



institut de recherche appliquée  
en économie et gestion

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

### Introduction

Ce résumé présente une synthèse des résultats de l'étude quantitative et qualitative intitulée : « Sexisme, harcèlement sexuel et LGBTphobie au sein de la HES-SO Genève : quelles influences sur les parcours professionnels et de formation ? », menée entre août 2020 et février 2021 au sein des six écoles de la HES-SO Genève ainsi que de ses services communs.

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.

L'étude initiée à la HES-SO Genève s'inscrit dans un contexte national et international propice : la grève nationale des femmes de juin 2019 et le mouvement international #metoo initié en 2017, puis #meetoogay en 2021 ont en effet permis une libération de la parole des femmes et des personnes LGBTIQ+ sur les violences sexistes et sexuelles qui traversent la société.

Cela a conduit de nombreuses institutions à investiguer le climat de travail ou d'étude qui règne en leur sein et à mettre en place des mesures de prévention ou d'accompagnement renforcées: enquête à la RTS, témoignage recueillis par la commission associative des étudiant·e·s de

---

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

l'EPFL, qui a donné lieu à la mise en place de la Task Force Harcèlement A-Z & Promotion d'une culture du respect à l'EPFL<sup>2</sup>, pour ne citer que ces exemples.

Dans ce sillage, la HES-SO Genève a souhaité donner la parole aux étudiant·e·s et au personnel de ses six écoles 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 mis en place et d'émettre des recommandations et propositions pour la suite.

Il s'agit de la première étude traitant de ces questions menées 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 terme.

Cette étude combine un volet quantitatif et volet qualitatif. L'analyse quantitative a été faite sur la base d'un questionnaire en ligne et d'une analyse des données administratives fournies par la HES-SO Genève. L'analyse des données qualitatives repose sur la conduite d'entretiens semi-directifs et de focus groups auprès de femmes, d'hommes ou de personnes ne se reconnaissant ni comme homme ni comme femme. L'étude couvre les deux axes suivants :

- Axe 1: analyse des violences sexistes, sexuelles et lgbtphobes qui peuvent notamment prendre la forme de discriminations sexistes, lgbtphobes ou de harcèlement sexuel, voire psychologique.
- Axe 2: analyse de l'influence de ces violences sur l'égalité des chances dans les parcours professionnels et de formation

Les deux volets ont été adressés à l'ensemble de la communauté HES-SO Genève, soit les étudiant·e·s, le personnel administratif et technique (PAT), ainsi que le personnel d'enseignement et de recherche (PER) des six écoles et des services communs, 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)

---

<sup>2</sup> <https://www.epfl.ch/about/vice-presidencies/fr/vice-presidence-pour-la-transformation-responsable-vpt/task-force-harcèlement-promotion-culture-respect/>

- La Haute école de travail social (HETS)
- La Haute école du paysage, d'ingénierie et d'architecture (HEPIA)
- La Haute école de gestion
- Services communs de la HES-SO Genève

Initialement prévus au printemps 2020 et en raison de la pandémie du COVID-19, tant le volet quantitatif que qualitatif ont été repoussés au semestre d'automne 2020, période qui a vu les Hautes écoles alternativement ouvertes puis fermées, au gré des mesures sanitaires, nécessitant quelques adaptations décrites au chapitre « Méthodologie ».

## **Résumé – Analyse quantitative**

Cette partie présente une synthèse des résultats obtenus grâce au questionnaire en ligne adressé à l'ensemble de la communauté HES-SO Genève (étudiant·e·s, PAT et PER) le 23 septembre 2020, soit environ 7000 personnes. 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 (au travail ou sur le lieu de formation des personnes). 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 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 ces comportements parmi l'échantillon de répondant·e·s, présenté selon un ordre de fréquence décroissant : les remarques sexistes ou liées à l'identité de genre (30,3%) ; 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 (3,28%) ; les violences physiques liées à l'orientation sexuelle (2,31%) ; les abus sexuels (0,75%) ; les viols (0,33%) ; le chantage ou les menaces contre faveurs sexuelles (0,19%).

Ces comportements émanent tant des pairs que des supérieur·e·s hiérarchiques, avec d'importantes variations en fonction des comportements examinés. Pour six de ces comportements, 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 comportement 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 sollicitations 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 face au comportement qu'ils et elles ont vécu.

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 aux comportements 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 plus personnel et subjectif 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% au total à s'être senti mal à l'aise au moins une fois à la HES-SO. La dernière partie de l'enquête examine si les répondant·e·s ont déjà été témoin de chacun des douze comportements 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 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 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 par nature visibles par un grand nombre de personnes, sont également fréquemment cités.

Sur la base de l'ensemble des résultats de cette partie, voici les recommandations qui pourraient éclairer les futures orientations de la HES-SO Genève en faveur de l'égalité :

- Identifier les populations plus fréquemment victimes (les femmes et les personnes LGBTQI+) et établir une prévention ciblée auprès de ces groupes.
- Améliorer la formation du PER et du PAT à propos de ces questions et insister sur le devoir d'exemplarité attendu des membres de l'institution.
- Proposer des modules de formation spécifiques aux hommes.
- Communiquer et porter à la connaissance de toutes et tous l'existence et l'efficacité des canaux institutionnels.

- Améliorer la communication institutionnelle sur la gestion des cas de harcèlement sexuel, notamment en termes de confidentialité des données, et bâtir un capital confiance.
- Sensibiliser l'ensemble de la communauté HES-SO aux comportements à adopter lorsqu'on est témoin d'un comportement de harcèlement sexuel ou de LGBTphobie et insister sur l'importance de venir en aide aux victimes. Clarifier les ressources actionnables, notamment le ou la répondant·e égalité au sein des écoles.

## Résumé – Analyse qualitative

Cette partie présente une synthèse des résultats obtenus grâce aux entretiens menés entre le 21 septembre 2020 et le 19 février 2021 avec des étudiant·e·s et professionnel·le·s des 6 écoles de la HES-SO Genève. Le rapport qualitatif est construit autour de trois grands axes :

- 1) Le climat général à la HES-SO Genève et la motivation qui a conduit les interviewé·e·s à participer à cette étude ;
- 2) Les situations rapportées (ce qu'il s'est passé ; quelles ont été les réactions des personnes ; quel a été l'impact de ces situations sur les parcours professionnels et de formation) ;
- 3) Les recommandations pour améliorer le protocole existant et les pistes pour le compléter (accompagnement, sanction, formation et sensibilisation).

Durant cette période, nous avons conduits 43 entretiens dont 21 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 deux personnes non binaires. Concernant les situations rapportées, nous avons récolté 21 témoignages concernant le sexisme, 13 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. Nous avons mis en place trois guides d'entretiens :

- 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
- Un guide appelé « zéro situation », pour les personnes qui n'ont été ni victimes ni témoins, mais qui souhaitent discuter de leur perception du sexisme, du harcèlement sexuel et de la LGBTphobie à la HES-SO Genève.

La majorité des personnes ayant participé à l'étude affirment l'avoir fait pour participer à améliorer la situation 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 interviews 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 parfois plus difficile leur dénonciation ;
- L'environnement de travail peut renforcer ces rapports de pouvoir, notamment dans les écoles/filière à dominance masculine ou féminine ;
- Le système administratif mais aussi la répartition des fonctions restent fortement hétéronormées (catégories administratives hommes/femmes, métiers genrés, temps partiel pour les femmes, et hiérarchie représentative de l'hétéronormativité) ;
- La banalisation ou normalisation du sexisme « ordinaire » dans les écoles (« blagues », allusions, « petites gestes ») facilite la survenue d'actes de harcèlement ou de discrimination.

Les situations vécues ou dont les personnes ont été témoin vont des simples « plaisanteries » aux violences sexuelles (attouchements et viol) en passant par des actes de discrimination 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 se sentent victimes de stéréotypes.

Parmi les interviewé·e·s qui ont été victimes d'un comportement inadéquat sur leur lieu de travail ou d'étude ou ayant impliqué des membres de l'institution, la plupart confie cette situation à un·e proche (parfois un·e collègue), mais 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 effectivement traitées, mais d'autres n'ont pas trouvé une fin satisfaisante aux yeux de nos interviewé·e·s : l'affaire a été « enterrée » par la hiérarchie, l'enjeu a été ramené à une question d'ordre privée (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 (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 ont peur de parler : la crainte de ne pas être cru·e, d'être tenu·e responsable mais aussi une appréhension pour la suite de sa carrière ou de ses études
- Enfin, plusieurs interviewé·e·s mentionnent aussi qu'ils et elles ne savaient pas réellement vers qui se tourner et quelle était la démarche à entreprendre pour rapporter une situation.

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 à des situations. Certaines personnes parlent aussi d'avoir vécu une dépression ou un burnout 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 à la HES-SO Genève ou de démissionner.

Enfin, les interviewé·e·s étaient invité·e·s à s'exprimer sur des recommandations qui permettraient à la HES-SO Genève de renforcer sa politique contre le sexisme, le harcèlement sexuel et la LGBTphobie. Une partie des recommandations vise à améliorer le dispositif existant alors que certaines propositions permettraient de le compléter. Par ailleurs, bien que l'étude porte sur les discriminations liées au genre et l'orientation sexuelle, il semble important d'aborder une quelconque réforme et/ou renforcement selon une approche intersectionnelle, qui prenne aussi en compte les discriminations raciales, religieuses, celles liées au statut socio-économique ou à des handicaps.

## **1. Amélioration du dispositif existant**

- a. Renforcer la communication institutionnelle sur ces thématiques, désigner les ressources existantes, et réaffirmer de manière régulière la notion de « tolérance zéro »

- b. Repenser le taux de travail, l'expertise et le rattachement des répondant·e·s égalité
- c. Mettre en place des procédures plus claires pour l'accompagnement des personnes, y compris les « auteur·e·s » et multiplier les portes d'entrées pour pouvoir adresser un problème (à différentes personnes, à différents niveaux)

## **2. Renforcement et développement de la culture institutionnelle de « tolérance zéro »**

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

## **3. Compléter le dispositif avec de la sensibilisation et des formations**

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