux amies proches à qui c'est arrivé et je suis sûre que ce ne sont pas les seules. (Entretien 39, E, F)*

Enfin, une autre étudiante relate les attouchements qu'elle a subis de la part d'un membre du personnel soignant de son institution d'accueil. Ce n'est pas la première fois que cette personne avait telle attitude inappropriée conduisant à une interdiction de s'approcher des stagiaires :

*J'étais en stage pour l'école. Et je me suis retrouvée avec cette personne. [...] J'avais compris de par les interactions avec mes autres collègues que c'était un peu un dragueur. La situation qui m'a marquée et que j'ai rapportée par la suite à la direction [de mon institution d'accueil] : il me montrait les techniques de portage [...] Il me dit : « Je vais te montrer sur toi comment on fait ». J'ai dit : « Ok ». Et il me montre. Quand tu fais ça, tu es assez rapprochée de la personne et tu peux mettre une main sur les fesses pour la tenir assise et l'autre pour tenir les bras dessous, et c'est vraiment, comme un câlin, on a vraiment la tête très proche. Il me l'a montré une fois. Puis il 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. (Entretien 14, E, F)*

Le problème a été « réglé » par la direction de l'institution d'accueil en rappelant à la personne concernée qu'il n'avait plus le droit de côtoyer les étudiantes. De son côté, l'étudiante n'a pas osé en parler à son école, de crainte de créer un problème à son institution d'accueil qu'elle appréciait.

L'enjeu de la protection des étudiant·e·s sur leurs lieux de stage est également identifiée et reconnue par des interviewées occupant des postes à responsabilité au sein des écoles.

*On est une haute école professionnelle et un tiers de la formation se passe sur les terrains professionnels. On a rencontré passablement de situations problématiques quand les étudiant·e·s sont en formation pratique sur les terrains. (Focus group 1, C, F)*

Pour cette personne à responsabilité hiérarchique, la difficulté de prise en charge de ces situations réside dans la relation tripartite des stages, impliquant l'étudiant·e·s mais aussi deux directions d'institutions différentes : la direction de l'école, mais aussi la direction de l'institution d'accueil. Un problème qui, à l'heure actuelle, ne semble pas résolu.

### *Agressions sexuelles et viols*

Les agressions sexuelles attestées ont eu lieu dans des espaces de fêtes, externes à l'école, mais réunissant les étudiant·e·s des écoles en question. Un enseignant raconte être tombé sur les images d'une agression sexuelle sur une clé USB qui lui a été transmise par un étudiant en même temps qu'un travail. Il raconte avoir vu des « images choquantes » impliquant 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. (Entretien 1, C, H)*

Il indique avoir alors fermé le fichier et rendu la clé USB à son propriétaire, sans réagir :

*J'ai été « malsainement » curieux, très clairement, j'ai vu un répertoire et je l'ai vu là-dedans. Je n'aurai pas dû. Voilà, mais de voir ça, ça m'a montré la violence qu'il pourrait y avoir, les agressions potentielles. (Entretien 1, C, H)*

Il explique sa non-réaction par le fait que « cet événement » s'est produit dans la cadre d'un événement festif, et comme il n'était pas censé voir ces images, il ne s'est pas senti autorisé à réagir. Il ajoute qu'il n'aurait pas su à qui s'adresser. Il s'est senti gêné de devoir en parler avec l'étudiant en question.

Une étudiante relate également être au courant d'un viol commis lors d'une soirée étudiante :

*J'ai juste entendu une histoire de viol mais je n'ai pas les détails, Je sais qui est la victime et je ne sais pas qui est l'auteur [...]. Mais je sais que c'est arrivé, donc je trouve important de le mentionner. [...] Je crois que c'était après une soirée étudiante de l'école. (Entretien 12, E, F)*

L'étudiante a proposé son aide à la personne concernée. Celle-ci a dans l'intervalle essayé de porter plainte auprès de policiers qui l'ont découragée à le faire car « ça ne servait à rien ». Elle lui a également conseillé

d'aller voir une association ou la répondeur·e égalité de l'école, mais l'étudiante agressée n'avait « pas confiance » de relater son viol à l'interne.

Des responsables d'école ont également relaté des cas de harcèlement pris en charge par l'école :

*Il y a des étudiantes qui ont remonté des situations de harcèlement. On a géré une ou deux depuis que je suis là, depuis deux ans et demi. (Focus group 1, C, F)*

Cette responsable hiérarchique évoque par exemple la cas d'une situation de harcèlement prise en charge par l'école où un étudiant avait placé une caméra dans les toilettes de femmes :

*Il a filmé mais comme il a filmé bêtement, une assistante a trouvé le téléphone dans les toilettes. Cet idiot est allé réclamer son téléphone à la réception donc on a vu qui c'était [...] On a porté plainte par la suite. (Entretien 3, C, F)*

Elle évoque le traumatisme que cela a pu constituer pour les étudiantes prises au piège :

*Les personnes qui ont été filmées ont dû aller témoigner et là ont dû visionner le film. [...] Il y avait celles qui vivaient ça très bien et d'autres qui étaient complètement traumatisées (Entretien 3, C, F)*

Les responsables hiérarchiques interviewées témoignent également d'affaires de viol qui leur sont parvenues :

*L'affaire du viol – il y en a eu plusieurs – mais en l'occurrence, celui-là a été pris en charge par la justice. La jeune femme qui avait été violée, c'était par un jeune homme qui venait d'être diplômé, donc nous on ne pouvait plus rien faire si ce n'est accompagner la jeune femme. (Focus group 1, C, F)*

#### 4. LGBTphobie

Les témoignages en matière de LGBTphobie concernent à la fois la banalisation d'insultes homophobes, une stigmatisation des personnes LGBTIQ+, des questions « gênantes » ou « inappropriées » dans les interactions, et le manque de formation des enseignant·e·s. Certains témoignages font également état de traitements discriminatoires pouvant aller jusqu'à refuser certaines prestations aux personnes identifiées comme LGBTIQ+.

Pour les personnes non-binaires ou en transition, les aspects de mégenrage<sup>13</sup> dans les interactions, articulés avec un besoin d'une reconnaissance administratives, sont systématiquement évoqués.

##### *Violences liées à l'orientation sexuelle*

Plusieurs étudiant·e·s mentionnent la banalisation de l'insulte homophobe « *sale pédé* », qui est véhiculée dans les conversations comme une insulte courante, sans prendre en compte le fait qu'elle stigmatise les personnes homosexuelles, en transformant un aspect de leur identité en une « injure » :

*J'ai souvent entendu des insultes... pas forcément adressées à moi ou à des personnes LGBTIQ+, mais des insultes homophobes que les gens disent malheureusement « naturellement ». Dans les couloirs, c'est des groupes qui discutent qui rigolent et puis « pédé » : c'est la première insulte qui leur passe par la tête. (Entretien 8, E, H)*

De nombreux récits rapportent aussi une certaine stigmatisation des personnes LGBTIQ+, par exemple à travers des commentaires et des « ragots », mais aussi des questionnements sur l'orientation sexuelle réelle ou supposée du personnel ou des étudiant·e·s :

*J'ai eu un collègue [...] très performant, très intelligent et dès le départ une autre de mes collègues m'a dit : « Il me semble qu'[il] est gay ». [...] Moi je me dis : « Qu'est-ce que ça vient faire là-dedans ? » (Entretien 4, C, H)*

Si cette remarque l'a choqué, il n'est pas certain d'avoir réagi expressément :

*Je crois que je me suis tu, mais la première chose instinctivement qui m'est venue en tête c'est « pourquoi elle me dit ça ? » [...] Je ne l'ai pas verbalisé. Je crois, il y a 9 chances sur 10 que je ne l'aie pas verbalisé. (Entretien 4, C, H)*

Ces commentaires contribuent à stigmatiser les personnes non hétérosexuelles autour de questionnements qui constituent la sphère privée des personnes, comme l'affirme une collaboratrice :

---

<sup>13</sup> Le fait de désigner une personne par un genre qui ne correspond pas à celui auquel elle s'identifie.

*Si tu es hétérosexuel, ce n'est pas un sujet. Mais si tu n'es pas hétérosexuel alors oui, c'est un sujet. [...] Tu parles de lui, et tu dis : « Il est chanteur, contreténor, et gay ». [S'il n'était pas gay, tu ne dirais pas :] « Ah, il est hétérosexuel. » (Entretien 5, C, F)*

Une étudiante observe que ces réactions sont différentes en fonction du genre des personnes concernées. Un couple de lesbiennes suscitera chez l'homme des réactions de l'ordre du fantasme, qui peuvent se transformer en harcèlement (« sifflements », « propositions indécentes de plans-à-je-ne-sais-pas-combien »), alors que pour les « amis gays », ce sont davantage « des violences physiques » :

*C'est plus insultant, c'est beaucoup plus rude. Enfin, je ne sais pas si c'est des remarques plus rudes mais, en tout cas, c'est plus violent. (Entretien 38, E, F)*

Une étudiante constate qu'il n'y a que « les couples d'étudiant·e·s hétéros, [qui] peuvent passer tranquillement les couloirs sans subir de représailles ».

Enfin, un étudiant relate une expérience de refus de prestation en lien avec son orientation sexuelle. Il raconte comment il a subi deux années de discrimination de la part d'un collaborateur depuis le jour où celui-ci l'a vu « main dans la main » avec son copain dans la rue :

*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. (Entretien 19, E, H)*

L'étudiant n'a pas réagi, considérant que la personne agissait avant tout par « ignorance » ne souhaitant pas « mettre de l'énergie » dans cette histoire. Il se serait plaint si quelque chose de plus grave comme une violence physique ou verbale s'était passée. En revanche, cette situation de discrimination l'a conduit à adopter des stratégies pour obtenir ce dont il avait besoin par d'autres manières.

### *Violences liées à l'identité ou à l'expression de genre*

Les passages précédents décrivent des violences liées à l'orientation sexuelle réelle ou supposée. Nous pouvons relier ces comportements à la question des préjugés liés à l'expression de genre, qui met à jour la persistance de nombreux stéréotypes et une méconnaissance qui rendent possibles ces violences et discriminations.

Un étudiant hétérosexuel raconte que durant sa formation, toute la classe pensait qu'il était gay :

*Dès qu'un homme ne parle pas en mode bourrin [...] c'est soit qu'il est gay, soit qu'il est bi, mais il ne peut pas être hétéro juste en étant poli. Peut-être aussi [que c'est parce que] j'ai une voix un peu douce mais... j'ai réalisé qu'il y a énormément de cliché dans la société (Entretien 8, E, H)*

S'il n'en a pas souffert personnellement, cela lui a permis de réaliser ce que vivaient les personnes LGBTIQ+ au quotidien.

A l'inverse, un étudiant homosexuel affirme qu'il n'a pas subi de brimades à l'école car il est « viril » dans [sa] façon de parler et de se comporter :

*Il y a quand même des gens qui m'ont dit que tel collègue et tel collègue ils sont très efféminés, « Ah oui lui c'est une tapette c'est sûr ». C'est aussi pour ça que j'ai accès à des conversations machistes, je ne fais pas partie des gars qui sont efféminés. (Entretien 23, E, H)*

Pour les personnes non-binaires ou transgenres, le mégenrage est fréquent. Un·e étudiant·e raconte comment, malgré sa demande explicite auprès de ses camarades et du personnel enseignant, le mégenrage est quasiment quotidien et constitue une véritable violence.

*Le mégenrage ça paraît être une micro-agression. C'est vraiment une micro-agression. Et donc pour certaines personnes, c'est vraiment une petite chose et c'est un défaut de langage sauf qu'en fait ça ne l'est pas...Pour certains, le mégenrage est vraiment vécu comme un effacement et un enlèvement de l'identité et aussi surtout c'est vécu comme une violence parce que ça ramène à une identité avec laquelle on ne se reconnaît pas et surtout aussi qui a pu être violente dans le passé et qui a pu être le fruit de violences dans le passé. Et donc le mégenrage c'est une violence pas seulement linguistique mais aussi corporelle, identitaire, et très profonde. Pas mal des étudiants, profs...et c'est marrant parce qu'en fait, pour certaines autres oppressions, c'était assez évident de ...faire attention par contre pour ce qui est du mégenrage ou des micro agressions ou oppressions liées aux personnes LGBTQUIA+, il y avait comme une sorte de réticence ou...d'absence de volonté de faire des efforts. En fait, il a fallu que je répète, je répète, je répète...Et même encore là en fait, il y a un des étudiants qui m'a dit que les étudiants continuaient de [me mégenrer] quand bien même je précise mes pronoms, tout le temps. (Entretien 43, E, NB)*

Pour cette autre personne se définissant aussi comme non-binaire, le mégenrage est peut-être une des situations problématiques les plus « saisissables » pour les personnes cisgenres, mais ce n'est qu'une partie des violences subies :

*Le mégenrage, l'usage du prénom correct, ce sont les choses [qui sont] les plus facilement saisissables pour quelqu'un qui est cisgenre. [...] Les choses que tout le monde peut plus ou moins comprendre, parce que ce sont des choses concrètes. Après il y a un ensemble de choses plus sous-jacentes, plus insidieuses, parce qu'on sait très bien que la communication n'est pas que le langage, donc le problème ne peut pas se situer qu'au niveau du langage. Donc là-dedans il y a un ensemble de choses : les regards, par rapport à comment on s'habille, comment on bouge, comment on parle et comment on se comporte avec les autres, les remarques des autres, les questions mal placées, beaucoup de questions mal placées. (Entretien 10, E, NB)*

Ces « questions mal placées » ou personnelles sont relatées par d'autres personnes non-binaires, prenant place aussi en dehors du lieu de formation ou de travail :

*Un jour, je suis à la Coop [...] et un des collègues vient me demander: « Ah comme ça tu étais un homme avant ? Est-ce que tu t'es fait déjà opérer ? Tu t'appelais comment avant, est-ce que ce sont tes vrais seins ? » [Il me dit ça] au milieu de la Coop, avec tout le monde qui pouvait entendre : des questions très personnelles, que j'ai très mal vécues. (Entretien 22, E, F)*

Puis des regards qui mettent mal à l'aise :

*Je me rendais compte aussi que les gens portaient un regard très particulier sur mon entre jambe ou sur mes seins. (Entretien 22, E, F)*

Un·e étudiant·e raconte qu'il a été témoin de l'évaluation d'une personne « gender nonconforming, trans » durant laquelle le jury, au lieu de s'intéresser à son travail, la questionnait sur son habillement :

*A un mec cisgenre, on ne va jamais lui dire cela en fait. Comme il y a plein de mecs cisgenre haut placés, si on leur transmet ce genre de témoignages, ils ne vont pas avoir de réactions parce qu'ils ne le vivent pas dans leur chair : on n'a jamais questionné leur habillement dans un contexte d'évaluation de leur travail. (Entretien 43, E, NB)*

Ces différentes remarques, regards, sourires déplacés sont autant de situations « insidieuses » qui blessent les personnes concernées, donnant une impression d'être « étiquetées » et « jugées » en permanence. La méconnaissance des gens sur ces thématiques-là est souvent évoquée pour justifier ces comportements :

*Les gens disent transsexuel alors que c'est considéré comme une pathologie, du moins en terme médical. Là, on parle de transidentité. Les gens ne comprennent peut-être pas forcément qu'il existe différents genres, ou qu'une personne peut être transgenre mais ne pas forcément vouloir de transition physique. (Entretien 38, E, F)*

Une personne non-binaire souligne et répète à quel point c'est une « souffrance » de ne « pas être pris au sérieux » :

*C'est une souffrance que les gens ne prennent pas au sérieux : l'identité des personnes queer, des personnes trans, des personnes non-binaires, des personnes gender nonconforming, des personnes intersexes, des personnes agenres, des personnes xénogenres [...] Ça réveille énormément de choses et je pense que c'est pareil pour le sexisme. C'est très douloureux de ne pas être pris au sérieux en tant que femme, ou en tant que personne perçue comme femme. (Entretien 43, E, NB)*

Un·e autre étudiant·e non-binaire analyse plutôt cette discrimination sous un angle systémique, guidé par un système privilégiant les personnes binaires ou hétéromées les faisant se sentir supérieur·e·s aux personnes, en adoptant des comportements « paternalistes » :

*Le problème fondamental de cette transphobie et transmysoginie ambiante, c'est que les privilèges qu'ont les gens cisgenres font qu'ils pensent qu'ils sont supérieurs aux personnes trans, qu'ils sont plus intelligents que nous. [Il y a aussi] des gens qui prennent des comportements paternalistes avec moi. (Entretien 10, E, NB)*

Enfin, au niveau administratif, toutes les personnes concernées relèvent que la question de la reconnaissance administrative des personnes transgenres serait un premier pas vers une meilleure reconnaissance globale de leur personne (adresse de courriel, nom sur les diplômes ou les listes de classe, formulaire d'inscription). Une collaboratrice qui s'occupe de la formation continue en a fait l'expérience lors de l'inscription d'une personne non-binaire à sa formation :

*Dans les formulaires d'inscriptions que nous proposons, il y a la civilité Monsieur, Madame : mais il n'y a pas d'autres cases. Et sur les certificats c'est « né » ou « née ». Voilà, [là non plus] il n'y a pas d'autres cases ! (Entretien 40, C, F)*

Les difficultés rencontrées par les étudiant·e·s non binaires sont (re)connues par les membre de direction ayant participé au focus group, qui considèrent qu'il est nécessaire d'informer et de sensibiliser sur ces questions:

*On est très peu tolérant, les étudiants sont très peu tolérants avec cette différence-là. Probablement que ça les heurte et qu'ils ne savent pas comment se positionner. C'est un problème d'identité j'imagine. Je pense qu'il y a un grand travail à faire. » (Focus group 1, C, F)*

## 5. Harcèlement moral

### *Professionnel·le·s*

Le sujet des violences subies par le personnel et les étudiant·e·s au sein de la HES-SO Genève a également fait surgir des témoignages de harcèlement moral, ou de mobbing, mettant en lumière une problématique qui va au-delà des violences et des discriminations de genre en questionnant plus largement le climat institutionnel et les rapports de pouvoir qui y prennent place.

Ces situations de mobbing sont fréquemment rapportées par des personnes issues du corps intermédiaire, dont la situation professionnelle précaire permet des « abus » de la part des responsables hiérarchiques. Ces situations conduisent parfois à un « épuisement professionnel » et elles ne sont pas immédiatement reconnues comme telles par les collaborateurs et collaboratrices qui les subissent :

*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.* (Entretien 18, C, H)

La majorité des interview·é·s expliquent la survenue de ces conflits par des lacunes en management des personnes exerçant des responsabilités. Par exemple, une collaboratrice, qui a vécu une situation de mobbing donnant lieu à un épuisement professionnel, exprime son inquiétude sur le manque de compétences managériales de certain·e·s responsables :

*C'est vraiment au niveau des directions [...] ne pas seulement dire « on est pour une égalité » dans les discours, mais dans les attitudes des personnes elles-mêmes. [...] Comment on gère ou manage la « team », et quel exemple on donne en tant que haut dirigeant ou responsable d'équipe. [...] Moi, au niveau institutionnel, je commencerais au plus haut niveau. [...] Ce ne sont pas des personnes méchantes, mais elles manquent vraiment de compétences managériales. J'appelle cela le management équitable et si elles professent la tolérance zéro, il faut que ça ne soit pas seulement dans les discours mais aussi dans les actes. On ne peut pas faire des discours, et soi-même ne pas se questionner sur ses attitudes.* (Entretien 13, C, F)

Dans certaines situations, le problème de management finit par affecter toute l'équipe. Le personnel se sent démuné, en « manque de reconnaissance » et ne sait pas à qui s'adresser. Une collaboratrice n'ose pas adresser le problème « plus haut », c'est-à-dire à sa direction, car son poste n'est pas « stabilisé ». Elle cherche à travers notre étude un lieu où pouvoir se faire entendre :

*On a un problème avec la personne responsable. Et c'est une situation professionnelle extrêmement difficile et pénible [...] J'adore mon travail. J'aime beaucoup mes collègues. Y a pleins de choses qui fonctionnent bien. Mais, il y a un gros problème structurel qui n'est pas pris en compte et qui n'arrive pas à rentrer dans aucune étude. [...] On est dans une situation où personne n'ose rien*

*dire et ça génère beaucoup de souffrances. Je suis assez alarmée par cette situation et je me sens très impuissante. [...] ce manque de reconnaissance, ce manque de tact c'est assez violent ! ça a vraiment généré des dégâts. (Entretien 9, C, F)*

### *Etudiant·e·s*

Si les situations de mobbing sont décrites majoritairement par les collaborateurs et collaboratrices, les étudiant·e·s témoignent également de situations où ils et elles se sont senti·e·s « cassé·e·s » par leurs enseignant·e·s, au lieu d'être accompagné·e·s dans leur processus de formation.

Un étudiant décrit « l'ambiance de l'école » où personne ne souhaite parler des problèmes de « harcèlement moral », mais où chaque année, les étudiant·e·s subissent des pressions de la part d'un enseignant spécifique :

*Le prof [...] harcèle les étudiants systématiquement. Les étudiants pleurent à chaque fois [...] Il y a pleins d'élèves dans ma classe, deux élèves dont moi, on n'a pas eu notre diplôme parce qu'on lui a dit « merde ». Chaque année c'est pareil. [Je sais] qu'il y a une élève [...] qui est partie sans finir son master. (Entretien 23, E, H)*

Cet étudiant donne un exemple du rabaissement verbal dont il a été victime par l'enseignant en question:

*Quand on fait des petites erreurs, ou si on ne comprend pas la première fois, il s'énerve. Lors du premier cours, je parlais beaucoup avec les autres élèves et il m'a dit : « Tais-toi tu parles comme un chien ». C'était la première phrase, du premier cours : tu parles comme un chien. [Il me disait que j'étais] stupide c'était vraiment « arrête de faire des choses stupides », [il me traitait] d'idiot systématiquement, à chaque fois. (Entretien 23, E, H)*

## 6. Discriminations raciales

Au cours de notre recherche, plusieurs de nos interviewé·e·s ont soulevé la problématique des discriminations raciales. Ce type de violence n'avait pas été expressément inclus dans notre guide d'entretien. Une participante explique qu'elle a accepté de participer à notre étude après une relance par courriel, dans lequel notre vocabulaire avait changé. En effet, nous ne mentionnions plus uniquement le « sexisme, harcèlement sexuel ou LGBTphobie », mais nous parlions de « discriminations ». Ce terme semble avoir déterminé cette personne à partager son expérience.

Les récits évoquant des discriminations raciales, parfois liées à du sexisme, renforcent l'idée selon les interviewé·e·s qu'il est nécessaire d'adopter une position intersectionnelle, considérant différentes sources et manifestations d'oppression:

*Je crois que les luttes au niveau du genre, ça ne peut pas avancer si rien n'est fait contre le racisme [...] car tout a la même racine. [...] Cette ouverture à d'autres récits au sein des HES ne pourra se faire que s'il y a plus de personnes qui ne sont pas blanches, qui ne viennent pas de culture blanche.* (Entretien 10, E, NB)

De plus, parmi les faits rapportés – en tant que victime ou témoin – les discriminations raciales se manifestent selon la même logique que ceux présentés dans la partie sexisme et LGBTphobie de notre étude : un climat général hostile, des « blagues » racistes, des remarques sur l'apparence physique notamment sur le port du voile ou encore le manque de représentation de personnes non-blanches dans certains corps de métiers.

Une collaboratrice relate des commentaires sur son appartenance religieuse qui ont eu lieu à l'occasion d'un apéritif : « Je bois un verre de vin, [on me dit] « mais tu n'es pas musulmane ? Ce n'est pas interdit de faire ça ? ». (Entretien 26, C, F)

Dans de telles situations, les rapports hiérarchiques et la perception générale que ces remarques sont formulées sous forme de « blagues » rendent toute intervention difficile :

*[Q : il y a des gens qui réagissent autour de vous ?] Non, parce que c'est tout le temps dit sur le ton de la rigolade [...]. Moi je ne dis rien, je ferme ma gueule. [...] Parce que ça reste mes supérieurs. Par contre, quand on me vise moi [directement], je suis obligée de répondre. Mais s'ils font une généralité... [...] Si je devais passer ma vie [...] à essayer de les faire penser comme moi, je serais en train de gâcher ma vie.* (Entretien 26, C, F)

Une autre collaboratrice rapporte une scène dont elle a été témoin, où « le ton du gag » est utilisé pour émettre des remarques racistes au sujet d'étudiant·e·s :

*On avait un seul étudiant d'origine africaine dans l'école. [Une fois, alors qu'il entrait au secrétariat], on était [entre] profs, et [un collègue] a dit : « Ah, voilà les rois mages ». Ou des trucs comme ça : parler d'un coréen [en disant] qu'il pensait qu'il allait se faire Hara-kiri, etc.* (Entretien 6, C, F)

Les étudiant·e·s rapportent également des propos racistes proférés durant les cours. Une étudiante témoigne du comportement d'un professeur qui tenait, régulièrement, des propos sexistes et racistes en classe, en visant directement certaines personnes présentes à son cours :

*Ce prof est hyper insistant dans la manière de regarder les élèves femmes. Il a vraiment des attitudes oppressives en général, genre humiliantes [Quand] il lit la liste des prénoms et quand il remarque des prénoms qui sont « pas occidentaux » ou pas francophones, il s'en moque. Il a dit à un gars de ma classe qui [...] était Noir qui avait un nom effectivement un peu différent. Il lui a dit : « Ah, mais*

*c'est typique vous » ou un truc comme ça donc vraiment ouvertement raciste [...]. Donc c'est vraiment, des humiliations... devant toute la classe.» (Entretien 32, E, F)*

Ce même professeur aurait également tenu des propos sur le port du voile ou le mariage gay et fait des commentaires sur le physique des femmes, y compris les étudiantes présentes dans sa classe.

Une étudiante raconte comment elle a vécu le fait de devoir ôter son voile dans le cadre d'ateliers de pratique professionnelle à l'école. C'était la première fois dans son parcours qu'elle était confrontée à une telle directive, ce qu'elle a ressenti comme une exclusion injustifiée par rapport à un « choix » qu'elle définit comme « personnel » et faisant partie de sa liberté de croyance :

*Quand je suis arrivée à Genève et que j'ai entendu ça, je suis tombée des nues. Je ne m'y attendais pas du tout, je me suis dit, c'est une haute école, à la limite qu'on interdise à une petite fille de dix ans, je peux encore comprendre [...] mais j'ai vingt-et-un ans. [...]. Je ne comprends pas pourquoi ce n'est pas autorisé, en quoi ça dérange. Surtout que je ne demandais même pas à porter le voile pendant les pratiques, je demandais juste un turban. C'était juste l'histoire de couvrir mes cheveux, un bonnet quoi. Ça n'a pas été accepté. C'est vraiment la première fois que je me sens discriminée par rapport à mon voile. (Entretien 15, E, F)*

Cette étudiante a entrepris différentes actions afin que cela soit modifié, sans succès, ce qui l'a fortement affectée :

*C'est vraiment quelque chose qui fait partie de mon identité. C'est comme si on discriminait quelqu'un par rapport à sa couleur de peau. Moi, je le vis pareil. Je n'ai pas l'impression d'être comprise par rapport à ça, je n'ai pas l'impression que ce soit au même niveau. J'ai l'impression que pour eux, le racisme est plus grave que le fait de me demander d'enlever mon voile. J'ai l'impression que c'est quelque chose qui est limite « normal » pour eux. (Entretien 15, E, F)*

Cette situation a même poussé l'étudiante à considérer un autre lieu formation pour ne plus être confrontée à une institution qui lui demande d'ôter son voile à l'école :

*Des fois je me demande si j'ai fait le bon choix. J'ai essayé de trouver une formation proche mais [...]il n'y a qu'à Genève. Et du coup, je me suis dit, je vais quand même continuer (...) J'essaie de prendre sur moi et puis je suis quand même bien entourée, donc je tiens le coup. (Entretien 15, E, F)*

Ces quelques exemples montrent à nouveau que les hautes écoles sont, elles aussi, traversées par des rapports de pouvoir dans lesquelles certaines personnes sont ouvertement discriminées ou moquées et où le cadre institutionnel – régulant notamment le port du voile dans le cadre d'interactions avec du public – peut heurter profondément certain·e·s étudiant·e·s et collaborateurs et collaboratrices.

Ce bref panorama des manifestations rapportées de discrimination raciale confirme la nécessité de prendre en compte les autres sources de discriminations et de violences touchant la communauté HES-SO Genève dans l'élaboration d'un plan d'action.

## **Chapitre 3 – Réactions et recherche de soutiens**

### **3.1 Analyse quantitative**

Lorsqu'un·e répondant·e a indiqué avoir expérimenté l'une des douze situations, nous l'avons questionné·e sur sa réaction sous forme de question à choix multiples. Les possibilités de réaction étaient les suivantes : discussion avec ses pairs ; défense verbale (y compris par une plaisanterie) ; plainte auprès de la direction ; sollicitation du ou de la répondant·e égalité ; discussion avec des proches ; sollicitation du soutien d'un·e professionnel·le externe (p.ex. un·e psychologue) ou d'une association ; recours à la force physique ; dépôt de plainte ; non-réaction.

La figure 20 présente la proportion d'un certain type de réaction pour l'ensemble des douze comportements. Il ressort clairement que les personnes ayant subi ces comportements en parlent souvent, que ce soit avec leurs pairs ou leurs proches. Une défense verbale est aussi relativement courante. En revanche, on peut constater que les structures institutionnelles sont peu sollicitées, aussi bien les directions que les répondant·e-s égalité. Enfin, les personnes ayant vécu ces situations reportent aussi fréquemment qu'elles n'ont pas réagi.

**Figure 20: Réaction des répondant·e·s pour les 12 comportements**



**Note :** le nombre de cas pour chaque comportement est présenté au Tableau A1 : Nombre d'occurrences par comportementen annexe. La catégorie « remarques -o.s. » se réfère aux remarques liées à l'orientation sexuelle et celle indiquée « violences -o.s. » se réfère aux violences liées à l'orientation sexuelle.

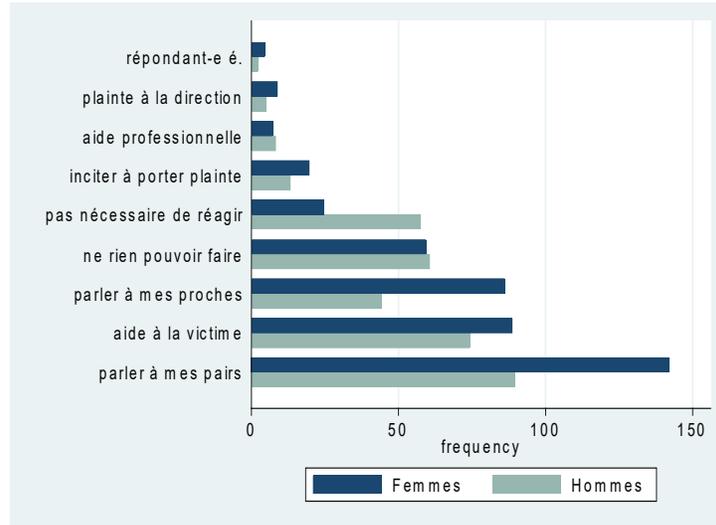
Lorsqu'un·e répondant·e indiquait qu'il ou elle n'avait pas réagi face à l'un des douze comportements, une question complémentaire lui demandait d'indiquer pourquoi. Dix propositions cumulables étaient présentées : il ou elle ne savait pas à qui s'adresser ; il ou elle estimait que la situation ne méritait pas d'être signalée ; il ou elle a eu peur qu'on ne le ou la croie pas ; il ou elle a craint des représailles ; il ou elle a craint qu'on pense qu'il ou elle était en partie responsable de la situation ; il ou elle avait honte ; il ou elle a souhaité ne plus penser à cet incident ; il ou elle a souhaité que personne ne soit au courant de la situation ; il ou elle a eu peur des conséquences sur son parcours professionnel ou de formation ; il ou elle n'a pas souhaité se lancer dans des démarches longues et compliquées.

La figure A23 en annexe présente les causes de non-réaction pour chacun des douze comportements. Aucune victime d'agression sexuelle n'a répondu à cette question conditionnelle.

La fréquence des causes de non-réaction varie d'un comportement à l'autre. Hormis pour le viol ou les menaces, le plus fréquemment les personnes victimes de ces comportements ne les considèrent pas suffisamment importants pour les signaler. Relativement peu fréquemment, les individus reportent ne pas avoir su à qui s'adresser, avec une exception notable concernant les cas de menaces ou de chantage. Les individus confrontés aux menaces ou au viol reportent fréquemment un sentiment de honte, de peur de ne pas être cru·e, de souhaiter garder cet évènement secret ou encore un sentiment de crainte de représailles et des conséquences pour la suite de leur parcours.

Concernant les personnes qui ont été témoin d'au moins un comportement lié au sexisme, au harcèlement sexuel ou à la LGBTphobie, la figure 21 présente les réactions reportées par ordre décroissant de fréquence (chaque répondant·e pouvait indiquer plusieurs types de réaction) et par genre. On constate des différences entre genres plus marquées pour certains types de réaction. Les femmes en parlent plus souvent avec leurs pairs ou leurs proches, tandis que les hommes sont plus nombreux à estimer qu'il n'était pas nécessaire de réagir. Venir en aide à la victime n'est que la deuxième réaction la plus reportée. Enfin, les sollicitations institutionnelles, soit la direction et le ou la répondant·e égalité, sont les réactions les moins fréquemment reportées.

**Figure 21 : Fréquence des réactions des personnes témoin, par genre (N=1068)**



**Note :** 629 personnes reportent ne jamais avoir observé au moins un des douze comportements.

## 3.2 Analyse qualitative

### Raisons évoquées pour réagir et réactions concrètes

#### *Remettre la personne à sa place et sensibiliser pour créer un changement*

Des interviewé·e·s mentionnent une nécessité de « réagir » ou de « faire quelque chose » face aux événements sexistes et LGBTphobes et de « remettre la personne à sa place » pour des propos qu'ils et elles qualifient d'« irrespectueux », « vulgaires » et « inacceptables ». Cela se traduit le plus souvent par une intervention verbale directe ou indirecte via un courriel, dans la perspective de sensibiliser les auteur·e·s et de créer un changement dans leurs comportements.

Certain·e·s collaborateurs et collaboratrices relatent que les personnes à qui ils ou elles se sont adressé·e·s leur ont souvent répondu qu'elles « blaguaient ». Ces échanges permettent aux interviewé·e·s de sensibiliser « les blagueurs » à ces sujets :

*[Ils] ont répondu: « On blaguait, on ne s'est pas rendu compte ». Et je leur ai dit : « Essayez de vous rendre compte ». C'est comme les enfants qui disent : « Je n'ai pas fait exprès ». Du coup, je leur dis: « Fais exprès de faire attention ! (Entretien 18, C, H)*

Une étudiante, témoin d'insultes homophobes, décide de réagir en classe pour stopper les étudiants en question. Son intervention a engendré d'autres réactions de soutien auprès de ses camarades :

*Je me suis retournée et ça a fait taire tout le groupe ! Il y en a un qui a dit : « Mais elle a raison quand même. Y a un moment c'est trop ». Et là dernièrement, il y a un des garçons qui a dit : « Les gars c'est pas cool de s'insulter comme ça ». (Entretien 27, E, F)*

Une collaboratrice raconte comment un collègue « blagueur » se défend sur le ton de l'humour, et face à la fermeté de sa réaction, change de comportement:

*Une fois, quand il dépassait les bornes, je lui ai fait comprendre que je n'étais pas contente. [J'ai dit :] « Bon là ça suffit. » [...] J'ai senti qu'il avait encore envie de plaisanter. Il a relancé une deuxième vanne et j'ai répondu : « Non je suis sérieuse c'est stop. » Ça a jeté un froid et il a fait le choix de pas en reparler. Mais j'ai senti que suite à cela son comportement a changé. (Entretien 7, C, F)*

Parmi les personnes qui réagissent aux comportements LGBTphobes ou sexistes, certain·e·s expriment un « fardeau » et une « lassitude » de réagir à ceux-ci ainsi que d'être étiqueté·e. En effet, ils et elles ont l'impression d'être toujours perçues comme le « chieur » ou la « chieuse ». Certaines femmes affirment être cataloguées comme des « féministes qui la ramènent tout le temps ».

## Raisons évoquées pour ne pas réagir

### *Inertie du système, banalisation des situations et seuil de gravité*

Un étudiant, victime d'homophobie, choisit de réagir par de l'indifférence, non par peur, mais parce qu'il ne souhaite pas s'impliquer dans ce combat à l'école. Une attitude que partagent d'autres étudiant·e·s engagé·e·s sur ces questions.

Le sentiment que « de toute façon » cela ne changera rien est également très présent dans les propos des interviewé·e·s et constitue souvent la justification à l'inaction.

Dans le cadre d'un recrutement, une personne, témoin d'une situation de harcèlement sexuel, adresse le problème à la répondante égalité de son école :

*J'ai réagi en informant la personne responsable des questions d'égalité. Elle m'a dit : « En fait je ne peux rien faire. » Tant que cette femme concernée ne la contactait pas. Donc je crois qu'elles ont eu une conversation mais on était dans un contexte de recrutement donc le mot d'ordre c'était de se taire. (Entretien 9, C, F)*

Certain·e·s interviewé·e·s disent ne pas réagir en raison de la banalisation, la normalisation et l'intériorisation des situations sexistes dans nos sociétés. Ces mécanismes établissent une sorte de « seuil de gravité », en-dessous duquel il n'est pas pertinent, voire pas considéré comme légitime, de rapporter une situation. Deux interviewées justifient leur inaction comme étant conforme à une ambiance d'inaction généralisée au sein de l'école :

*Je pense que ce qui m'a aussi mise en colère c'est que j'aurais voulu aller lui dire : « Je ne suis pas d'accord. Je sais ce que tu as osé dire et je trouve grave et je ne suis pas d'accord ». Je ne l'ai pas fait et je pense qu'on est pleins à ne pas le faire. (Entretien 35, C, F)*

*J'ai l'impression que tout le monde rentre dans le jeu au final, même à contre cœur. Quand j'étais dans ces cours, il n'y a jamais personne qui a dit sérieusement que ça n'allait pas [au sujet d'un professeur qui a un comportement déplacé à l'égard des femmes] » (Entretien 39, E, F)*

Le passage à une action dépend du niveau de gravité du comportement, tel qu'évalué par les personnes victimes. Par exemple, plusieurs étudiantes mentionnent que la limite à ne pas dépasser est une atteinte à leur intégrité physique. Tant qu'un comportement « reste verbal », que ce n'est pas « violent », elles considèrent et qualifient la situation de harcèlement ou de sexisme comme n'étant « pas grave », ne nécessitant pas d'action particulière. Certaines le justifient même par le fait que ce n'est pas un événement « traumatisant » :

*Je ne veux pas que ça touche à mon intégrité corporelle donc à partir du moment où il y a une agression physique ou verbale qui soit suffisamment violente pour que ça me rende mal et triste, pour moi c'est grave. (Entretien 28, E, F)*

*Si ça en devient physique, tout de suite (...). Oui, un touché n'importe lequel. [Q: c'est la limite à ne pas dépasser, le physique?] Ouais, ça ne devrait pas mais j'avoue que je n'irais pas voir quelqu'un pour des mots. (Entretien 27, E, F)*

Cette frontière entre des situations jugées « graves » (viol, agression physique ou agression verbale violente) et des situations qualifiées comme « pas graves » (agression verbale) est toutefois questionnée par les participantes, puisque la plupart pensent ne pas adopter une attitude appropriée, renforçant ainsi la banalisation et la normalisation de ces situations.

Dans cette mouvance, certaines personnes qui témoignent de situations de sexisme (vécues ou observées) relatent que leur première réaction a été de ne pas prendre la situation au sérieux : « C'est une blague », « je l'ai pris à la rigolade ». Cette attitude renvoie également à une crainte « de ne pas être prise au sérieux », manifestée par de nombreuses femmes interviewées :

*[Q: Qu'est-ce qui vous retient d'aller parler à [X, responsable de l'événement] ?] Je ne suis pas prête, j'ai envie d'aller là-bas intelligemment, utiliser les bons mots et avoir de l'impact et pas passer pour la petite fille parce qu'on nous prend pas au sérieux, Déjà en tant que femme d'un certain âge on ne vous prend toujours pas au sérieux. (Entretien 17, E, F)*

Même si depuis le mouvement #MeToo et les grèves féministes la plupart reconnaissent une plus grande légitimité donnée à ces situations, un doute subsiste sur la manière dont cette dénonciation sera reçue :

*Parce qu'avant il y avait vraiment besoin d'avoir une preuve et encore même une vraie grosse preuve. Tandis que maintenant je pense que ce sera mieux écouté donc peut-être que maintenant j'irais. Mais il y a quand même ce truc où c'est ma parole contre la parole d'un prof et puis que c'est que des ressentis, il n'y a rien, il n'a pas débordé. Donc, je ne suis pas sûre. (Entretien 33, E, F)*

### *Peur de représailles, d'être exposé·e ou d'exposer les « victimes »*

La peur est ce qui empêche la plupart des personnes de parler ou de réagir. Les interviewé·e·s évoquent une peur de représailles, c'est-à-dire de sanctions qui auraient un impact sur leur carrière professionnelle ou sur leurs études, et une peur d'être exposé·e ou d'exposer les victimes.

Le rapport hiérarchique empêche les employé·e·s de « s'exposer » et de se plaindre. Une collaboratrice qui considère se situer « plus bas dans l'organigramme » ne veut pas « exposer sa vulnérabilité ». Elle déplore que sa hiérarchie peine à considérer ce phénomène :

*On ne peut pas exposer le fait qu'on a été victime de ça sans se mettre soi-même en danger ou se mettre sur la sellette. Et ça ils ont de la peine à le voir là-haut. (Entretien 18, C, H)*

Cette participante évoque la crainte que sa prise de parole ne se retourne contre elle ou qu'il ne se passe rien :

*J'ai l'impression que de faire remonter ce genre de choses, ça se retourne presque à 99%, systématiquement, contre la personne qui parle. D'expérience, de l'avoir vécu, de l'avoir vu avec d'autres amis qui ont dénoncé ou témoigné même d'agressions sexuelles.... C'est encore plus douloureux en fait quand on fait remonter quelque chose et que rien ne se passe (Entretien 43, E, NB)*

La précarité de certains statuts au sein des écoles contribue à museler certaines personnes qui craignent de perdre leur poste. Une participante affirme attendre d'être stabilisée pour réagir à une situation de mobbing :

*J'aimerais vraiment mettre en parallèle la précarité des chercheurs et chercheuses qui fait que, en fait, on n'ose juste rien dire du tout! C'est juste que j'attends d'être stabilisée pour prendre soin de moi-même, des équipes etc. (...) Y a cette crainte quoi ! (Entretien 9, C, F)*

La peur de représailles est présente aussi parmi les étudiant·e·s. Elle s'articule à une crainte de recevoir des mauvaises notes ou d'échouer leur formation si une situation devait être dénoncée :

*J'ai eu aussi un moment peur au niveau des notes parce que je ne sais pas quels sont les préjugés que les profs, qu'un prof peut avoir et que ça porte des conséquences. (Entretien 22, E, F)*

*[Cette personne] est très proche de la direction et il y a tout un groupe de personnes qui sont très proches, sur le plan personnel aussi. Ça devient compliqué je trouve, d'aller parler à quelqu'un qui est aussi responsable de certains cours. (Entretien 12, E, F)*

La plupart des participant·e·s affirment ne pas parler car ils ou elles ne souhaitent pas passer pour une victime, s'exposer ; autrement dit, être « affiché·e » ou « s'afficher » :

*C'est trop dur pour moi. C'est un peu comme si [...] j'étais nue [sur] une place publique. Complètement nue. Ça, c'est difficile. [...] Et je ne veux pas me mettre dans cette position, je veux*

*vivre comme n'importe qui d'autre donc aujourd'hui je n'ai plus envie de m'afficher de cette manière. Je ne veux pas influencer mes études à cause de ça.* (Entretien 22, E, F)

Plusieurs étudiant·e·s soulignent qu'ils et elles ne souhaitent pas mener ce combat au sein de l'école, en endossant un rôle de militant·e et voudraient « juste pouvoir étudier ».

Certain·e·s témoins hésitent enfin à réagir car ils ou elles craignent d'exposer la personnes victime :

*Mais, [en tant que témoin] on fait quoi ? Parce que systématiquement, ça va exposer la personne victime, à chaque fois. Le problème, c'est la protection de la personne victime, elle n'est pas là en fait.* (Entretien 18, C, H)

### *Ne pas savoir où s'adresser*

Plusieurs participant·e·s mentionnent ne pas « remonter l'affaire » soit parce que l'acte n'est pas jugé assez grave (comme déjà mentionné), soit parce qu'ils ou elles ne savent pas à qui s'adresser :

*Je n'en ai jamais parlé, car d'une part, il n'y avait rien de concret à accuser parce qu'au final, je n'ai rien vécu de traumatisant non plus, c'est juste un malaise. Mais je n'aurais pas forcément su à qui faire remonter ça.* (Entretien 39, E, F)

Une étudiante, lasse de combattre le sexisme, nous dit être prête à « se bouger » si quelque chose est mis en place au sein de l'école pouvant lui donner une « confiance nécessaire » pour agir :

*S'il y'a quelqu'un de référence ou s'il y'a quelqu'un qui se manifeste, je suis prête à aider. [...] Mais tant qu'il n'y a rien, c'est vrai que je me sens seule, j'ai pas l'impression d'avoir assez d'outils ou de choses à apporter pour lancer un mouvement. Je pense que c'est en parlant, et en ayant une sorte mini-réseau, [que] je vais peut-être avoir la confiance nécessaire pour entamer quelque chose.* (Entretien 30, E, F)

D'autres interviewé·e·s expriment également un manque de confiance au sein des écoles.

### *En parler à ses proches*

Confronté·e·s à une violence sexiste ou LGBTphobe, la majorité des participant·e·s affirment en avoir toutefois parlé en premier lieu à un·e proche : une sœur, des parents, leur partenaire ou à un·e ami·e. Ce sont souvent ces proches qui mettent en lumière le caractère grave de la situation et qui encouragent la personne à entamer une action :

*J'en ai parlé à ma famille, à mon amie quand cette histoire de [harcèlement] est arrivée. Je l'ai raconté un peu sur [le ton de] la rigolade. Mon amie m'a dit : « Non il ne faut pas rigoler, il peut*

*être vraiment dangereux donc fais quelque chose ! Va en parler à l' [école] ! Va porter plainte ! »*

(Entretien 17, E, F)

Certaines participantes expliquent que la personne sollicitée, le plus souvent le partenaire, sait adopter les bons comportements : rassurer, apporter le soutien et le réconfort nécessaire, et faire en sorte qu'elles ne se sentent pas coupables de ce qu'elles ont vécu :

*J'ai eu besoin de le [raconter à mon partenaire] pour éviter de mettre la faute sur moi. Il a « malheureusement » l'habitude d'entendre ces histoires-là. Si je me dénigre, il va remettre les choses en place : Ce n'est pas ma faute ! Sa réaction c'est de me rassurer, c'est [de me dire] tout de suite : « C'est des cons, et il ne faut pas les prendre au sérieux ». (Entretien 30, E, F)*

Une étudiante relate également que son partenaire est très présent et l'accompagne dans ce qu'elle vit, car à l'école, elle « se sent très isolée ».

Les interviewées, engagées sur ces thématiques dans des mouvements associatifs, se tournent vers des associations féministes ou LGBTIQ+ afin de trouver le réconfort et le support nécessaires, affirmant que ces lieux partagent les mêmes valeurs :

*J'ai pu en parler parce que ce sont des féministes [avec qui] justement on partage ce qui est difficile dans notre vie, dans ce qu'on a vécu comme moment difficile dans la semaine par exemple. (Entretien 32, E, F)*

Certain·e·s, enfin, ont dû se faire accompagner par une personne externe :

*J'ai été voir quelqu'un parce que ça n'allait plus. J'avais vraiment trop de crises d'angoisses. Et puis, j'ai réussi à les guérir. (Entretien 37, C, F)*

Au sein des écoles ou de l'institution, le partage d'information avec les professionnel·le·s dépend du statut de la personne. La plupart des femmes nous disent dans un premier temps se confier sur les situations vécues avec des personnes qui ont le même statut hiérarchique qu'elles. Si elles souhaitent entamer une action, elles vont alors contacter une personne au statut supérieur.

Plusieurs étudiant·e·s évoquent qu'en cas de situation problématique, ils ou elles ont envisagé d'en parler à un·e professeur·e de confiance. Si certain·e·s y sont parvenu·e·s, d'autres ne franchissent pas le pas, doutant d'un changement possible, pensant que la situation n'est « pas assez grave » ou craignant des représailles.

Une collaboratrice constate que depuis qu'elle n'exerce plus de fonction d'enseignement et qu'elle ne représente plus une « menace » pour leur réussite académique, les étudiant·e·s viennent plus facilement se confier à elle. Elle évoque aussi que son genre a pu peser sur leur choix :

*N'enseignant plus, ils viennent se confier. Parce que je suis une femme, peut-être aussi, je ne sais pas, [mais surtout] parce qu'ils savent que [ce qui est dit] dans mon bureau n'en sortira pas.*  
(Entretien 3, C, F)

### Réactions ou absence de réaction des écoles

Du point de vue des interviewé·e·s, bien souvent l'institution n'a pas su réagir, voire n'a pas réagi du tout aux situations problématiques qui lui ont été confiées. Certain·e·s participant·e·s expriment encore de la colère et de la tristesse face à l'événement (qu'il soit vécu ou témoin) et à la non prise en charge institutionnelle ou à sa mauvaise gestion. En effet, si certaines interviewées rapportent s'être senties soutenues et écoutées de la part de leur supérieur·e hiérarchique ou collègue·s, elles déplorent toutefois que « rien n'ait été fait » par l'institution. Autrement dit, aucune mesure n'a été prise contre les personnes qu'elles avaient dénoncées :

*Je ne me suis pas sentie toute seule mais par contre j'ai rien pu faire de ça [et] je trouvais que cette personne avait réellement dérapé en disant des choses graves. Du moment que j'ai dit à un tiers et un représentant de l'institution quand même, je pense que ça m'a en partie dégagée. [...] J'aurais apprécié qu'on tire les oreilles à [cette personne].* (Entretien 35, C, F)

Une collaboratrice relate que malgré des arrêts maladie à répétition et des démissions de collaboratrices femmes, l'école ne réagit pas contre un responsable malveillant, toujours en poste :

*À ma connaissance il n'y'a rien eu. Si ce n'est des arrêts maladie à répétition, ça fait 5, 6 ans que je suis là, c'est déjà la quatrième assistante. J'en ai déjà connues quatre. C'est quelqu'un de très exigeant, de très dur. [Q : Elles démissionnent à cause de lui ?] Je pense. Je pense très honnêtement que ce n'est pas évident de travailler avec cette personne.* (Entretien 21, C, F)

Une étudiante se dit « consternée » par l'intervention d'un responsable qui, lors d'un cours, informe les étudiant·e·s de la situation de harcèlement digital qu'elle a subi, mais qui classe son histoire comme « une affaire privée » et non de la responsabilité de l'école. Il s'agissait pourtant d'un harcèlement digital venant d'un étudiant de l'école, émis via leurs adresses email officielles :

*J'ai participé à l'intervention [du responsable] qui a parlé de ce qui s'était passé. Il est venu en classe, il a [expliqué la situation], il a dit que ce n'était pas normal mais que c'était du domaine*

*privé. Donc, en [résumé], il disait ne pas parler de ça entre camarades. C'est le message que j'ai reçu, c'était du domaine privé et qu'il ne fallait pas mélanger ça avec l'école. (Entretien 17, E, F)*

Une collaboratrice affirme avoir subi des pressions pour se taire et ne pas dénoncer le harcèlement d'un collègue sur ses étudiantes. Elle affirme avoir fait « remonter la situation » mais déplore que rien n'ait été entrepris contre lui au sein de l'école ou de l'institution. Un étudiant évoque même le terme « d'omerta » au sein de son école.

Une collaboratrice s'est même plainte d'une attitude déplacée proposée par une personne censée être une personne ressource. Elle dénonce le mobbing professionnel qu'elle subit depuis plusieurs mois à la direction des RH de son école. La responsable lui propose une aide psychologique, sans que la situation en question ait été reconnue, ni que la collaboratrice ait été considérée dans sa souffrance. Le décalage entre les deux professionnelles est frappant :

*Quand j'ai parlé avec [la responsable], elle me parlait de l'émotionnel, elle m'a dit : « Il y a un problème émotionnel ». J'ai répondu : « Je ne vous ai jamais parlé d'émotion, j'ai toujours parlé de mon travail. » Elle ne savait pas quoi dire, mais elle continuait de parler de ça. « Vous mettez un nom sur des choses que vous ressentez, vous pouvez en parler avec votre psychologue. Je vous conseille de prendre ça comme une expérience pour vous projeter sur le futur ». Je lui ai dit : « Mais vous savez que c'est un type de harcèlement? Si vous aviez vécu du harcèlement sexuel, je ne pense pas que vous le prendriez juste comme une expérience, pour vous projeter dans le futur ». (Entretien 5, C, F)*

Un collaborateur ira même jusqu'à parler de « maltraitance institutionnelle » :

*J'étais déjà pas mal en colère contre l'institution, je ne me sentais pas bien traité par l'institution, voire mal traité, donc [cet événement] a clairement renforcé ce point de vue sur l'institution, cette opinion, cet état de fait, la maltraitance institutionnelle ! Ça a vraiment renforcé ce sentiment vis-à-vis de l'institution. (Entretien 18, C, H)*

Toutefois, certains témoignages rapportent des réactions qui ont su susciter des changements positifs à un niveau interpersonnel. Par exemple, une étudiante fait remarquer à sa professeure que son usage des termes pour parler des questions LGBTIQ+ n'était pas correct. Celle-ci entend la critique, s'excuse et modifiera son cours en conséquence :

*Elle a été surprise, elle ne se rendait pas compte donc j'ai dû vraiment lui expliquer pourquoi c'était important pour moi le choix des mots et elle s'est excusée. Elle disait comprendre, mais que [le*

*milieu LGBTIQ+] lui était totalement inconnu et qu'elle n'avait jamais eu d'étudiants qui avaient osé lui faire une remarque en fait par rapport à cela. Donc suite à cela elle a changé dans son cours les mots qui étaient employés. Voilà, c'est de l'ignorance plus qu'autre chose, c'est juste de la méconnaissance. (Entretien 38, E, F)*

Plusieurs participant·e·s font référence à cette « ignorance » et « méconnaissance » parmi les professionnel·le·s et étudiant·e·s. L'absence de réaction des professeur·e·s à des propos sexistes ou l'utilisation d'exemples hétéronormés soulignent la nécessité de les sensibiliser à ces questions selon les interviewé·e·s. Or, la plupart des situations relatées montrent que les individus n'ont pas conscience de la gravité de leurs propos – « on blaguait, c'est rien » – renforçant la nécessité de sensibiliser tout le monde, à tous les niveaux et régulièrement.

## Chapitre 4 – Conséquences sur les parcours professionnels et de formation

### 4.1 Analyse qualitative

Les situations vécues décrites dans la section précédente ont des conséquences sur la santé mentale et physique des personnes concernées, mais aussi sur leur parcours professionnel ou de formation, à court, moyen ou long termes. Cette section détaille la portée de situations de harcèlement, de sexisme ou de LGBTphobie en différenciant les parcours des étudiant·e·s et du personnel.

#### Étudiant·e·s

Le harcèlement, le sexisme ou la LGBTphobie, qu'ils soient le fait de camarades ou d'enseignant·e·s, ont fragilisé certain·e·s étudiant·e·s qui disent aller en cours avec une « peur constante », évoquant un mal-être général ou physique tels que la sensation de « boule au ventre », « d'angoisses », ou plus spécifiquement, la crainte d'être à nouveau la cible de violences :

*En termes de santé mentale, c'est sûr que j'étais moins sereine d'aller en cours. Vraiment moins. En tout cas je savais que j'allais [à ce cours] avec un peu de stress, un peu d'angoisse. (Entretien 32, E, F)*

*J'allais en cours en me disant : « Oh mon Dieu j'espère que [le prof] ne va pas me dire quelque chose. (Entretien 32, E, F)*

*J'ai pleuré quand elle m'a dit avant la pause [que je ne pourrais pas porter mon voile pendant les ateliers pratiques], j'ai pleuré pendant toute la pause. J'ai pleuré après être sortie de son bureau. Pendant toute la semaine, j'ai pleuré et je suis allée à l'école avec la boule au ventre (Entretien 15, E, F)*

Certain·e·s étudiant·e·s relatent avoir été particulièrement « vulnérabilisé·e·s » par la situation vécue, qui reste comme une empreinte physique et psychologique, ayant des conséquences sur le long terme et au-delà des murs de l'institution, comme l'illustrent ces témoignages :

*La soirée, je ne me sentais vraiment pas bien, vraiment mal, la scène [d'attouchement vécue sur son lieu de stage] me revenait vraiment en boucle. Oui ça m'a affectée, ça m'a impactée personnellement, émotionnellement et ça m'a fait me rendre compte à quel point on peut être vulnérable. (Entretien 14, E, F)*

*Oui, clairement ça touche. Mais je dirais que ça ne touche pas particulièrement pendant les études. Ça touche le soir quand je rentre, dans la rue. Oui ça me touche. Là, j'y pense. (Entretien 27, E, F)*

Un·e étudiant·e non binaire parle de séquelles en termes de « traumatismes » à « guérir » :

*C'est trauma sur trauma. Ça ne permet pas d'évoluer en fait et de grandir en tant que professionnel·le. Ça traumatise. En plus, ces traumas on doit les guérir.* (Entretien 10, E, NB)

S'il se sent suffisamment armé·e pour faire face à ces « traumatismes », iel s'inquiète du risque de « burn-out » ou de « dépression » pour ses camarades confronté·e·s aux mêmes violences :

*Ça me fait peur. Il y a beaucoup de gens jeunes, qui arrivent et qui se disent qu'une école c'est un lieu safe (...) Et ces gens se retrouvent en burn-out, en dépression.* (Entretien 10, E, NB)

Enfin, pour certain·e·s, l'impact apparaît « moins sérieux ». Ils et elles se disent davantage un « découragé·e » ou « fatigué·e » de ne pas être pris·e au sérieux et de se faire « agresser » :

*C'est fatiguant pour les personnes qui se font constamment micro-agresser [de devoir se défendre] parce que du coup, iels font à la fois un travail d'éducation en même temps [qu'iels reçoivent] la micro-agression.* (Entretien 43, E, NB)

### *Éviter d'aller en cours, arrêter l'école ou remettre en cause son choix professionnel*

Au moment de l'étude, plusieurs étudiant·e·s relatent qu'ils ou elles ont arrêté de suivre le cours où les situations problématiques avaient lieu, voire songeaient à abandonner leurs études.

Une étudiante craint le rejet des autres en lien avec son identité de genre. Cette crainte de l'exclusion la questionne sur sa capacité à terminer ses études :

*Je ne sais pas comment les travaux de groupe vont se passer. Je ne sais pas si les gens ont des idées préconçues parce qu'ils ont entendu des choses sur moi et que personne ne va vouloir travailler avec moi. J'ai peur de passer un peu pour la « féminazie frigide ». Il y a beaucoup de choses qui me font ne pas être confiante de pouvoir mener à bien mes études [par rapport à ces questions].* (Entretien 22, E, F)

Un·e étudiant·e raconte qu'iel cherche à éviter de se rendre à l'école :

*En fait je n'y vais plus, j'y vais seulement quand c'est obligatoire, je prends le plus de distance possible* (Entretien 10, E, NB)

Il ne passe pas un jour sans qu'iel pense à arrêter ses études. Iel précise néanmoins que ce n'est pas « quelque chose de nouveau », ou spécifiquement lié à son expérience en HES, mais que c'est un sentiment d'exclusion qui parcourt l'ensemble de sa vie et de son parcours scolaire :

*C'est quelque chose qui a toujours été là. Bien sûr que ce n'est pas normal, mais aussi loin que je m'en souviens, je ne me suis jamais sentie incluse dans cette société donc forcément, je ne vais*

*pas me sentir incluse dans mon cadre scolaire. C'est juste qu'au bout d'un moment, ce n'est pas pour rien que les personnes trans ne font pas d'études.* (Entretien 10, E, NB)

La découverte d'un univers professionnel genré au sein des hautes écoles a également découragé une étudiante de poursuivre sa formation, en remettant en question son orientation professionnelle :

*J'ai commencé à la [école] je suis partie avec l'ambition de finir [ma formation], puis de travailler chez X. [...] En fait mon expérience à [école] m'a fait me dire qu'en fait : non. Parce que [mon futur milieu professionnel sera] bourré de gens comme ça et je n'ai pas envie de travailler dans cette atmosphère. Ça ne me donne plus envie en fait.* (Entretien 17, E, F)

Enfin, une étudiante nous confie le cas d'une de ses amies, rencontrée à l'école, qui a arrêté sa formation en raison des comportements de ses camarades et de l'« ambiance générale » qui régnait dans son institution :

*Elle a arrêté au bout de deux ans mais ce n'est pas parce que ça ne lui plaisait pas. Elle aussi ressentait très clairement cette ambiance et on a dû à plusieurs reprises remettre des camarades à leur place.* (Entretien 17, E, F)

### Collaborateurs et collaboratrices

Les situations vécues par les collaborateurs et collaboratrices génèrent le même type de conséquences sur la santé mentale et physique que celles ressenties par les étudiant·e·s, à savoir un mal-être général ou encore une perte de confiance en soi qui peut générer des « crises de panique », comme en témoigne cette collaboratrice :

*[Cette situation de mobbing] m'a créé des crises de panique assez fortes. [Précédemment] j'ai eu un burn-out assez « classique », mais quand je suis revenue ici, en tant qu'assistante, l'odeur, les lieux... La dernière fois, j'étais tellement en situation de stress total que j'ai commencé à re-avoir des crises d'angoisses.* (Entretien 37, C, F)

Dans le cas de situation de mobbing, plusieurs participant·e·s évoquent des relations qui ont dégénéré jusqu'à les conduire au burn-out. C'est le cas de ces collaboratrices, qui ont eu la sensation de se « griller » au fur et à mesure qu'elles essayaient d'imposer un respect et une reconnaissance de leur travail :

*Un burn-out n'arrive pas par hasard. On pédale dans la semoule, on investit de plus en plus d'énergie dans quelque chose qui va de moins en moins marcher, parce qu'entre temps, on a dévoilé ses cartes [...] qu'on n'est pas contente, qu'on aimerait que ce soit différent. Et le fait de dévoiler ses cartes, ça engage une perte, la relation [...] était encore pire ensuite. Et on devient le maillon faible.* (Entretien 16, C, F)

### *Désengagement professionnel*

Sur un plan professionnel, les situations de violence ou de maltraitance conduisent à trois conséquences principales : 1) la résignation, 2) le désengagement professionnel, ou 3) le départ de l'institution.

Une collaboratrice « discriminée » et « non-reconnue » dans son activité professionnelle a fait le choix du « service minimum » pour se « protéger » :

*J'ai décidé de faire mon travail et de partir. J'en suis arrivée à ce point et c'est triste. Parce que je n'ai jamais été comme ça. Comment j'ai été perçue, comment je n'ai pas été entendue, beaucoup de choses qui font que, pour se protéger, on finit par se dire : [...] moi aussi je dois me protéger.*  
(Entretien 13, C, F)

Enfin une collaboratrice, incapable de se résigner et se décrivant comme quelqu'un de particulièrement « engagée » dans son travail, a démissionné en considérant que cela était la seule manière de « ne pas s'abîmer au passage » :

*Les autres étaient peut-être résignés. On n'a pas tous les mêmes enjeux aux mêmes endroits. [Pour moi], c'était génial d'être là. Et en fait, plus dure fut la chute. J'ai eu la sensation que petit à petit, je prenais de plus en plus à cœur ce qui se passait. Donc ça m'abîmait au passage. Mais ça ne se voyait pas forcément, car je ne suis pas quelqu'un qui montre toujours. Donc j'ai encaissé. Les gens n'ont vraiment pas compris. Un jour, je ne suis plus venue. Après j'ai démissionné.* (Entretien 16, C, F)

En conclusion, que ce soit du côté des étudiant·e·s ou des professionnel·le·s, les violences subies au sein de la HES-SO ont des répercussions importantes sur les personnes qui les vivent, ainsi que sur les personnes qui en sont témoins.

Les entretiens montrent que les violences subies de façon répétée, qu'il s'agisse de violences de genre, de pressions exercées par des responsables hiérarchiques ou des enseignant·e·s (mobbing), ou encore des discriminations raciales, peuvent avoir des conséquences radicales comme l'abandon d'une formation ou un renoncement à une carrière. Les conséquences des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes sont de nature à réduire encore la diversité au sein de l'institution en provoquant le départ des personnes en situation de minorité, renforçant ainsi un peu plus les rapports de domination.

Tous les participant·e·s ont émis des recommandations afin de lutter et prévenir ces situations de violences et de discriminations, qui sont présentées dans le prochain chapitre.

## Chapitre 5 – Recommandations

Ce dernier chapitre est consacré aux recommandations adressées à la HES-SO Genève, directement issues des entretiens semi-directifs et appuyées par les résultats de la partie quantitative.

En effet, dans la dernière partie de l’entretien, nous demandions d’abord aux participant·e·s leur perception du dispositif de prévention et de protection actuel. Ensuite, nous les interrogeons sur ce qui pourrait être amélioré ou mis en place à la HES-SO Genève afin de combattre les violences sexistes, LGBTphobes et le harcèlement sexuel.

Ce chapitre présente dix recommandations, réparties selon trois axes d’action :

- 1) Améliorer le dispositif existant
- 2) Renforcer et développer la culture institutionnelle de tolérance zéro
- 3) Compléter le dispositif existant avec de la sensibilisation et des formations

Un tableau récapitulatif des constats et des recommandations associées se trouve en fin de chapitre.

### Le dispositif existant

La HES-SO Genève dispose d’un Service égalité des chances, composé d’un·e responsable et de six répondant·e·s (un·e dans chaque école). Selon la politique d’égalité des chances actuelle<sup>14</sup>, le mandat de ce service consiste principalement en la promotion de l’égalité des chances dans les six institutions à travers des projets de communication ou d’actions concrètes. De plus, la ou le responsable doit pouvoir recueillir des témoignages liés à des discriminations en toute confidentialité, alors que les répondant·e·s égalité de chacune des écoles doivent notamment veiller à l’intégration des personnes en situation de de handicap et/ou ayant des besoins spéciaux.

Comme nous allons le voir, ce dispositif est cependant peu, mal, voire pas, connu d’une grande partie de nos répondant·e·s. Les recommandations sont par conséquent construites à la fois en lien avec le dispositif existant et son potentiel de développement.

---

<sup>14</sup> Les détails du dispositif peuvent être trouvés sur cette page : <https://www.hesge.ch/geneve/hes-so-geneve/qui-sommes-nous/egalite-des-chances#mission>

## Premier axe : améliorer le dispositif existant

### *Constat : la méconnaissance des ressources disponibles*

Suite à nos entretiens avec les étudiant·e·s et les collaborateur·trice·s, un des principaux constats est qu'il existe une certaine méconnaissance du dispositif existant, tant en matière d'égalité des chances que de procédure pour reporter des situations de sexisme, de harcèlement ou de LGBTphobie. Certain·e·s interviewé·e·s disent en effet n'avoir reçu aucune information à ce sujet :

*C'est vrai que je n'ai jamais entendu parler des dispositifs de prévention et de protection. On n'a jamais pris le temps de vraiment nous dire où aller s'informer ou à qui aller en parler. (Entretien 8, E, H)*

*Non, je ne saurais pas trop [où aller]. Je sais qu'il y a des associations qui pourraient probablement nous aider avec ça, mais pas au sein de la HES-SO. (Entretien 32, E, F)*

La plupart des personnes interrogées ne savent pas où trouver les informations sur leurs droits ou les ressources à disposition lorsqu'elles sont témoins ou victimes d'une situation problématique. Les pages internet<sup>15</sup> ou intranet dédiées aux ressources internes et externes ne sont que rarement mentionnées. Le dispositif de personnes de confiance externe (Human Capital Partners)<sup>16</sup> est encore très peu connu. Certain·e·s interviewé·e·s savent qu'il y a un·e répondant·e égalité dans leur école, mais ne connaissent ni son nom, ni son rôle précis.

Ce manque de connaissance des dispositifs de soutien concorde avec les résultats quantitatifs concernant les réactions des personnes victimes : les sollicitations internes (professeur·e·s, répondant·e·s égalité ou direction) et externes (police ou associations) sont peu fréquentes. Les entretiens confirment un recours plus systématique à des ressources « privées » :

*Quand j'ai des soucis au travail, si j'ai besoin que ça aille mieux, ça sera toujours du côté privé. [...] De toute façon, je n'ai même pas de personne de référence à contacter. Donc non. Ça ne me viendrait même pas à l'esprit de chercher quelqu'un à l'[école] à qui parler de ce genre de trucs (Entretien 26, C, F)*

Pour faire face à cette méconnaissance des ressources à disposition au sein de l'institution, les personnes interviewé·e·s recommandent d'informer de manière régulière à travers différents canaux, notamment en poursuivant avec ceux déjà utilisés (courriel d'information, panneaux d'affichage, écrans d'information, etc.) :

---

<sup>15</sup> <https://www.hesge.ch/geneve/hes-so-geneve/mal-etre-harcèlement-violences/membre-du-personnel/atteinte-integrite-discrimination>

<sup>16</sup> <http://www.humancapitalpartners.ch/>

*[Il faudrait] plus de visibilité, plus de documentations [...], plus de panneaux peut-être des mails qui rappellent qu'il y a quelqu'un qui est là en cas de difficultés. (Entretien 8, E, H)*

Ainsi, la première recommandation est de combler le manque d'information évoqué par les interviewé·e·s, en renforçant les canaux utilisés actuellement et en transmettant de l'information sur une base plus régulière. Malgré les courriels, la mention dans le guide des étudiant·e·s ou les ressources disponibles en ligne, les témoignages recueillis mettent en évidence un écart entre la communication institutionnelle en place et sa réception effective par la communauté HES-SO Genève.

### **Recommandation 1**

- Renforcer la communication institutionnelle sur ces thématiques en réaffirmant la notion de tolérance zéro et désigner régulièrement les ressources existantes.

#### *Le rôle des répondant·e·s égalité*

Parmi les interviewé·e·s qui connaissent le dispositif existant et plus précisément le rôle des répondant·e·s égalité, certain·e·s signalent des potentiels d'amélioration :

*En fait les dispositifs sont bien, je dirais qu'ils sont suffisants, [mais] il faudrait qu'ils soient renforcés avec plus de moyens et plus d'expertise. Par exemple, que les répondants dans les écoles ne soient pas des gens qui sont [aussi] professeurs et qu'ils ne soient pas des gens qui sont à deux heures par semaine et que l'égalité est quelque chose de facultatif, parce qu'on a choisi telle ou telle personne. (Entretien 13, C, F)*

Sur la base des entretiens, il est ainsi possible de distinguer trois écueils principaux qui entravent la sollicitation des répondant·e·s égalité. Premièrement, plusieurs interviewé·e·s rapportent que les répondant·e·s sont dans une situation de surcharge et estime que davantage d'heures devraient être dédiées à ce mandat :

*Quand on a des répondantes à ces taux d'activité [...] ça me fait voir à quel point l'institution pense avoir trouvé la solution, en ne leur donnant que deux heures par semaine. Pour moi ce n'est pas possible. (Entretien 13, C, F)*

*La répondante égalité, c'est quelqu'un que j'apprécie beaucoup. Je pense qu'elle fait de son mieux, elle travaille énormément, je pense que ce n'est pas du tout ok qu'elle doive faire ça toute seule. Ça ne va pas du tout. (Entretien 10, E, NB)*

La demande d'un taux d'activité dédié aux questions d'égalité revu à la hausse est aussi liée au deuxième écueil, qui concerne les multiples casquettes des répondant·e·s. Pour les interviewé·e·s, ces mandats divers mettent à mal l'indépendance des répondant·e·s :

*La répondante égalité est l'amie d'un autre professeur, c'est un peu compliqué [de se confier à elle]. (Entretien 5, C, F)*

*On ne peut pas demander à tout le monde de remplir tous les rôles. Je pense que c'est [...] un gage d'objectivité, de bonne foi de la part d'institution [...] Et aussi une garantie pour celui qui se plaint de ne pas être lui-même confronté au conflit d'intérêt. De se dire que, vraiment, il n'a pas de liens [d'intérêt] avec la personne à qui il se confie. (Entretien 42, E, H)*

Enfin, les interviewé·e·s questionnent l'expertise du Service égalité notamment en termes de formation des personnes en charge :

*Souvent ce sont des personnes, je ne veux pas dire qu'elles ne sont pas compétentes [...] mais ce sont des personnes qui n'ont pas forcément choisi [cette fonction], qui le font par sympathie peut-être. Je dirais qu'il faudrait que ce soit des personnes motivées qui ont une conviction pour la cause, qui sont compétentes dans les domaines, qui ont fait une formation, ne serait-ce qu'en études genre ou des formations continues. Pas des personnes que la direction prend, désigne, juste pour avoir deux heures par là et deux heures par ci. (Entretien 13, C, F)*

Sur la base de ces trois problématiques – le taux d'activité, les rôles multiples et l'expertise ressentie – l'idée d'une personne qui serait engagée à plein temps, affectée uniquement à cette tâche, est vue par de nombreux et nombreuses interviewé·e·s comme la solution idéale :

*Je sais que la répondante égalité fait du mieux qu'elle peut mais ça ne va pas. Le problème n'est pas la répondante égalité, c'est le fait qu'il faudrait deux personnes qui travaillent à plein temps. Il faudrait qu'une de ces personnes soit disponible, tout le temps, à n'importe quel moment de la journée pendant la semaine. Pour que s'il se passe quelque chose, l'étudiant ou l'étudiante puisse aller toquer à sa porte, s'asseoir, pleurer et discuter avec la personne. Pour moi, c'est vital d'avoir ça. Il faut avoir ça. (Entretien 10, E, NB)*

Les témoignages des collaborateurs et collaboratrices ainsi que des étudiant·e·s sur les ressources existantes à l'interne nous permettent ainsi de formuler une deuxième recommandation précisément sur le rôle des collaborateurs et collaboratrices du Service Egalité.

## **Recommandation 2**

- Réévaluer le taux d'activité, le rattachement et l'expertise des répondant·e·s égalité.

### *Vers des procédures claires et englobantes*

Enfin, une dernière façon d'améliorer le dispositif existant réside dans la clarification des procédures de plainte et la prise en compte des deux parties (« victime » et « auteur·e »). Cette clarification peut notamment être portée par des personnes ressources autres que les répondant·e·s égalité, parfois plus « abordables » pour les étudiant·e·s. En effet, en l'absence d'identification des répondant·e·s égalité ou face au constat de leur surcharge de travail, certain·e·s étudiant·e·s expliquent qu'ils et elles se tourneraient plus volontiers vers d'autres personnes à l'interne, avec lesquelles un lien de confiance durable a pu se tisser tout au long de leurs études comme les professeur·e·s, les conseillers et conseillères aux études ou les responsables de filières :

*Dans notre classe, on est assez proche de nos profs, qui nous suivent pendant trois ans et on a une conseillère aux études. C'est elle qui nous a explicitement dit plusieurs fois, et elle nous le redit presque tous les mois, que si on a besoin de parler de quelque chose, que si vraiment ça ne va pas, même d'un point de vue personnel, elle était là. (Entretien 14, E, F)*

Ainsi, en sus des répondant·e·s égalité, ces autres personnes ressources – d'ailleurs identifiées comme telles par la HES-SO Genève<sup>17</sup> – doivent pouvoir renseigner les étudiant·e·s sur les démarches qu'ils et elles peuvent entreprendre et les informer des procédures à l'interne. La multiplication des portes d'entrée pour adresser un malaise ou reporter une situation doit donc s'accompagner d'une connaissance procédurale à jour chez les personnes identifiables par les étudiant·e·s et les collaborateurs et collaboratrices.

Enfin, toujours dans le cadre des procédures, les interviewé·e·s soulignent la nécessité de renverser le « fardeau de la honte » du côté des auteur·e·s de remarques ou violences sexistes et LGBTphobes. En effet, selon certain·e·s interviewé·e·s, c'est la personne « victime » qui subit les conséquences si elle décide de dénoncer une situation : « C'est toujours le ou la collaboratrice qui est déplacée, ce n'est jamais [la personne qui pose problème] » (Entretien 20, C, H). En ce sens, le dispositif mis en place pour la communauté HES-

---

<sup>17</sup> Voir : <https://www.hesge.ch/geneve/hes-so-geneve/mal-etre-harcelement-violences/etudiante-ou-etudiant>

SO Genève ne devrait pas uniquement soutenir les personnes qui ont été victimes de sexisme, harcèlement ou LGBTphobie, mais aussi prévenir les discriminations et les violences :

*Il y a un moment où les agresseurs ne doivent plus se sentir légitimes d'agresser en fait, il faut que la honte change de camp. [...] Comment on change ça ? Pas avec un claquement de doigts. Mais en termes d'institution, par exemple, il y a des recommandations qu'on peut faire autour de la Loi sur l'égalité c'est [d'] informer les collaborateurs [de] la base légale. Et informer les collaborateurs, ça ne veut pas juste dire : « Je vous envoie un mail quand vous arrivez à [l'école], je vous donne une pile de papier, je vous donne un truc sur la base légale ». Mais c'est : former de manière régulière, sur les comportements qui sont inacceptables [...] Quelles sont les sanctions que risquent les auteurs [...]. Et que l'institution ne tolère pas ces comportements-là. (Entretien 18, C, H)*

En résumé, la procédure à suivre en cas de report de situation doit être claire aux yeux des étudiant·e·s et du personnel ; les personnes ressources au sens large doivent pouvoir expliquer cette procédure et indiquer la marche à suivre. De plus, si une personne entame un processus de plainte, celui-ci devrait être « englobant », c'est-à-dire qu'il devrait inclure un suivi des auteur·e·s de violences ou discriminations, et non pas uniquement de la personne qui reporte la situation.

### **Recommandation 3**

- Mettre en place des procédures plus claires pour l'accompagnement des personnes, y compris les « auteur·e·s » et multiplier les portes d'entrée pour pouvoir adresser un problème (à différentes personnes, à différents niveaux).

## Deuxième axe : renforcer et développer la culture institutionnelle de tolérance zéro

### *Reconnaître les violences et discriminations*

Plusieurs interviewé·e·s ont émis des doutes quant à un réel changement possible à la HES-SO Genève et ont le sentiment qu'il existe une politique institutionnelle « alibi ». En ce sens, les questions touchant au sexisme et à la LGBTphobie ne seraient pas une « priorité » dans les écoles et certaines décisions ou actions des écoles seraient symboliques (comme l'introduction du langage inclusif par exemple), mais qu'elles ne provoquent pas un changement plus profond. Par conséquent, il apparaît nécessaire de mettre en place une culture institutionnelle commune de tolérance zéro, qui permette à chacun·e de se sentir en sécurité sur son lieu de travail ou de formation. Afin d'améliorer le dispositif existant et développer cette culture institutionnelle de tolérance zéro, il est tout d'abord indispensable que l'institution reconnaisse les violences sexistes et LGBTphobes et le harcèlement sexuel. En ce sens, visibiliser et (apprendre à) reconnaître ces situations permet de rendre leur dénonciation plus « légitime », sans que la personne qui le fasse doive se justifier ou se questionner sur la « gravité » de la situation. En effet, lorsque les discriminations portent un nom et un contenu, par exemple lorsque l'on signifie que certaines expressions sont sexistes ou LGBTphobes, on peut alors les désigner en tant telles d'un point de vue non seulement social mais aussi légal. On passe d'un statut de « blague sexiste » ou de « commentaire déplacé » à une situation de harcèlement, de sexisme ou de LGBTphobie. Dès que l'événement peut être nommé dans un espace de reconnaissance réciproque (l'institution et l'ensemble de la communauté comprennent l'événement dans les mêmes termes), il est alors possible de les dénoncer de manière légitime car il est reconnu que ces événements ne sont pas acceptables :

*Informers, sensibiliser, former et prendre en charge. Informer, dans le sens, régulièrement, faire des rappels : ces comportements-là constituent du harcèlement sexuel et du sexisme et ne sont pas acceptés [...] faire des formations spécifiques sur : Qu'est-ce que le harcèlement ? Comment le détecter, comment agir [...] En nommant les choses, définir le harcèlement : le harcèlement c'est le ressenti de la personne concernée. Ce n'est pas l'intention. (Entretien 18, C, H)*

Comme le souligne ce collaborateur, la reconnaissance et l'information doivent être accompagnées d'un réel processus de prise en charge et, le cas échéant, de sanctions :

*Parce que sinon on ne fait que de la comm'. Prendre en charge, annoncer qu'il y aura des sanctions et les appliquer, s'attaquer aux auteurs et [ne] pas déplacer les victimes. (Entretien 18, C, H)*

De plus, plusieurs étudiant·e·s mentionnent qu'une formation sur les violences sexistes, LGBTphobes ou le harcèlement leur permettra aussi d'être outillé·e·s dans leur futur professionnel :

*J'ai l'impression qu'on est quand même très vite en première ligne [en tant que professionnel·le] et on va avoir à faire à des gens très différents dans le cadre de notre métier. Je serais surprise de trouver une prof qui sache ce qu'est la « transidentité » par exemple et juste de pouvoir parler de ça. (Entretien 39, E, F)*

Ainsi, la reconnaissance des situations problématiques apparaît comme le premier pas pour aller dans le sens d'une politique de tolérance zéro. Cette reconnaissance peut être mise en pratique à travers différentes actions concrètes qui font l'objet des trois prochaines recommandations.

#### **Recommandation 4**

- Reconnaître l'existence de violences et de discriminations au sein de l'institution.

#### *Établir une charte et des sanctions*

Parmi les premières mesures concrètes qui permettraient de bâtir une culture institutionnelle de tolérance zéro, la signature d'une charte relative aux diverses formes de discriminations devrait être un prérequis pour les collaborateurs et collaboratrices et étudiant·e·s qui rejoignent la HES-SO Genève:

*Je pense que la HES-SO devrait avoir une charte de non-discrimination, de non-harcèlement, de non-sexisme au sein de [l'école] et que tout le monde devrait signer, tous les gens qui ont envie de donner des cours ici, les gens qui ont envie de rentrer ici devraient faire partie du truc [...] Il devrait y avoir de la visibilité sur ces choses, sur l'existence de cette problématique. On devrait en parler quoi. (Entretien 22, E, F)*

De plus, la charte devrait clairement mentionner les sanctions qui s'appliqueraient à l'égard des auteur·e·s de violences ou discriminations. L'établissement d'une charte dans chaque école pourrait ainsi construire un cadre commun et ce d'autant plus si ce document est réalisé dans un processus participatif. La charte pourrait aussi être un prérequis administratif à signer lors l'engagement ou de l'inscription.

#### **Recommandations 5**

- Développer une charte institutionnelle dans chaque école, dans le cadre d'un processus participatif ; définir et faire connaître les sanctions qui accompagnent sa transgression.

### *Administration et communication*

Le langage épiciène a été introduit dans la plupart des écoles au niveau de la communication institutionnelle, mais il pourrait être étendu et systématisé dans le cadre des enseignements et des consignes données aux étudiant·e·s pour les travaux qu'ils et elles sont amené·e·s à réaliser. Si certain·e·s pensent que cet outil est uniquement symbolique, d'autres affirment que c'est déjà un pas dans une direction globalement plus inclusive :

*On n'a pas de culture transversale sur cette question-là [le langage inclusif]. [...] J'avais insisté sur le langage égalitaire pour que ça devienne une culture. Alors c'est très très réfractaire, j'ai des collègues qui [...] sont totalement opposés à ça. [...] Je ne sais pas, ça me paraît quand même illustratif de la volonté qu'on a d'impulser quelque chose [...] [ce] serait déjà un signal [...] qu'on cherche à aller réellement vers une société égalitaire. Ce n'est pas juste un langage. (Entretien 20, C, H)*

Certain·e·s interviewé·e·s ont aussi mentionné la binarité de l'administration. Celle-ci se traduit très concrètement par l'assignation du genre sur la carte d'étudiant·e ou sur les diplômes, ainsi que dans les statistiques administratives. Cette binarité homme/femme ne permet ainsi pas aux personnes d'être reconnues comme non-binaire ou avec une autre identité de genre que celle à laquelle les assignent leurs documents officiels.

### **Recommandation 6**

- Reconsidérer les normes administratives et de communication dans une perspective inclusive.

### *Politique d'engagement et représentation*

D'autres mesures pratiques concernent le processus de recrutement dans une perspective plus représentative, qui favoriserait aussi les rôles modèles. A ce propos, plusieurs étudiant·e·s regrettent le manque de représentativité ou de « mixité » du corps professoral :

*Ça me paraît un peu, on va dire un peu utopique, mais je pense que quand même au niveau de l'embauche de profs de faire un peu de tri. Je pense que ce serait franchement... vraiment choisir des personnes plus... [d'avoir] plus de représentations, plus de mixité. Je pense que ça peut faire que du bien et je pense que ça peut vraiment changer toute l'atmosphère dans les cours. Même si le contenu change pas je pense que ça peut changer énormément. (Entretien 32, E, F)*

Aux yeux de cette étudiante, une plus grande diversité dans le corps professoral suffit déjà à modifier la dynamique d'un cours. Dans le même ordre d'idée, dans les métiers traditionnellement genrés, les rôles modèles que peuvent incarner certain·e·s professeur·e·s peuvent impacter positivement les étudiant·e·s mais aussi offrir une image plus inclusive des filières lors de leur promotion. Par exemple, dans les écoles

techniques, où le corps étudiant et enseignant est à majorité masculine, une interviewée propose de mobiliser plus de femmes pour faire la promotion des filières. Du côté des écoles de santé et de travail social, une étudiante se souvient avoir apprécié que lors de la présentation des filières un homme ait représenté un corps de métier traditionnellement féminin.

Enfin, des processus plus participatifs permettraient d'améliorer la représentativité, comme par exemple associer les étudiant·e·s aux processus de choix des intervenant·e·s lors d'événements ou de formations. Du côté du personnel, une collaboratrice ayant un poste à responsabilités suggère qu'une gouvernance plus participative permettrait d'apporter une culture institutionnelle différente. Des processus participatifs horizontaux atténueraient les rapports de pouvoir – souvent vecteurs de discriminations – et favoriseraient la participation active des collaborateurs et collaboratrices dans la politique institutionnelle.

### **Recommandation 7**

- Établir une politique d'engagement plus inclusive et représentative ; favoriser des processus plus participatifs.

### **Troisième axe : Compléter le dispositif existant avec de la sensibilisation et des formations**

#### *Des formations pour toutes et tous*

La recommandation évoquée le plus souvent par les interviewé·e·s est la nécessité de former l'ensemble de la communauté HES-SO Genève aux questions de violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes. Ces formations devraient être données de façon régulière – les écoles présentant un *turn-over* fréquent – et par des personnes spécialisées :

*[Il faudrait] qu'il y ait des présentations qui soient faites dans les départements. Par des gens qui ont fait des master en étude genre, en socio, [...] qui ont fait des études et qui sont aussi concernés par ça. Qui puissent faire des présentations au début d'année, au début de chaque semestre, des trucs basiques, sur le fait que l'identité non-binaire par exemple est une entité, au même titre que l'identité d'homme ou de femme, que l'identité non-binaire ce n'est pas une phase, ce n'est pas une blague. (Entretien 10, E, NB)*

Le caractère obligatoire de certaines formations permettrait de sensibiliser et former des personnes qui ne s'inscriraient pas forcément d'elles-mêmes et qui ont pourtant un rôle à jouer dans l'institution, comme l'exprime cette collaboratrice :

*Une formation c'est une bonne idée sauf que je ne suis pas sûre que les gens participent, [il] faudrait que ça soit obligatoire [...] C'est de la responsabilité de chacune et chacun, c'est comme le code de la route. Pour pouvoir bien circuler, il faut qu'on apprenne les règles, c'est un peu triste de devoir les répéter à des personnes adultes mais c'est comme ça si on veut éviter les accidents. Donc oui, une formation ; mais ce sera les mêmes, c'est les convaincus qui viennent qui seront contents de se retrouver, d'entendre les choses qu'ils ont envie d'entendre... mais l'agresseur, il ne vient pas, l'agresseur il ne vient pas voir une formation sur le harcèlement sexuel, il a même pas conscience qu'il fait du harcèlement sexuel. (Entretien 21, C, F)*

Du côté du personnel enseignant, une formation pédagogique portant sur le genre pourrait aussi être proposée afin d'aborder, par exemple, les dynamiques de genre en classe (prise de parole, utilisation de l'espace). Il ne s'agirait pas uniquement d'informer mais aussi de donner des outils concrets :

*Il y a peu d'outils, je me sens peu outillée de manière objective, pour pouvoir répondre à des situations [...] Et ça, s'il y a une demande à faire pour les HES c'est que franchement on ait au moins une demi-journée de pédagogie. Et pourquoi pas [la] tourner sur ces questions de genre. Comment on pourrait agir [pour aider] nos étudiantes à prendre confiance. Parce qu'on le voit aussi dans les cours quand il y a des garçons et que ce sont des trucs techniques, elles vont beaucoup plus laisser la place à l'homme et, elles, s'effacer. (Entretien 37, C, F)*

Enfin, il est attendu que ces formations prennent la forme d'ateliers pratiques, qui mettent les participant·e·s en situation réelle grâce à des jeux de rôle ou des vignettes. Ainsi, notre prochaine recommandation s'axe autour de formations régulières pour différents publics, qui permettraient d'offrir une sensibilisation plus active, afin d'outiller les membres de l'institution, en particulier le corps professoral et les personnes ayant des postes à responsabilités.

### **Recommandation 8**

- Proposer des formations régulières pour les différents publics, dont certains modules obligatoires, notamment pour les personnes avec des responsabilités hiérarchiques ou pédagogiques.

#### *Des supports de cours plus inclusifs*

Une attente exprimée par plusieurs étudiant·e·s interviewé·e·s concerne le matériel des cours. En effet, ils et elles décrivent des supports de cours encore très « traditionnels ». Certain·e·s étudiant·e·s indiquent par exemple que les vignettes ou les cas présentés en cours représentent souvent des familles hétérosexuelles blanches et qu'il n'y a pas de place pour d'autres modèles et représentations :

*Et dans les exemples dans les vignettes, ce sera toujours des couples hétéros, des personnes binaires, il n'y a absolument rien sur quoi que ce soit de différent. En tout cas, je n'ai à aucun moment ressenti une envie de la part de l'école de juste même, un ou deux séminaires là-dessus ou juste en parler. (Entretien 39, E, F)*

Dans la même perspective, les interviewé·e·s soutiennent qu'il serait pertinent d'intégrer les questions de sexisme, harcèlement sexuel et LGBTphobie dans le cursus académique, car cela peut affecter toute personne non seulement dans la vie privée mais aussi sur les lieux de formation, de stage ou de travail.

### **Recommandation 9**

- Revoir les supports et les contenus pédagogiques (proposer d'autres modèles), intégrer les questions de genre et LGBTIQ+ dans les cours.

#### *Sensibiliser les « non-sensibles »*

Enfin, dans la même optique que certains éléments précédemment mentionnés (procédures englobantes, formations obligatoires), un des grands défis de la sensibilisation est celui de sensibiliser les personnes « non-sensibles ». En d'autres termes : comment toucher les personnes qui ne se sentent pas concernées par le sexisme, le harcèlement sexuel et la LGBTphobie ? Du point de vue des personnes ayant vécu des

situations sexistes, LGBTphobes ou de harcèlement sexuel à la HES-SO Genève, il est essentiel de ne pas uniquement viser les « victimes » à travers une campagne de sensibilisation. Celle-ci devrait inclure la communauté dans son ensemble et, en particulier, cibler les potentiel·le·s auteur·e·s de discriminations et de violences :

*Je trouve beaucoup plus intéressant de dire : « Tu m'as traité de... tu es un agresseur », par exemple, que de dire : « Tu as été traité de... tu es une victime. » Pour moi c'est plus intéressant de se focaliser sur les agressivités [...] pour identifier les agresseurs plutôt que d'identifier les victimes (Entretien 2, C, F)*

*On s'adresse aux victimes. Vous pouvez aller, n'ayez pas peur de parler. Oui, d'accord, mais adressons-nous aux agresseurs, faisons des campagnes où le message c'est : tu n'as pas le droit de faire ça, tu n'as pas le droit. Quand on fait des campagnes routières, on ne s'adresse pas au copilote... on s'adresse au pilote. C'est à lui de ne pas agir comme ça. (Entretien 21, C, F)*

Cette sensibilisation généralisée pourrait être réalisée à travers une campagne d'affichage dans les écoles, comme celle réalisée au sein de l'Université de Genève :

*J'aimerais prendre l'exemple d'Uni Mail. Il y a un peu partout : « Ma jupe est-elle trop colorée etc. ». Ça typiquement ça marche très bien. Ça touche les gens parce qu'on passe devant, on marche dessus, on est obligé de le lire à un moment ou à un autre. [...] Je pense que les gens non concernés finissent par le lire quand même parce que c'est écrit là en rose fluo, en bleu voyant. (Entretien 27, E, F)*

Enfin, il est important de rappeler que ces campagnes de sensibilisation ainsi que les formations et le matériel de cours précédemment mentionnés devraient être pensés dans une perspective intersectionnelle, qui va au-delà de la question du genre et qui inclut aussi les discriminations raciales :

*Il faut que ça parle de racisme, ça ne peut pas ne pas parler de racisme. Ça ne fait pas de sens, parce que les oppressions de genre sont nées de la white supremacy et du colonialisme. Il faut vraiment que ce soit lié et que ce soit intersectionnel. (Entretien 10, E, NB)*

### **Recommandation 10**

- Mener des campagnes de sensibilisation intersectionnelles pour toucher les « non-sensibles » ainsi que les potentiel·le·s auteur·e·s plutôt que les personnes victimes.

## Conclusion

Si les données quantitatives montrent dans un premier temps que le climat ressenti à la HES-SO-Genève est de « bon à très bon », l'analyse des comportements vécus ou observés et les situations décrites lors des entretiens qualitatifs indiquent que les écoles de la HES-SO Genève, ainsi que ses services communs, ne sont malheureusement pas encore exempts des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes.

Tant l'analyse quantitative que l'analyse qualitative décrivent en effet que les femmes et les personnes LGBTIQ+ ressentent un sentiment de sécurité moindre au sein de leur établissement respectif et subissent proportionnellement plus de comportements sexistes, violents ou discriminatoires. Ces violences de genre s'inscrivent dans un continuum de violences liées à des rapports de pouvoir qui se jouent au niveau structurel ou lors d'interactions sociales, et qui donnent également lieu à d'autres type de violences et discriminations (racisme ou mobbing, par exemple).

En ce sens, ce rapport met à jour la face cachée de l'iceberg, dévoilant une partie de ce qui, bien souvent, n'est pas vu ou dénoncé, par honte, peur, ignorance, ou banalisation de comportements devenus invisibles. Si la notion d'invisibilité touche au constat et à la dénonciation des comportements, elle jalonne aussi la manière dont les minorités ressentent la place qui leur est faite au sein des établissements et la façon dont elles se protègent de violences à venir. Dans un curieux paradoxe, les stratégies individuelles mises en place par les personnes qui subissent ces violences vont de celles qui permettent d'être reconnu·e·s (parler fort pour devenir visible), à celles qui conseillent de se cacher pour ne plus subir (choix des lieux, des comportements ou des tenues vestimentaires pour devenir invisible).

Enfin, qu'il s'agisse d'une ambiance générale ou de situations sexistes, LGBTphobes ou d'autres discriminations, cette étude montre que ces comportements affectent la santé physique et mentale des membres de la communauté et ont des conséquences sur leur parcours professionnel et de formation, les poussant même quelquefois à quitter l'institution.

Il convient de garder à l'esprit que la réalisation de cette étude dans le contexte du Covid-19, la nécessité de tenir des entretiens à distance ainsi que la surcharge et la fatigue liées à cette période ont certainement retenu certaines personnes de répondre ou témoigner. Ce contexte nous a également empêché de nous rendre sur les différents terrains et de pouvoir observer les interactions entre les personnes directement *in situ*. S'agissant d'une recherche mandatée par l'institution, certaines personnes se sont également montrées inquiètes de l'anonymat qui serait réservé à leur témoignages, mettant à jour une méfiance envers l'institution. Alors que les membres du PAT sont relativement nombreuses et nombreux à avoir répondu à l'enquête en ligne, les membres du PAT sans fonction hiérarchique (secrétaires, assistant·e·s technique) sont par exemple proportionnellement peu représenté·e·s dans l'échantillon qualitatif, où il fallait se présenter en personne.

Cette méfiance envers l'institution est également présente quand il s'agit d'évaluer les dispositifs en place et d'adresser un problème à l'interne. Tant les étudiant·e·s que le personnel attendent donc de la HES-SO Genève un meilleur dispositif de prévention et de protection des violences et discriminations, qui doit permettre à chacun·e de reconnaître les violences et leurs causes ainsi que de protéger l'ensemble des membres de la communauté. La série de recommandations adressée à la HES-SO Genève l'invite à se munir d'un plan d'action qui permette de ne pas laisser ses étudiant·e·s et son personnel se prémunir des violences en adoptant des stratégies individuelles d'évitement, mais en se sentant protégée au sein d'une culture institutionnelle commune. S'agissant d'une institution de formation professionnalisante, l'attente est d'autant plus forte, car les étudiant·e·s deviendront les professionnel·le·s de demain et il s'agit de faire en sorte qu'ils et elles ne reproduisent pas stéréotypes et discriminations dans leur futur environnement de travail.

Cet état des lieux constituant la première enquête menée au sein des écoles de la HES-SO Genève, les données récoltées ne peuvent être directement comparées. Il convient maintenant de mettre en place des mesures concrètes, puis d'en effectuer un monitoring à moyen et long termes, afin que cette étude puisse n'être qu'une pierre à l'édifice.

## Annexes

### Annexes à l'enquête quantitative

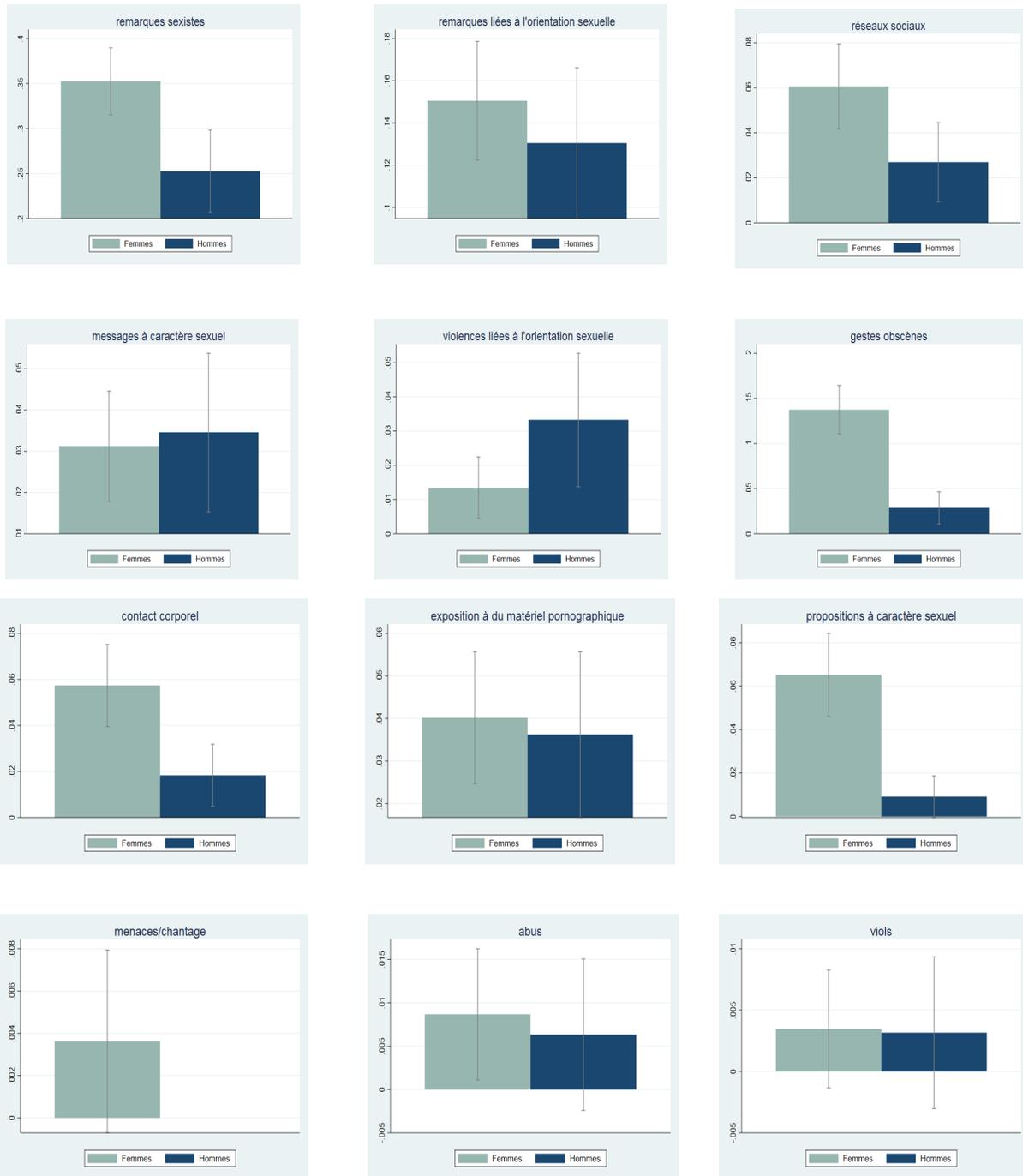
**Tableau A1 : Nombre d'occurrences par comportement**

	N (pondéré)
Remarques sexistes	324,5
Remarques liées à l'orientation sexuelle	150,3
Gestes obscènes	90,1
Harcèlement sur les réseaux sociaux	47,2
Contacts corporels indésirables	40,9
Expositions à du matériel pornographique	40,8
Propositions à caractère sexuel	40,4
Appels/messages à caractère sexuel	35,1
Violences liées à l'orientation sexuelle	24,7
Abus sexuels	8,0
Viols	3,5
Chantage et menaces	2,0

**Tableau A2 : Nombre de répondant·e·s à la question de non-réaction par comportement**

	N (pondéré)
Remarques liées à l'orientation sexuelle	74,2
Remarques sexistes	68,1
Gestes obscènes	48,6
Expositions à du matériel pornographique	18,6
Contacts corporels indésirables	15,5
Appels/messages à caractère sexuel	14,8
Harcèlement sur les réseaux sociaux	12,9
Propositions à caractère sexuel	11,4
Violences liées à l'orientation sexuelle	6,7
Chantage et menaces	1,3
Viols	0,9
Abus sexuels	0

**Figure A22 : Fréquence des comportements vécus par genre avec intervalle de confiance à 95% (N=1068)**



**Figure A23 : Proportion de répondant·e·s ayant reporté une cause de non-réaction pour les douze comportements**



**Note :** le nombre de répondant·e·s par comportement est indiqué dans le Tableau A1 : Nombre d'occurrences par comportement.

## Annexes à l'enquête qualitative

### Annexe 1 : Tableau récapitulatif des entretiens qualitatifs

Entretien	Statut	Corps/ niveau d'études	Identité de genre	Orientation sexuelle déclarée	Type de situation rapportée (principale)
Entretien 1, C, H	Collaborateur	PER	Homme	Hétérosexuel	Témoin de sexisme
Entretien 2, C, F	Collaboratrice	PER, CI	Femme	Bisexuelle	Témoin de sexisme
Entretien 3, C, F	Collaboratrice	PAT	Femme	Hétérosexuelle	Témoin de sexisme
Entretien 4, C, H	Collaborateur	PAT	Homme	Hétérosexuel	Témoin de LGBTphobie
Entretien 5, C, F	Collaboratrice	PER, CI	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 6, C, F	Collaboratrice	PER	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 7, C, F	Collaboratrice	PER, CI	Femme	Hétérosexuelle	Vécu harcèlement et sexisme
Entretien 8, E, H	Étudiant	Bachelor	Homme	Hétérosexuel	Témoin de LGBTphobie
Entretien 9, C, F	Collaboratrice	PER	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 10, E, NB	Étudiant·e	Bachelor	Non-binaire	Pansexuel·le	Vécu transphobie
Entretien 11, E, H	Étudiant	Bachelor	Homme	Hétérosexuel	Témoin de sexisme
Entretien 12, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 13, C, F	Collaboratrice	PAT	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 14, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Hétérosexuelle	Vécu harcèlement sexuel
Entretien 15, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Hétérosexuelle	Vécu discrimination raciale
Entretien 16, C, F	Collaboratrice	PER	Femme	Hétérosexuelle	Vécu harcèlement sexuel et psychologique
Entretien 17, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 18, C, H	Collaborateur	PER, CI	Homme	Hétérosexuel	Témoin de sexisme
Entretien 19, E, H	Étudiant	Master	Homme	Homosexuel	Témoin de LGBTphobie
Entretien 20, C, H	Collaborateur	PER	Homme	Hétérosexuel	Zéro situation
Entretien 21, C, F	Collaboratrice	PAT	Femme	Hétérosexuelle	Témoin de sexisme
Entretien 22, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme trans	Pansexuelle	Vécu LGBTphobie
Entretien 23, E, H	Étudiant	Master	Homme	Homosexuel	Témoin de sexisme
Entretien 24, C, H	Collaborateur	PER	Homme	Hétérosexuel	Témoin de sexisme
Entretien 25, C, F	Collaboratrice	PER, CI	Femme	Hétérosexuelle	Zéro situation

Entretien 26, C, F	Collaboratrice	PAT	Femme	Hétérosexuelle	Zéro situation
Entretien 27, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Hétérosexuelle	Témoin de sexisme
Entretien 28, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Queer	Zéro situation
Entretien 29, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Bisexuelle	Zéro situation
Entretien 30, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 31, C, F	Collaboratrice	PER	Femme	Queer	Vécu sexisme
Entretien 32, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Queer	Vécu sexisme
Entretien 33, E, F	Étudiante	Master	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 34, C, H	Collaborateur	PER, CI	Homme	Hétérosexuel	Zéro situation
Entretien 35, C, F	Collaboratrice	PAT	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 36, C, H	Collaborateur	PER, CI	Homme	Hétérosexuel	Zéro situation
Entretien 37, C, F	Collaboratrice	PER, CI	Femme	Hétérosexuelle	Vécu sexisme
Entretien 38, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Pansexuelle	Vécu LGBTphobie
Entretien 39, E, F	Étudiante	Bachelor	Femme	Bisexuelle	Vécu sexisme
Entretien 40, C, F	Collaboratrice	PER	Femme	Queer	Zéro situation
Entretien 41, E, H	Étudiant	Bachelor	Homme	Hétérosexuelle	Zéro situation
Entretien 42, E, H	Étudiant	Bachelor	Homme	Hétérosexuel	Zéro situation
Entretien 43, E, NB	Étudiant·e	Master	Non-binaire	Queer, pansexuel·le	Vécu LGBTphobie
Focus group 1, C, F	Collaboratrices	PAT	Femmes	Hétérosexuelles	Témoins de situations de sexisme et harcèlement sexuel

PAT = personnel administratif et technique

PER = personnel d'enseignement et de recherche

CI = corps intermédiaire

## Annexe 2 : Lettre d'information aux participant·e·s

La lettre d'information a été envoyée lors du recrutement général. Elle a aussi été envoyée en amont des entretiens, afin de rappeler le contexte et le but de l'étude.

---



### Document d'information aux participant·e·s

« Sexisme, LGBTphobie\* et harcèlement sexuel au sein de la HES-SO Genève »

Chère Madame, cher Monsieur

Nous vous proposons de participer à une recherche intitulée : « Sexisme, LGBTphobie\* et harcèlement sexuel au sein de la HES-SO Genève ».

Ce document d'information vous donne tous les renseignements nécessaires sur cette étude afin que vous puissiez décider d'y participer ou non, en toute liberté et en toute connaissance de cause.

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un mandat de la direction de la HES-SO Genève, sous la responsabilité de l'IREG (Institut de Recherche appliquée en Économie de Gestion). L'étude est coordonnée par le Professeur Giovanni Ferro-Luzzi, directeur de l'IREG. Les entretiens et les analyses sont réalisées par Vanessa Fargnoli, Dre en sociologie, Géraldine Puig, Adjointe scientifique HES et Ophelia Nicole-Berva, assistante de recherche.

Nous souhaitons réaliser une quarantaine d'entretiens semi-directifs avec des membres des HES-SO Genève de différents statuts : étudiant·e·s, personnel administratif et technique (PAT) et personnel d'enseignement et de recherche (PER).

Ces entretiens visent à faire un état des lieux des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes au sein des HES-SO Genève et d'analyser leur impact sur l'égalité des chances en formation et dans le parcours professionnel. Vos expériences, racontées avec vos propres mots, sont importantes pour que ces comportements de violence, de discrimination ou de harcèlement sexuel ne demeurent plus tabous, cachés ou, au contraire, banalisés. C'est pour cela que nous vous sollicitons.

Votre participation est strictement volontaire et non rémunérée.

**Vous pourrez à tout moment revenir sur votre accord et/ou quitter l'entretien en cours sans en donner de raisons.**

Avec votre accord, cet entretien sera enregistré (audio) et transcrit. À ce moment-là, toutes les informations qui pourraient fournir des indications sur votre identité seront éliminées.

Les enregistrements et leur transcription sont traités de manière anonyme et uniquement dans le cadre de cette recherche. Les éventuelles citations des entretiens seront anonymisées. Les enregistrements seront détruits une fois l'étude terminée. Toutes les données de l'étude seront détruites au plus tard dix ans après la fin de cette étude. Les résultats seront publiés, et vous serez communiqués sur simple demande.

Votre participation est particulièrement importante car les données récoltées ont pour objectif de développer une politique institutionnelle qui tienne compte de la réalité du terrain et qui soit au plus proche des besoins des personnes.

Nous vous remercions d'avance du temps que vous aurez la gentillesse de nous consacrer et restons à votre disposition pour toute précision complémentaire.

Genève, le 17 août 2020

Vanessa Fagnoli  
Géraldine Puig  
Ophelia Nicole-Berva

**\*LGBTphobie** : Ensemble de manifestations de déni et de mépris, de rejet et d'hostilité, de violence et de discrimination envers les personnes LGBTIQ+ ou perçues comme telles.

## Annexe 3 : Lettre de consentement

La lettre de consentement a été envoyée en amont d'un entretien.

---



institut de recherche appliquée  
en économie et gestion

### Document de consentement

« Sexisme, LGBTphobie\* et harcèlement sexuel au sein de la HES-SO Genève »

La chercheuse, \_\_\_\_\_, m'a informé·e oralement et par écrit des buts et du déroulement de l'étude : « *Sexisme, LGBTphobie\* et harcèlement sexuel au sein de la HES-SO Genève* »

J'ai lu et compris le document d'information destiné aux participant·e·s à l'étude susnommée. J'ai reçu des réponses satisfaisantes aux questions concernant ma participation à cette étude. Je peux garder le document d'information destiné aux participant·e·s et je reçois une copie de ma déclaration écrite de consentement.

J'ai eu suffisamment de temps pour réfléchir avant de prendre ma décision. J'accepte le fait que l'équipe de recherche ait un droit de regard sur les données originales, ces informations restant toutefois strictement anonymes.

Je participe volontairement à cette étude. Je peux à tout moment retirer mon accord de participation à cette étude sans avoir à donner de raisons. Aucun inconvénient pour mon emploi ou le suivi de mes études ne découlera de cette décision.

Je donne mon accord pour que cet entretien soit enregistré (audio) puis transcrit. A ce moment-là, toutes les informations qui pourraient fournir des indications sur mon identité seront éliminées. **Les enregistrements seront détruits une fois l'étude terminée ; toutes les données de l'étude seront détruites au plus tard dix ans après la fin de cette étude.**

Je sais que mon témoignage reste confidentiel et que les citations seront anonymisées dans les publications. Je consens à participer.

Nom:

Prénom:

Date et signature du ou de la participant·e: \_\_\_\_\_

Date et signature de la chercheuse : \_\_\_\_\_

**\*LGBTphobie** : Ensemble de manifestations de déni et de mépris, de rejet de d'hostilité, de violence et de discrimination envers les personnes LGBTIQ+ ou perçues comme telles.

## Annexe 4 : Flyer de ressources

Le flyer était remis aux interviewé·e·s après l'entretien, en mains propres ou par courriel.

---



institut de recherche appliquée  
en économie et gestion

Discrimination, harcèlement, violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes : où demander de l'aide ?

- Au sein de la HES-SO Genève :

Répondant-e égalité de votre école

Conseiller-e aux études

Ressources humaines

Ou auprès du dispositif de confiance externe, gratuit et confidentiel, mis en place par la HESGE : 022 736 33 07 / [personnedekonfiance@humancp.ch](mailto:personnedekonfiance@humancp.ch)

- Auprès d'organisations externes spécialisées :

**Centre LAVI Genève** (Association d'Aide aux Victimes d'Infractions)

En cas de harcèlement sexuel, les centres LAVI offrent une aide immédiate et gratuite au niveau médical, psychologique, social ainsi que des conseils sur les éventuelles démarches juridiques à entreprendre.

72 Boulevard Saint-George

1205 Genève

Tél : +41 22 320 01 02

[Centrelavi.ge@worldcom.ch](mailto:Centrelavi.ge@worldcom.ch)

[www.centrelavi-ge.ch](http://www.centrelavi-ge.ch)

### **Viol-Secours**

Soutien aux femmes dès 16 ans ayant subi des violences sexuelles dans un passé proche ou lointain (viol, harcèlement sexuel au travail ou dans la vie privée, violences sexuelles dans l'enfance, abus sexuels par des thérapeutes ou autres personnes ayant autorité).

Entretiens individuels, groupes de parole, accompagnement lors de démarches juridiques ou sociales.

Prévention: stages d'autodéfense pour femmes et adolescentes (Fem Do Chi), mise à disposition du grand public, des professionnels et des femmes concernées de compétences et d'une expertise dans le domaine des violences sexuelles.

<http://www.viol-secours.ch/>

Permanence téléphonique : +41 (0)22 345 20 20 / [permanence@viol-secours.ch](mailto:permanence@viol-secours.ch)

### **F-Information**

Soutien aux femmes dans les domaines professionnel, juridique et psycho-social.

<https://www.f-information.org/>

[femmes@f-information.org](mailto:femmes@f-information.org) / +41 22 740 31 00

### **Fédération genevoise des associations LGBT**

Composée de 360, Dialogai, Lestime, Parents d'Homos et Think Out, la fédération genevoise des associations LGBT travaille avec la Ville et l'État de Genève pour prévenir l'homophobie et la transphobie.

<https://federationlgbt-geneve.ch/>

+41 76 437 84 14 / [info@federationlgbt-geneve.ch](mailto:info@federationlgbt-geneve.ch)

### **DIALOGAI**

Association homosexuelle genevoise, reconnue d'utilité publique, lutte contre les discriminations et assure le développement de services au profit de la communauté LGBTIQ+.

+41 22 906 40 40 / <http://www.dialogai.org>

### **Comment porter plainte ou dénoncer un cas ?**

Vous pouvez le faire de deux manières :

- Auprès de la police, en vous rendant par exemple à la Brigade des mœurs, de préférence sur rendez-vous (17-19 Boulevard Carl-Vogt, tél. 022 427 96 71). Il est recommandé d'apporter tout élément de preuve en votre possession. Indiquez aussi les noms d'éventuel·le·s témoins. Notez le nom de la personne qui vous a entendue, vous pourrez ainsi la recontacter si nécessaire.
- Auprès du Procureur général, par lettre recommandée, à l'adresse suivante : Ministère public, Route de Chancy 6bis, Case postale 3565, 1211 Genève 3.

Vous avez le droit de demander à être entendue par une inspectrice et de vous faire accompagner par une personne de confiance (soutien moral) de votre choix. Il est important de noter que le témoignage éventuel de la personne de confiance qui vous accompagne risque de perdre de sa valeur par la suite.

([source : Viol-Secours](#))

Plus d'informations sur [www.hesge.ch/geneve/aide](http://www.hesge.ch/geneve/aide)