

## **Préambule**

Cet enseignement sous la forme de théâtre-forum et de discussion interactive avec les étudiant·(x)·e·s a pour objectif de prévenir le harcèlement sexuel en milieu clinique. Il vise à ce que tou·(x)·te·s les étudiant·(x)·e·s puissent :

1. Définir le harcèlement sexuel, prendre conscience de son ampleur et de ses différentes manifestations.
2. Identifier et analyser des situations problématiques (décoder/déconstruire)
3. Comprendre le cadre légal et moral (tolérance zéro) pouvant mener à des sanctions administratives, civiles et pénales.
4. S'en protéger – aussi bien en tant que victime que témoin (savoir où s'adresser)
5. Réaliser l'importance d'agir en cas de situation problématique – aussi bien en tant que victime que témoin (savoir où s'adresser).

Ce document « support d'enseignement » pose les définitions des discriminations basées sur le genre dont fait partie le harcèlement sexuel. Il décrit le cadre légal en Suisse ainsi que les positions des institutions comme l'UNIGE et les HUG. Enfin, l'ampleur de la problématique est appréciée par des données issues de milieux cliniques et académiques.

La deuxième partie, présente les instances de soutien, de discussion et de dénonciation de la faculté de médecine de l'UNIGE existantes et à disposition des étudiant·(x)·e·s.

Ces instances offrent un soutien aux individus et contribuent à combattre le cadre structurel, responsable de l'existence du harcèlement sexuel.

Les messages clés que cet enseignement vise à transmettre sont :

- **Briser le silence**, y compris en tant que témoin de situations problématiques
- **Agir en réseau**, avec du soutien (entourage, instances préexistantes)
- **Le pouvoir d'action** existe :
  - Au niveau individuel, en tant que victime : réagir directement (mais ce n'est pas toujours possible) ou après-coup en s'adressant auprès de personnes de confiance et/ou d'instances de soutien pour aller plus loin collectivement ;
  - Au niveau individuel, en tant que témoin : réagir directement (mais ce n'est pas toujours possible) et/ou après-coup en allant vers la victime pour témoigner son soutien ;
  - Au niveau collectif : les instances de soutien ont la capacité de faire remonter les situations problématiques au niveau des institutions pour faire appel au cadre moral ou légal.
- **Ne pas banaliser** quand on parle de ces problématiques
- Une personne harcelée n'est **jamais responsable** de ce qu'elle vit
- Le monde du travail (y compris la formation) doit être **non discriminant et bienveillant**. L'humour y a sa place mais il doit rester respectueux et ne pas dénigrer des personnes ou des groupes de personnes.

## Table des matières

Définition du harcèlement sexuel .....	3
Définition dans le droit international .....	3
Définition légale, inscrite dans la LEg en Suisse .....	3
Définition comportementale : concepts plus larges .....	5
La protection contre le harcèlement sexuel dans la loi en Suisse .....	7
La LEg inscrit la protection contre les discriminations .....	7
Le code des obligations inscrit la protection de la personnalité .....	7
La Loi sur le travail .....	7
Le code pénal .....	8
Le code civil .....	8
Position des institutions.....	9
Position de l'UNIGE .....	9
Position des HUG .....	9
Conséquences sur la santé.....	10
Le milieu clinique en Suisse .....	11
Historique .....	11
Actuellement .....	11
Harcèlement sexuel dans le milieu médical.....	13
Pistes pour combattre le sexisme et le harcèlement sexuel.....	16
Instances de discussion, de soutien et de dénonciation .....	18
Projet CLASH Genève .....	20
Groupe de protection de la personnalité GPP (HUG et UNIGE).....	20
Commission discrimination / harcèlement des HUG .....	21
Conseillère académique des années master .....	21
Service égalité & diversité de l'UNIGE .....	21
Références.....	22
Autrices.....	24
Remerciements .....	24

## DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### Définition dans le droit international

Historiquement, les instruments internationaux ont progressivement intégré la notion de harcèlement sexuel comme faisant partie des violences faites aux femmes. Ces violences empêchent de réaliser les objectifs d'égalité.

Au niveau international, la dernière convention protégeant du harcèlement sexuel et ratifiée par la Suisse est la convention d'Istanbul. Ces textes affirment que le harcèlement sexuel est une violence faite aux femmes et précise :

La « violence à l'égard des femmes » doit être comprise comme une violation des droits humains et une forme de discrimination à l'égard des femmes et désigne tous les actes de violence fondés sur le « genre » qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie « publique ou privée ».

Le terme « genre » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes.

Le terme « violence à l'égard des femmes fondées sur le genre » désigne toute violence faite à l'égard d'une femme parce qu'elle est une femme ou affectant les femmes de manière disproportionnée.

Cette définition considère le harcèlement sexuel comme une violence faite aux femmes, dès lors qu'il induit une des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique et économique. Inclusive, cette convention étend la protection aux enfants, aux hommes, et aux personnes âgées, tout en requérant une attention particulière aux femmes qui sont victimes de manière disproportionnée. Cette définition à l'avantage de couvrir tout type de harcèlement sexuel, et pas uniquement celui se produisant dans les rapports de travail. Elle souligne également que le sexisme souvent banalisé doit être considéré comme une violence sexiste.

### Définition légale, inscrite dans la LEg en Suisse

En Suisse, la Loi sur l'égalité (LEg) en Suisse datant de 1995 donne la définition légale du harcèlement sexuel. Visant à lutter contre les discriminations liées au genre dans le cadre des rapports de travail, elle ne couvre malheureusement pas les cas de harcèlement sexuel survenant dans l'espace public (ex. rue), privé, ni lorsqu'il n'existe pas de rapports salarié (ex. étudiant·(x)·e·s, patient·(x)·e·s).

« Il est interdit de discriminer les travailleuses et travailleurs à raison du sexe. »  
*Art. 3 al. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes*

« Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes, ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. »  
*Art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes*

Cette loi confirme le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel, qui n'est plus limité à une protection exclusive de la personnalité. Elle ancre la dignité de la victime et sa perception

comme élément central sur lequel se base l'interprétation d'un comportement non professionnel, sans prendre en compte l'intention de l'auteur·(x)·e. La LEg confirme que tout comportement dévalorisant en raison de son appartenance sexuelle est considéré comme du harcèlement sexuel intégrant également les violences sexistes, génératrices de discriminations.

*Exemples concrets de harcèlement sexuel :*

Le harcèlement sexuel peut être exprimé sous différentes formes :

- Verbal (paroles, propositions, insultes, rumeurs)
- Non verbal (regard, gestes, présentation de matériel pornographique)
- Physique (rapprochement, attouchement, contrainte sexuelle, viol).

*Exemples de situations de harcèlement sexuel issues de la jurisprudence :*

- Remarques désobligeantes et équivoques sur l'apparence physique de collègues
- Commentaires et plaisanteries sur des caractéristiques sexuelles et le comportement sexuel des femmes et des hommes
- Regards qui déshabillent, sifflements, insultes, clins d'œil, mimiques, gestes obscènes
- Présentation de matériel pornographique, étalage d'objets explicitement sexuels
- Invitations indésirables à connotation sexuelle : tentatives de rapprochement accompagnées de promesses de privilèges ou de menaces/de représailles
- Suivi de collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise
- Contacts corporels non souhaités, frottements délibérés
- Ridiculiser ou banaliser les capacités professionnelles, création d'un environnement professionnel hostile.

Points importants concernant la définition légale du harcèlement sexuel :

- Un évènement unique suffit
- L'interdiction de discriminer englobe toute personne au sein d'une institution dans le cadre d'un rapport salarié, n'incluant donc pas les étudiant·(x)·e·s et patient·(x)·e·s.
- Le harcèlement peut être le fait de collègues (ayant ou non une fonction hiérarchique) ou d'autres personnes présentes en milieu clinique.
- La notion de lieu de travail implique également tout évènement, professionnel ou de loisir, lié au travail (par exemple conférence, déplacement professionnel, fête de service en dehors de l'institution, excursion du département, etc.), c'est l'atteinte de la dignité d'une personne sur son lieu de travail qui est prise en compte même si l'évènement a lieu à l'extérieur de l'entreprise.
- Le harcèlement peut évidemment persister en dehors des heures de travail (par exemple sur le chemin en allant au travail, à la maison, pendant un congé maladie ou les vacances).
- Ce n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte qui importe mais le ressenti de la personne concernée (caractère désiré ou non du comportement).
- Les plaisanteries à connotation sexuelle ou sexistes sur le lieu de travail, si elles ne sont pas souhaitées, ne peuvent pas être excusées par « le besoin de décompresser » par ex.
- Il existe des conflits sur le lieu de travail qui sont traités par des procédures de type entretiens et médiation. Le harcèlement sexuel n'est pas un conflit de ce type, car il y a une asymétrie entre la personne ciblée et celle harcelante, et nécessite dès lors d'autres outils d'intervention. La médiation est interdite dans les cas de harcèlement sexuel.
- Les victimes de harcèlement sexuel peuvent être des deux sexes, et se situer à tous les échelons hiérarchiques bien que les situations les plus fréquentes portent atteinte à l'intégrité des femmes, en raison des rapports de pouvoirs existants dans une société patriarcale.

### Définition comportementale : concepts plus larges

La définition légale du harcèlement sexuel regroupe plusieurs comportements sous ce terme. C'est avec la jurisprudence que les tribunaux ont fini par préciser ce qu'ils considèrent ou non comme du harcèlement sexuel.

Cependant, il existe également des définitions non légales issues des sciences sociales qui se préoccupe moins de savoir si une situation particulière correspond à ces considérations. L'atteinte à la dignité de la personne reste centrale mais la fréquence et durée du harcèlement ainsi que le sentiment subjectif de la victime sont moins pris en compte. Ces définitions du harcèlement sexuel englobent des concepts plus larges et se concentrent principalement sur les enjeux liés aux rapports de pouvoir. Elles sont brièvement abordées ci-dessous.

Selon Fitzgerald et al. (1), les comportements de harcèlement sexuel peuvent être regroupés selon trois grandes catégories :

1. « **Harcèlement sexiste** » : il ne vise pas forcément à obtenir une coopération sexuelle mais exprime plutôt des attitudes insultantes, dégradantes ou méprisantes à l'égard des femmes ; son essence étant le mépris et l'hostilité. Il peut être à caractère sexuel (ex. désigner les femmes par des parties du corps féminin, montrer des images pornographiques, faire des commentaires grossiers sur la sexualité féminine ou l'activité sexuelle) ou non (ex. plaisanteries sur les femmes, insultes sur leurs compétences, commentaires selon lesquels les femmes n'ont pas leur place dans certains types d'emplois).
2. « **Attention sexuelle non-désirée** » : il s'agit de comportements verbaux et physiques, comme des commentaires et des compliments sexuellement suggestifs, des tentatives d'établir des relations sexuelles ou romantiques et des attouchements non désirés par la personne visée.
3. « **Contrainte sexuelle** » : une situation dans laquelle une attention sexuelle non désirée est combinée à diverses pressions liées au travail ou non (par ex. offrir ou laisser entendre une promotion en échange de faveurs sexuelles, menacer de licenciement si les demandes sexuelles ne sont pas satisfaites).

Ces comportements ont lieu parce que nous vivons dans une société patriarcale basée sur des stéréotypes et biais de genre qui constituent des barrières au développement et l'épanouissement des groupes discriminés au travail, ci-dessous quelques exemples de stéréotypes en lien avec le milieu professionnel (voir Figure 1) (2).

<b>Type de stéréotypes et biais de genre</b>	<b>Définition</b>
--	-------------------

Les attentes stéréotypes	Comment les stéréotypes de groupe mènent à des attentes à l'égard des membres individuels de ce groupe
Les normes de genre prescriptives	Les attentes culturelles sur comment les femmes et les hommes devraient (et ne devraient pas) se comporter et les sanctions sociales en cas de transgression de ces normes
La congruence des rôles professionnels	L'avantage subtil conféré aux hommes qui sont évalués pour des rôles qui exigent des traits plus fortement liés aux stéréotypes masculins comme ceux de scientifique et de leader

La redéfinition des traits de compétences	Comment les mêmes traits de compétences peuvent être évalués différemment selon le genre de la personne qui les détient (p.ex : le franc-parler ou l'ambition qui sont des exemples de double-standard)
L'amorçage des stéréotypes	Les moyens par lesquels même de subtils rappels de stéréotypes de genre masculins ou féminins biaisent le jugement ultérieur d'un homme ou d'une femme
La menace stéréotypée	Comment la crainte de confirmer le stéréotype négatif d'un groupe peut amener un membre de ce groupe à obtenir un rendement inférieur, comme les filles en mathématiques ou les femmes en leadership (p.ex : test de math avec contenu stéréotypé en préambule)

*Figure 1 : Stéréotypes et biais de genre dans le milieu académique identifiés et catégorisés. Source : Carnes M, et al. Acad. Med. 2015 (2)*

## LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LA LOI EN SUISSE

### La LEg inscrit la protection contre les discriminations

La loi sur l'égalité, rappelle le devoir de l'employeur·(x)·euse face au harcèlement sexuel en tant que protection contre les discriminations. L'employeur·(x)·euse a le devoir de prendre des mesures de préventions contre le harcèlement sexuel afin qu'il ne survienne pas, il doit disposer de procédures internes explicites pour la gestion de cas de harcèlement sexuel dans le but de faire cesser immédiatement ce dernier, d'offrir des réparations adéquates à la victime et de prendre des mesures à l'encontre de la personne qui harcèle.

Tel que précisé plus haut seul une victime ayant des rapports de travail de type salarié peut faire valoir la LEg. Les étudiant·(x)·e·s ne sont donc pas compris dans ce sens, mais peuvent utiliser la définition légale dans les procédures internes de leur institution.

### Le code des obligations inscrit la protection de la personnalité

La partie employeuse a le devoir de protéger la personnalité de toute personne salariée.

« L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience (...) »

*Protection de la personnalité du travailleur (Art. 328 CO)*

### La Loi sur le travail

« Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs. »

*Art. 6 de la loi sur le travail*

« L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs. [...] »

*Art. 2 de l'Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, de 1993 dans le cadre de la protection de la santé*

De la même manière que pour la LEg, les lois 328 CO, 6 Ltr et 2 OLT3 rappellent le devoir de diligence de la partie employeuse afin de protéger leur personnel. En conséquence, lorsque la partie salariée est victime de harcèlement sexuel, elle a la possibilité de faire valoir ses droits auprès du Tribunal, en menant une action juridique à l'encontre de la partie employeuse, ce qui peut poser problème si la partie salariée souhaite garder de bons rapports de travail et son poste.

Ces lois cardinales protègent uniquement les victimes ayant des rapports de travail salariés. Dans le cas des étudiant·(x)·e·s les dispositions légales conférant une protection contre le harcèlement sexuel sont mentionnées dans les conventions de stages ou les chartes internes propres aux institutions. Généralement elles étendent les mêmes principes de protections de

la personnalité et de non-discrimination issus des lois actuelles, mais les sanctions sont propres aux institutions, pouvant expliquer de nombreuses variabilités de prises en charge.

Les exigences jurisprudentielles :

- La protection de la personnalité des travailleur·(x)·euse·s devient un élément majeur du droit du travail, à charge des employeur·(x)·euse·s
- Corollaire : l'environnement de travail doit être favorable, les conflits ou le harcèlement doivent être évités, réglés ou du moins gérés
- Une procédure impartiale et équitable doit être mise en place
- L'employeur·(x)·euse doit donc instituer des règles claires définissant les comportements autorisés ainsi que les procédures à suivre et informer les employé·(x)·e·s à ce sujet
- Cela est valable spécialement pour le harcèlement sexuel : une procédure claire doit être prévue (qui ne doit pas être une confrontation des deux personnes concernées ni une médiation).

### Le code pénal

Dans la mesure où le harcèlement sexuel a un spectre varié de présentation allant de violences sexistes au viol, certains agissements sont constitutifs d'une infraction pénale, il s'agit notamment de :

Lésions corporelles graves (article 123),

Diffamation (article 173),

Calomnie (article 174),

Injure (article 177),

Menaces (article 180),

Contrainte (article 181),

Contrainte sexuelle (article 189),

Viol (article 190),

Abus de détresse (article 193),

Désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel (article 198).

### Le code civil

Au nom d'une atteinte à son intégrité personnelle, la victime peut attaquer directement la personne qui harcèle grâce au code civil :

« Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe. [...] Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi [...] En cas de violence, de menaces ou de harcèlement, le demandeur peut requérir le juge d'interdire à l'auteur de l'atteinte [...] ».

*Art. 28 al. b du code civil*



## **POSITION DES INSTITUTIONS**

### **Position de l'UNIGE**

Par le biais de sa charte d'éthique et de déontologie (2019) et en tant que signataire de la charte suisse de la diversité au travail (2018), l'Université de Genève UNIGE valorise « la diversité de pensées, de styles, d'expériences, et favorise une culture basée sur le respect et l'égalité des chances ». Elle proscrit toute discrimination fondée notamment sur le sexe, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, les convictions religieuses, les opinions politiques, l'appartenance à une minorité nationale, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, aussi bien dans l'accomplissement des tâches d'enseignement et de recherche que dans les relations au sein même de la communauté académique. Une prévenance et une protection particulières sont accordées aux personnes en situation de vulnérabilité. Tout comportement sexiste ainsi que de harcèlement psychologique ou sexuel est proscrit. L'UNIGE s'engage à lutter pour l'égalité de traitement fondée sur ces caractéristiques.

En 2021, La Faculté de médecine de Genève, par le biais de son doyen, a également tenu à rappeler à tous ses membres (collaborateur·(x)·trice·s et étudiant·(x)·e·s) une politique de tolérance zéro vis à vis des auteur·(x)·e·s de harcèlement sexuel (paroles ou actes), quel que soit leur statut (professeur·(x)·e, étudiant·(x)·e, chercheur·(x)·se, etc) et quel que soit le contexte (stage, laboratoire, enseignement).

### **Position des HUG**

Les HUG ont également prononcé une politique de tolérance zéro face au sexisme, à la violence, au harcèlement, ainsi que toute discrimination.

En 2021, une cinquième valeur "égalité et inclusion" est ajoutée aux valeurs relationnelles des HUG sur décision du Conseil d'administration. Elle vient compléter les quatre autres que sont la confiance, le respect, l'esprit d'équipe et la reconnaissance. Chaque collaborateur·(x)·trice de l'institution est également tenu de signer la charte HUG de l'égalité, diversité et inclusion et doit suivre une formation "e-learning" sur la prévention du harcèlement sexuel.

En tant qu'employeur, les HUG ont l'obligation légale de protéger la personnalité de leurs employé·(x)·e·s ainsi que leur santé physique et psychique. Les atteintes à la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, font l'objet, entre autres, d'un règlement adopté par le Conseil d'administration. La ou les sanctions appliquées sont déterminées en fonction de la gravité des actes commis. En cas d'harcèlement sexuel avéré, l'auteur·(x)·e fera l'objet de sanctions allant, selon la gravité de l'acte et les conséquences pour la victime, d'un avertissement au licenciement et pourra, en parallèle, faire l'objet d'une plainte pénale.

### **CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ (3)**

L'exposition au harcèlement sexuel a un impact négatif sur le bien-être, les performances et la satisfaction au travail des personnes qui en sont la cible. Il crée de la souffrance, fragilise la confiance en soi et agit comme un stresser avec des effets néfastes tant sur la santé physique, mentale et sexuelle.

Il n'y a pas de tableau clinique spécifique ; les conséquences sur la santé s'expriment par des symptômes multiples :

- **Santé physique** : troubles du sommeil, hypertension artérielle, surpoids, troubles digestifs, douleurs, céphalées, etc.
- **Santé mentale** : anxiété (symptôme fréquent), burn-out, abus de substances (alcool, psychotropes), stress post-traumatique, troubles de l'humeur, idées noires voire suicidaires.
- **Santé sexuelle** : report d'un projet de grossesse de peur de promotion ou de perte d'emploi, difficulté relationnelle de couple, possiblement taux plus élevé de fausses couches en raison du facteur stress, etc.

La relation entre les symptômes et l'exposition à du harcèlement sexuel n'est pas toujours évoquée spontanément. Les personnes concernées expriment de la confusion, des sentiments de gêne, honte, culpabilité constituant une barrière à en parler et à agir. Elles ont également beaucoup de difficultés à en parler car elles craignent de ne pas être crues/prises au sérieux, d'être jugées, d'être exclues, de mettre en péril leur avenir professionnel. Elles pensent souvent qu'il leur est impossible de faire changer les comportements qui sont inscrits dans un système (collusion avec un système qui ne réagit pas, « normalisation » de certains comportements tels qu'un climat de travail hostile, sexisme ambiant banalisé).

Les conséquences sur la santé du harcèlement sexuel peuvent apparaître immédiatement (même après une durée très courte d'exposition) ou de façon retardée (des mois voire des années plus tard). Il faut idéalement en parler le plus rapidement possible dans un cadre neutre et protecteur afin d'éviter les effets à long terme.

## LE MILIEU CLINIQUE EN SUISSE

### Historique (4)

Même si la Suisse n'a pas une réputation féministe avec l'introduction du droit de vote pour les femmes seulement en 1971 ou encore des inégalités salariales hommes-femmes persistantes (en moyenne de 20%), elle a été un des premiers pays à ouvrir ses portes des facultés de médecine aux femmes. Dès 1864, des femmes venant du monde entier ont pu étudier la médecine en Suisse et ce, sans aucune restriction par rapport aux hommes. On parlait alors de « **féminisme médical** ». En 1907 déjà, les facultés de médecine suisses comptaient plus d'étudiantes que d'étudiants sur leurs bancs (voir Figure 2). La Suisse acceptait que des femmes effectuent des études de médecine, cependant, l'accès au secteur hospitalier public leur demeurait quasiment impossible. Étant diplômées, elles devaient alors se tourner vers un exercice dans le privé, l'écriture de manuels de santé ou rentrer exercer dans leur pays d'origine comme la plupart venaient de l'étranger. En 1929, la crise économique mit fin au « féminisme médical » (diminution du nombre d'étudiantes venant de l'étranger, moins d'emplois dans le privé) et la deuxième guerre mondiale l'enterra définitivement. Le taux de femmes dans les études supérieures chuta jusqu'à 15%. Depuis, le milieu médical connaît une **ségrégation horizontale et verticale** (termes expliqués ci-dessous).

Étudiantes-%: proportion totale des étudiantes (suissees + étrangères) dans la faculté de médecine considérée. Étudiantes CH-%: proportion des Suissesses.

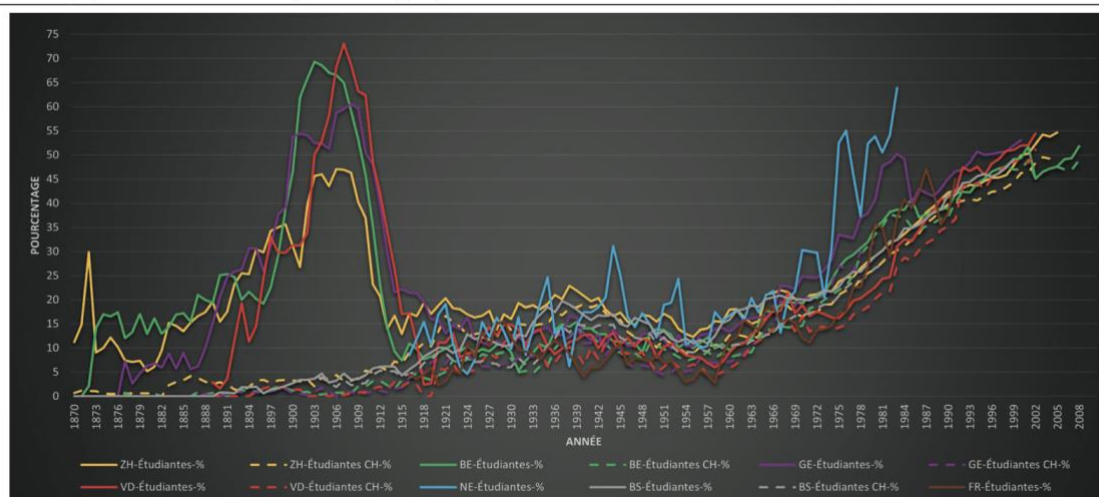


Figure 2 : Pourcentage d'étudiantes en médecine dans les universités suisses. Source : Fauvel A, et al. Rev. Med. Suisse. 2021 (4)

### Actuellement

Depuis 1990, un renversement parmi les étudiant-(x)-e-s en médecine s'observe à nouveau, accompagné par une féminisation du métier, mais ne se traduit pour l'instant pas en changement dans les hiérarchies plus élevées, ce que l'on nomme phénomène de **plafond de verre** (les femmes n'accèdent pas aux postes à responsabilité). On parle de **plafond de verre** pour désigner la ségrégation verticale des femmes dans la hiérarchie ; de **parois de verre** pour désigner la ségrégation horizontale (les métiers ou postes dits « masculins » auxquels les femmes ont des barrières pour y accéder) ; et de **plancher de verre** pour désigner les inégalités socioéconomiques de base qui discriminent les femmes (inégalités dans les formations, par exemple).

Selon les statistiques de la FMH, en 2018, il y avait 37'525 médecins en Suisse, dont 43% de femmes (43.9% en 2020 (6)), répartis comme suit (F : 58.6% de médecins assistantes, 47.9% de cheffes de clinique et 12.4% de médecins cadres) (5) :

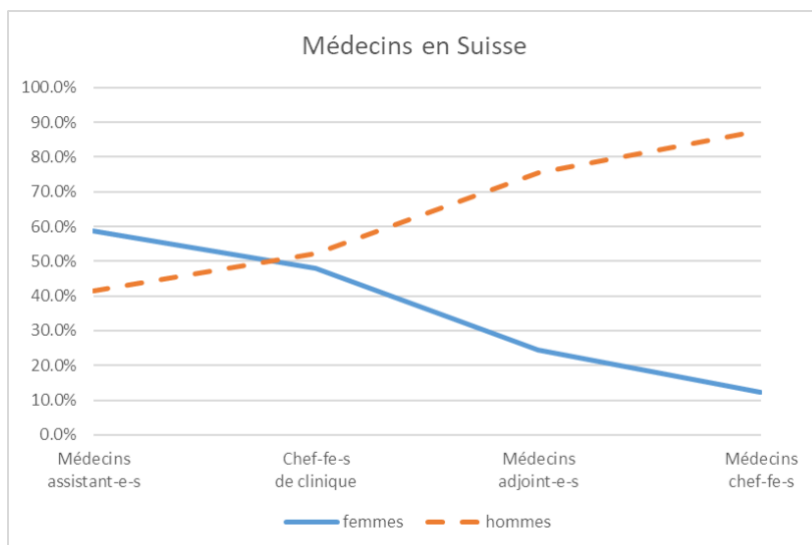


Figure 3 : Répartition des médecins en Suisse par poste selon le genre. Source : Hostettler S, et al. Bull. Med. Suisses. 2018 (5)

Le phénomène des proportions qui s'inversent en montant dans la hiérarchie s'appelle l'**effet ciseau** et reflète le processus à long terme de la discrimination qui traverse le monde du travail. Il s'explique en partie par les liens de dépendance pour faire carrière (dépendance envers la hiérarchie pour faire des stages, des doctorats) qui renforcent les discriminations.

Encore récemment, la pandémie du Covid-19 a mis en évidence les inégalités hommes-femmes dans le milieu médical notamment avec une sous-représentation des femmes comme autrices dans la recherche (< 20% de femmes premières autrices) ou en tant qu'expertes dans les task forces (un tiers des membres de la task force Covid suisse sont des femmes) (7).

## HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE MILIEU MÉDICAL

A l'adoption de la convention d'Istanbul, une étude réalisée par la Confédération sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail mesurait le sentiment subjectif, à savoir si un incident ou un comportement est vécu comme harcèlement sexuel ou si la personne s'est sentie importunée (8). En ce qui concerne l'ensemble de la vie professionnelle, 18.1% des personnes interrogées en 2008 avaient été une fois au moins harcelées sexuellement, 28.3% de femmes et 10% d'hommes (voir Figure 7). Les résultats de l'étude ont également montré que les salarié·(x)·e·s provenant des branches de la santé se sentaient harcelé·(x)·e·s sexuellement à une fréquence supérieure à la moyenne. Depuis, d'autres enquêtes nationales ont été réalisées pour suivre l'évolution de ces chiffres. En 2019, une enquête menée par l'institut Gfs.Bern et Amnesty International démontre que 59% des femmes sont victimes de harcèlement sexuel et 64% en sont en témoin dont 33% des cas qui ont lieu sur le lieu de travail (9).

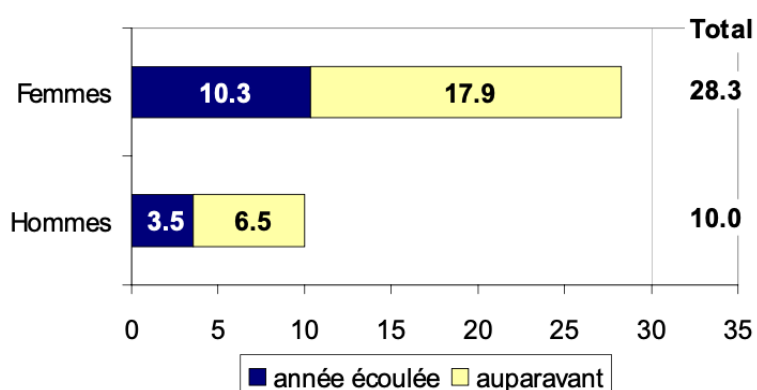
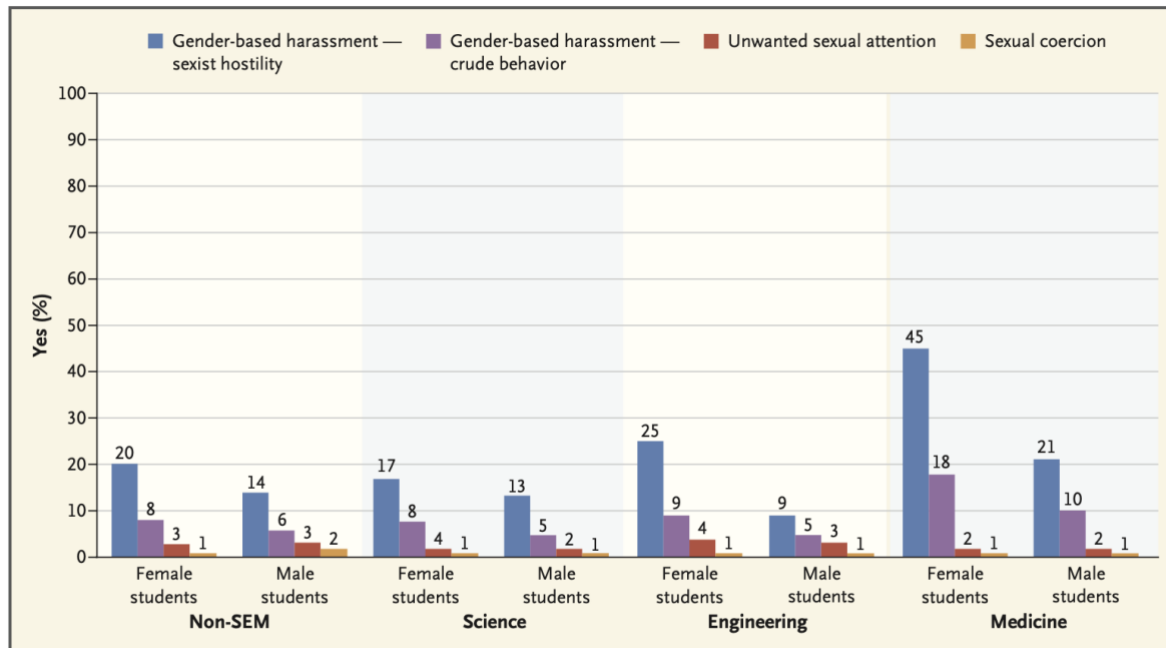


Figure 4 : Part en % des actifs s'étant sentis harcelés sexuellement ou importunés par un comportement selon le genre dans l'année écoulée en bleu et auparavant en jaune. Source : BFEG et SECO, enquête suisse, 2008 (8)

Aux États-Unis, un article publié dans le *New England Journal of Medicine* en 2018 (10) décrit les résultats d'une étude qui s'est intéressée au harcèlement sexuel dans le milieu académique. L'étude relève que le harcèlement sexuel est plus susceptible de se produire :

- Dans des environnements androcentrés ;
- Dans des relations hiérarchiques ou de dépendance entre enseignant·(x)·e·s et apprenant·(x)·e·s ;
- Dans des environnements de formation qui isolent (compétition interindividuelle importante) ;
- Dans des institutions qui tolèrent les comportements harcelants.

L'étude montre également qu'en comparaison aux autres facultés, celle de médecine a un taux de harcèlement sexuel rapporté par les étudiant·(x)·e·s plus élevé :



**Rate of Reported Sexual Harassment of Students by Faculty and Staff, University of Texas System.**

SEM denotes science, engineering, and medicine. Data are from the NASEM report.<sup>1</sup>

Figure 5 : Harcèlement sexuel reporté chez les étudiant·(x)·e·s en fonction des facultés et genre, Université du Texas. Source : Dzau VJ et al. *N. Engl. J. Med.* 2018 (10)

Une étude menée à Berlin en 2019 (11) auprès de médecins du niveau universitaire révèle que le harcèlement sexuel et les comportements inadéquats affectent les femmes et les hommes médecins pendant leur carrière (F : 76.1% ; H : 61.6%). Le harcèlement sexuel verbal était la forme de harcèlement la plus rapportée, et la hiérarchie institutionnelle forte s'est révélée être associée au harcèlement sexuel auprès des deux sexes, indiquant l'importance du facteur structurel et organisationnel.

En Suisse, diverses enquêtes et sondages ont vu le jour ces dernières années pour faire prendre conscience de l'ampleur du sexisme et harcèlement sexuel dans le milieu médical mais de réelles études sont encore manquantes.

Un sondage de l'ASMAV (Association suisse des médecins assistant·e·s et chef·fe·s de clinique, Section Vaud) mené en Suisse Romande en 2020 et publié dans la Revue Médicale Suisse en 2021 (12) met en évidence que la plupart des personnes auteures d'harcèlement sexuel sont des médecins haut placé·(x)·e·s dans la hiérarchie (voir Figure 9) dont 60% d'hommes. 85% des personnes visées sont des femmes. 51 % des personnes concernées ont décidé d'en parler avec un·(x)·e collègue, 23 % s'adressent à une hiérarchie et 31 % n'engagent aucune démarche. Seuls 4 % font appel au service d'aide de l'établissement.

De plus, en réponse à des questions sur la maternité, 72% des répondantes concernées ont entendu des discours hostiles durant leur grossesse, 62% ont déclaré un non-respect de leur protection légale selon la loi sur le travail (LTr) et 82% ont vécu leur maternité comme un frein à leur carrière.

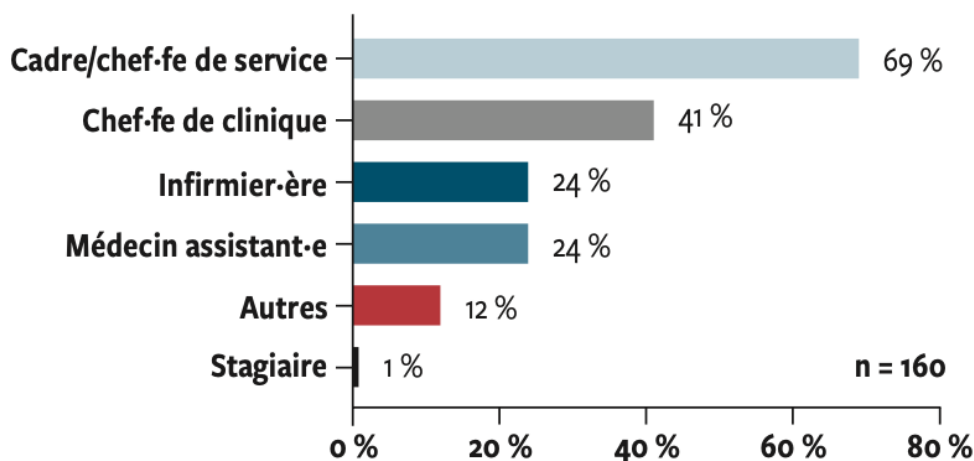


Figure 6 : Réponse du sondage à la question : « Quelle était la fonction de la personne au comportement/propos problématique ? » (Plusieurs réponses possibles). Source : Greiser Evain A, et al. Rev. Med. Suisse. 2021 (12)

En 2021, plusieurs publications de la Revue Médicale Suisse abordent le sujet des inégalités de genre et du harcèlement sexuel dans le milieu médical en Suisse. Le numéro intitulé « Vivons ensemble, sans harcèlement ni discrimination » aborde de manière exhaustive la problématique du harcèlement et son impact au sens large au niveau individuel, sociétal ainsi que les mécanismes de mise en œuvre pour le limiter. Un autre numéro intitulé « Médecine et genre », aborde des thématiques similaires. Plus largement, la **médecine et genre** est une discipline qui s'intéresse à « *l'impact du genre social et du sexe biologique sur la santé des femmes (toxicité augmentée de certains traitements chez les femmes) et des hommes (risque d'accidents de la route associé aux normes masculines) pour permettre d'améliorer la prévention et le traitement des maladies* » (13). Cela correspond à une approche scientifique engagée qui ne fait pas partie du champ de ce cours.

Une étude de Medfem (The Medical Feminists) parue en 2022 (14) auprès de médecins exerçant en milieu hospitalier ou ambulatoire et auprès des étudiant·(x)·e·s révèle que 42% de femmes témoignent avoir été victimes des remarques sexistes et 19% d'harcèlement sexuel. L'étude recherchait également les failles dans le milieu médical, 40% des femmes observaient des inégalités d'accès à la formation ou progression de carrière, 37% de la pression psychologique, 33% des discriminations au niveau de l'embauche, 31% des failles dans l'application des droits liés à la maternité et 8 % des difficultés d'accès à la recherche.

## PISTES POUR COMBATTRE LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Voici quelques propositions clés de postures individuelles et collectives pour combattre le sexisme et le harcèlement sexuel :

- En tant que sujet : *identifiez le harcèlement et cherchez du soutien*
  - **Réaction directe**
    - Informez la personne qui harcèle que son comportement n'est pas souhaité.
    - Il est très difficile de réagir directement, ne jamais se culpabiliser de ne pas le faire !
  - **Réaction subséquente**
    - Identifiez les comportements qui vous mettent mal à l'aise.
    - Collectez des preuves et constituez un dossier écrit des situations que vous trouvez inadéquates.
    - Informez la personne qui harcèle que son comportement n'est pas souhaité de manière différée (par écrit si possible).
    - Parlez-en à des personnes de confiance.
    - Contactez votre supérieur·(x)·e hiérarchique et/ou la personne ressource au sein de votre institution.
- En tant que témoin : *réagissez, vous pouvez épargner beaucoup de souffrance à la personne harcelée, ne détournez pas le regard et faites preuve de courage !*
  - **Réaction directe :**
    - Informez la personne qui harcèle que son comportement n'est pas souhaité.
  - **Réaction subséquente :**
    - Parlez en privé avec la personne qui harcèle
    - Parlez avec la personne concernée, si vous avez l'impression qu'elle est harcelée.
    - Validez ce qu'elle vit et indiquez-lui les informations utiles (ex. personne de contact au sein de votre institution).
    - Offrez-lui du soutien et du support (ex. accompagnez-la chez son/sa supérieur·(x)·e hiérarchique, témoignez de ce que vous avez vu).
    - Toutefois, ne prenez aucune autre mesure sans le consentement de la personne concernée.
  - **Possibilité d'action au sein d'une équipe ou dans un contexte plus large :**
    - S'investir dans les différents projets et structures qui existent.
- En tant que personne harcelée/témoin : réactions-types vis-à-vis de la personne qui harcèle :
  - Ne pas comprendre : « *Quand tu dis...qu'est-ce que tu veux dire exactement ?* »
  - Dire que ce n'est pas correct : « *Tu ne peux pas t'exprimer comme ça.* »  
« *C'est inapproprié de dire quelque chose comme ça.* »
  - Mettre des mots : « *Ça c'est du sexisme/harcèlement !* »
  - Quand vous n'êtes pas en mesure de parler : *ne pas rire, faire une diversion pour arrêter la situation de harcèlement.*



En résumé :

- **Briser le silence**, y compris en tant que témoin de situations problématiques
  - Directement : si cela se prête
  - Après-coup : s'adresser à la personne visée pour verbaliser ce qui s'est passé et la soutenir et/ou s'adresser à la personne qui a porté le préjudice
- **Agir en réseau**, avec du soutien : les victimes sont souvent dissuadées de témoigner par les messages ambiants (normalisation, banalisation) ou par peur des représailles. Il est important de ne pas rester seul·(x)·e avec une situation problématique et de chercher du soutien autour de soi.
- **Ne pas banaliser** quand on parle de ces problématiques. Les réponses du type « *tu n'as pas d'humour* » ou « *on ne peut plus rien dire* » sont problématiques car elles déresponsabilisent les auteur·(x)·rice·s de harcèlement et reportent la faute sur la victime.

En parallèle, il est important que des mesures **au niveau des institutions** soient mises en place pour combattre le sexisme et le harcèlement sexuel. Ces mesures structurelles comprennent (4) :

- Changement de culture
- Communication claire par les responsables autour de la non-tolérance face à ces comportements
- Diminuer le pouvoir des structures hiérarchiques
- Donner des possibilités de rapporter les situations problématiques
- Protéger les victimes des représailles
- Assurer la transparence et la responsabilité dans les investigations par les institutions

## INSTANCES DE DISCUSSION, DE SOUTIEN ET DE DÉNONCIATION

Il existe différentes instances de discussion au service des étudiant·(x)·e·s de médecine. Le recours à ces instances peut être fait à but de parler de situations vécues (ou observées) pour l'effet de validation et d'écoute mais également pour la traçabilité des événements pour demander aux institutions responsables de prendre des mesures. Ce sont des instances comme l'association CLASH Genève, le groupe de protection de la personnalité des HUG ou de l'UNIGE, la commission discrimination/harcèlement des HUG, la conseillère académique et le Service Égalité & Diversité de l'UNIGE. Les personnes travaillant dans ces instances sont formées à vous écouter, ainsi qu'à vous aiguiller vers les instances de prise en charge spécialisées (soutien psychothérapeutique) ou des besoins liés aux conflits au travail (médiation, gestion de conflit).

<b>Instance</b>	<b>Pour qui ?</b>	<b>Contact</b>
<b>Projet CLASH Genève</b>	Pour les étudiant·(x)·e·s en médecine témoins et/ou victimes de sexisme/harcèlement dans le contexte de leurs études, en pratique clinique mais aussi lors des enseignements.	Tél : 079 553 04 92  Mail : clash-aemg@unige.ch  Google form à remplir (disponible sur Instagram : @clashgenève)
<b>Groupe de protection de la personnalité, HUG</b>	Pour l'ensemble de la communauté des HUG qui souhaite un accompagnement, de l'aide, un conseil ou une écoute dans une difficulté relationnelle, de fonctionnement ou de collaboration.	Consultation assurée par des psychologues  Tél : 022 305 40 71  Mail : Groupe.ProtectionPersonnalite@hcuge.ch  Adresse : 20, rue Micheli-du-Crest., 1205 Genève
<b>Groupe de protection de la personnalité, UNIGE</b>	Pour l'ensemble de la communauté universitaire de l'UNIGE qui souhaite un accompagnement, de l'aide, un conseil ou une écoute dans une difficulté relationnelle, de fonctionnement ou de collaboration.	Consultation assurée par des psychologues  Tél : 079 684 11 08 ou 079 915 50 26  Mail : confiance@unige.ch
<b>Commission discrimination/harcèlement des HUG</b>	Pour l'ensemble de la communauté des HUG qui souhaite dénoncer	Tél : 079 553 75 02  Mail : Sylvia.demeyer@hcuge.ch

	une situation à l'interne des HUG.	
<b>Conseillère académique des années master</b>	Pour les étudiant·(x)·e·s en médecine qui rencontreraient des difficultés sur leur lieu de stages.	Mail : barbara.broers@unige.ch
<b>Groupe évaluation de l'UDREM</b>	Pour les étudiant·(x)·e·s en médecine qui rencontreraient des difficultés sur leur lieu de stages.	UDREM Unité de développement et de recherche en éducation médicale Mentionner la situation dans l'évaluation du stage
<b>Service égalité &amp; diversité de l'UNIGE</b>	Pour l'ensemble de la communauté universitaire de l'UNIGE qui souhaite être aiguillée vers les instances de prise en charge spécialisées.	Tél : 022 379 12 68 Mail : egalite@unige.ch Document pdf : gardons les yeux grands ouverts Site : www.unige.ch/maletre

## Projet CLASH Genève

### **Le collectif**

La création de l'association CLASH (Collectif de Lutte contre les Attitudes Sexistes en milieu Hospitalier) s'est faite sur l'initiative d'étudiantes en médecine de l'Université de Lausanne en avril 2018. Suite à leur accord, plusieurs sous-branches ont vu le jour : CLASH Fribourg (2020) suivi de CLASH Genève (2021), projet de l'AEMG et finalement CLASH Zürich et CLASH Bern (2022).

Le but de CLASH est la sensibilisation et communication autour de la problématique du harcèlement sexuel et du sexisme subi par les étudiant·(x)·e·s en milieu de stage et les établissements d'enseignement.

Le collectif lutte et s'engage pour un environnement de travail et d'apprentissage libéré du sexisme et du harcèlement sexuel pour toutes les femmes travaillant à l'hôpital. Pas uniquement pour les médecins mais en solidarité avec toutes les femmes qui représentent encore la majorité des travailleur·(x)·euse·s du monde hospitalier. Il se bat également pour une égalité des opportunités dans l'éducation médicale, la formation post-graduée et les carrières.

### **Les actions**

La thématisation et la dénonciation du sexisme et harcèlement sexuel opérant dans le milieu hospitalier via des campagnes dans les hôpitaux.

L'éducation et la sensibilisation sur les questions de sexisme et de harcèlements sexuel en milieu hospitalier via des conférences-cours, ateliers, podcasts (CLASH le plafond de verre) et groupes de partage qui permettent d'apporter des clés de compréhension et des outils aux étudiant·(x)·e·s et aux travailleur·(x)·euse·s des hôpitaux.

Le soutien aux étudiant·(x)·e·s victimes de sexisme et harcèlement sexuel par téléphone, mail ou via le Google form disponible sur le compte Instagram. Ces plateformes d'écoute sont tenues par des membres de CLASH uniquement, qui sont formé·(x)·e·s à y répondre et apporter soutien et informations aux étudiant·(x)·e·s victimes de sexisme, en respectant leurs besoins. L'anonymat total des victimes/témoins est garanti (il est évidemment laissé le choix de donner leur nom ou pas). Des données statistiques anonymisées peuvent être utilisées pour inviter les institutions hospitalières à intervenir dans des services qui seraient particulièrement problématiques.

Une collaboration avec l'UNIGE et les HUG, les autres associations et projets de l'AEMG, le groupe médecine, genre & équité, les associations d'étudiant·(x)·e·s en soins (La sonde), les associations de médecins (Medfem, The Medical Feminists) pour s'unir dans la lutte contre le sexisme et en finir avec ces discriminations qui ont fait leur temps !

D'autres associations d'étudiant·(x)·e·s luttent contre le harcèlement au niveau de l'UNIGE :

- Le CELVS : Collectif étudiant·e·s en lutte contre les violences et le harcèlement sexuel. Leur page : <https://agora.unige.ch/associations/CELVS>. Mail : [celvs.hs@gmail.com](mailto:celvs.hs@gmail.com).
- La CUAE : Conférence universitaire des associations d'étudiant·e·s. Mail : [cuae@unige.ch](mailto:cuae@unige.ch).

### Groupe de protection de la personnalité GPP (HUG et UNIGE)

Ce groupe de protection de la personnalité est formé par deux psychologues qui sont les mêmes personnes pour les HUG et l'UNIGE.

Il reçoit de manière confidentielle les étudiant·(x)·e·s en médecine et en toute discrétion (pas dans l'hôpital). Les psychologues du GPP sont indépendantes et neutres. L'étudiant·(x)·e qui consulte donnera son accord avant toute prise en charge de la situation.

### Commission discrimination / harcèlement des HUG

Cette commission vise à compléter le dispositif en place et doit être un outil pour une application harmonisée et coordonnée de toutes les actions des HUG pour lutter contre le harcèlement et la discrimination. Elle offre une porte d'entrée unique à travers une hotline qui traitera chaque plainte de manière équitable. Elle décidera de la suite à donner pour chaque cas et assurera un suivi régulier.

La hotline sera gérée par la responsable de l'égalité – diversité- inclusion qui préparera tous les dossiers.

Elle est présidée par le Directeur Général Adjoint, Alain Kolly, et y siègent :

- Le DRH : Alain Kolly DRH a.i.
- Le Directeur du service Juridique : Laurent Tran
- Une médecin de la santé du personnel : Dre Laure Vieux
- La responsable de l'égalité – diversité – inclusion : Sylvia de Meyer

Cette dernière reçoit les plaintes et constitue un dossier contenant les précisions obtenues sur chaque témoignage et le soumet à la commission dans un délai très rapide. Le témoignage est confidentiel mais non-anonyme.

### Conseillère académique des années master

La Professeure Barbara Broers, conseillère académique des année master, est à disposition des étudiant·(x)·e·s en médecine qui rencontreraient des difficultés sur leur lieu de stages, notamment pour changer de lieu de stage lorsque cela est possible.

### Service égalité & diversité de l'UNIGE

L'UNIGE s'engage à promouvoir un cadre d'études et de travail où règnent l'équité, le respect, la confiance et la bienveillance. C'est une condition de l'excellence de cette institution pour que chacune et chacun puisse donner le meilleur de soi-même.

Le Service égalité & diversité s'engage depuis plusieurs années contre le sexisme et le harcèlement et de nombreuses actions ont été menées : une campagne #UNIUNIE reprise par de nombreuses institutions, un guide « Gardons les yeux grands ouverts » (anglais et français), un point d'entrée unique : [confiance@unige.ch](mailto:confiance@unige.ch), un site [www.unige.ch/maletre](http://www.unige.ch/maletre) regroupant tous les services et ressources UNIGE.

## RÉFÉRENCES

1. Fitzgerald LF, Cortina LM. Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. In: Travis CB, White JW, Rutherford A, Williams WS, Cook SL, Wyche KF, editors. *APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives (Vol 2)* [Internet]. Washington: American Psychological Association; **2018** [cited 2022 Sep 19]. p. 215–34. Available from: <http://content.apa.org/books/16035-012>
2. Jakab ZL, Apetrei S, Socquet J. Conséquences des discriminations et harcèlement sexuel en milieu professionnel. *Rev. Med. Suisse.* **2021** ; 17 : 1660-4.
3. Carnes M, Devine PG, Baier Manwell L, Byars-Winston A, Fine E, Ford CE, et al. The Effect of an Intervention to Break the Gender Bias Habit for Faculty at One Institution: A Cluster Randomized, Controlled Trial. *Acad Med.* **2015** Feb;90(2):221–30, doi:doi:10.1097/ACM.0000000000000552.
4. Fauvel A, Begert L, Demirbas I. Quand la Suisse était « féministe » : une petite histoire de la féminisation de la médecine à la Belle Epoque. *Rev. Med. Suisse.* **2021** ; 17 : 1246-9.
5. Hostettler S, Kraft E. Statistique médicale **2018** de la FMH: Peu de femmes aux postes de cadre. *Bull. Med. Suisses.* :7.
6. Hostettler S, Kraft E. Statistique médicale **2020** de la FMH: la Suisse en comparaison internationale. *Bull. Med. Suisses.* :6.
7. Clair C, Schlueter V, Dominicé Dao M, Gayet Ageron A. Covid-19 : dans le genre on peut faire mieux ! *Rev. Med. Suisse.* **2021**; 17 : 881-4.
8. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et homme (BFEG) et du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail : Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande. Berne, **2008**.
9. Gfs. Bern G. Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Frauen sind in der Schweiz verbreitet. **2019**, <https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/violence-sexuelles-en-suisse/>
10. Dzau VJ, Johnson PA. Ending Sexual Harassment in Academic Medicine. *N. Engl. J. Med.* **2018** Oct 25;379(17):1589–91, doi:10.1056/NEJMp1809846.
11. Jenner S, Djermeester P, Prügl J, Kurmeyer C, Oertelt-Prigione S. Prevalence of Sexual Harassment in Academic Medicine. *JAMA Intern. Med.* **2019** Jan 1;179(1):108, doi:10.1001/jamainternmed.2018.4849.
12. Greiser Evain A, Plebani M, Dumusc A, Devillers S. Harcèlement, sexisme et inégalités de genre dans les hôpitaux romands, le point de vue des médecins en formation. *Rev. Med. Suisse.* **2021**; 17 : 850-3.

13. Clair C, Schwarz J. Notre approche est scientifique et engagée. *Rev. Med. Suisse*. **2021**.
14. Najjar I, Socquet J, Gayet-Ageron A, et al. Prevalence and forms of gender discrimination and sexual harassment among medical students and physicians in French-speaking Switzerland: a survey. *BMJ Open*. **2022**;12:e049520, doi:10.1136/bmjopen-2021-049520

## **AUTRICES**

Ce document a été adapté par la Dre Nadia Bajwa (UDREM, groupe médecine, genre & équité, association Medfem), Pauline Hämmerli (CLASH Genève) et la Dre Jennifer Socquet (groupe médecine, genre & équité) sur la base du document mis à disposition aux étudiant·(x)·e·s en médecine de l'UNIL.

## **REMERCIEMENTS**

Nous tenions à remercier chaleureusement CLASH Lausanne pour nous avoir donné l'autorisation de modifier le support de cours mis à disposition des étudiant·(x)·e·s en médecine de l'UNIL et de l'utiliser à des fins d'enseignement à Genève.