



Harcèlement L'Université adopte la «tolérance zéro»

Un guide est publié et un groupe de confiance est mis sur pied afin d'accueillir les victimes. Le recteur espère que la parole va se libérer



Campagne
Le recteur Yves Flückiger déplore que le harcèlement oblige des jeunes gens à abandonner leur thèse. «Pour la qualité de l'Université, c'est inacceptable.» LUCIEN FORTUNATI

Sophie Davaris

L'essentiel

● **Harcèlement** L'Université de Genève lance une campagne de sensibilisation et crée un groupe de confiance pour dénoncer les abus et aider les victimes.

● **Critiques** Si la démarche est jugée positive, des voix s'élèvent au sein de l'institution pour que l'on applique aussi des sanctions.

● **Entreprises** Dans le monde professionnel, des dispositifs

existent pour dénoncer les cas de harcèlement, mais les femmes agissent souvent après avoir été licenciées.

Une jeune chercheuse qui avait toutes ses chances de réaliser une carrière académique a quitté l'Université de Genève (UNIGE) après avoir été victime de harcèlement sur son lieu de travail. L'institution, qui relate ce cas, assure qu'il l'a poussée à réfléchir au problème du harcèlement. Elle lance ce lundi une vaste campagne de sensibilisation, au moment où - hasard du calendrier - le sujet

défraie la chronique locale et internationale. Un guide aidera désormais les victimes, les témoins de harcèlement et les responsables à réagir de façon appropriée devant un cas critique. Parallèlement, «un groupe de confiance», animé par deux psychologues externes, accueillera et conseillera les victimes. Aux côtés de Brigitte Mantilleri, directrice de l'égalité, le recteur Yves Flückiger promet une «tolérance zéro» à l'égard du harcèlement et des pratiques sexistes, qui nuisent à la qualité de l'Université.

Pourquoi cette campagne, maintenant?

Yves Flückiger (Y.F.): Cela n'a rien à



voir avec l'actualité. Il y a un an, l'enquête de Klea Faniko sur les carrières à l'Université de Genève a fait l'effet d'un électrochoc en révélant l'étendue du sexisme. Elle a fait prendre conscience des problèmes de notre institution. Après ce choc, j'ai voulu agir et créer une commission pour analyser les dispositifs en place et les améliorer.

Qu'est-ce qui ne fonctionnait pas?

Y.F. Nous avons un groupe de médiation, attaché aux ressources humaines. Cette structure ne suffit manifestement pas, sans doute car elle est interne. Le groupe de confiance que nous créons aujourd'hui est externe. Il devrait être plus efficace en garantissant l'anonymat. Deux psychologues qui exercent déjà ce mandat pour les Hôpitaux universitaires de Genève accueilleront les victimes et les témoins et les guideront dans les actions à entreprendre.

Vous parlez d'électrochoc. Avec 62% d'étudiantes et seulement 20% de professeures, l'Université a une hiérarchie très masculine. Avez-vous vraiment été surpris par l'ampleur du sexisme et du harcèlement?

Y.F. Le rapport a révélé des situations que beaucoup d'entre nous ne pouvaient pas imaginer. Vraiment.

Comment l'expliquez-vous?

Y.F. Le monde de la recherche est extrêmement compétitif. Il existe une forte pression à publier. Des liens étroits et forts se nouent entre doctorants et directeurs de thèse. Une dépendance se crée. Idéalement, le directeur porte son doctorant et l'accompagne dans sa réussite. Lorsqu'une difficulté apparaît, le fait d'en parler peut avoir des conséquences sur toute la carrière du jeune chercheur. Souvent, on se tait ou alors on s'en va. Lorsqu'on se spécialise dans un domaine que l'on pourrait difficilement exercer ailleurs, il est compliqué de parler. Peut-être que ce contexte spécifique ne se retrouve pas ailleurs. Des personnes ont abandonné leur thèse et sont parties. Pour la qualité de l'université,

c'est inacceptable. C'est ce qui nous a poussés à agir.

Des exemples particuliers vous ont-ils marqué?

Y.F. Les cas ne remontent pas souvent sur mon bureau. Mais une chose m'a frappé: une personne signalant le comportement inadéquat d'un professeur à l'égard d'un tiers n'a pas témoigné, ce qui aurait permis d'ouvrir une enquête administrative. Pour prendre des mesures, il faut des témoins. Jusqu'à aujourd'hui, la parole n'était pas libérée, il y avait une sorte d'incapacité à agir.

Qu'améliorera ce nouveau dispositif?

Y.F. Les deux psychologues du groupe de confiance sont des professionnelles qui savent écouter et accompagner les gens. Il ne faut surtout pas culpabiliser les personnes qui veulent rester anonymes. Mais ce groupe permettra d'actionner des dispositifs internes: la médiation ou l'enquête administrative. Il pourra aussi conseiller d'aller plus loin, via une plainte pénale, dans les cas graves.

Brigitte Mantilleri (B.M.): Nous œuvrons dans un esprit de prévention, afin d'être efficaces avant la plainte.

Quelles sont les réactions?

Rencontrez-vous des résistances?

B.M. Les réactions sont positives. Des prédateurs, il n'y en a pas des masses, il y a surtout des gens qui dérapent et ne savent pas vraiment où commence le harcèlement. C'est pour cela que le guide le définit clairement. Il sera bien sûr toujours possible d'avoir des rapports aimables et de la séduction sur le lieu de travail, mais le guide explique les conséquences graves que peut avoir le harcèlement. Les doyens en ont pris conscience. Je suis allée voir l'un d'eux au sujet d'un enseignant qui dysfonctionnait. Il a réglé le problème. Auparavant, on n'en parlait pas!

Y.F. Les doyens ont reçu un coup sur la tête avec ce rapport publié il y a un an, et certains ont réagi en disant: «Ce n'est pas chez moi que cela arrive.» Les

doyens nous ont demandé de quel pourcentage on parlait. Je leur ai répondu: «Peu importe, c'est toujours le pour-cent de trop.» Il faut une tolérance zéro.

Vous attendez-vous à une pluie de plaintes?

Y.F. Il faut peut-être s'y attendre. J'aimerais savoir dans un mois s'il y a eu 5 ou 30 dénonciations. Nous le ferons savoir publiquement dans quelques mois. L'Université est pionnière en la matière. Elle se doit d'être exemplaire.

Avez-vous pensé à d'autres moyens d'action?

Y.F. Une idée que j'étudie serait de réformer le règlement afin de prendre en compte, lors des renouvellements de poste, le comportement d'un professeur avec ses équipes et ses collaborateurs. Certaines universités fournissent les évaluations des étudiants, c'est un instrument précieux.

Quid des sanctions? Faut-il toujours attendre, le cas échéant, l'issue d'une plainte?

Y.F. Non, si un cas grave survient, il faut agir vite.

Dans le cas Ramadan, auriez-vous fait comme Oxford qui a suspendu son enseignement?

Y.F. Oui, je pense. L'EPFZ a elle aussi été confrontée à un homme et une femme dysfonctionnels. Leur département a été dissous et les personnes ont pris un congé sabbatique. Tout en prenant garde à ne pas seulement déplacer le problème, une série d'actions peuvent être entreprises pour que les choses s'arrêtent immédiatement. Il est des situations où il faut agir vite.

En janvier, des femmes cadres accusaient le rectorat de sexisme dans «Le Matin Dimanche». Un vice-recteur aurait un comportement problématique. Avez-vous réagi?

Y.F. Rien ne m'a été remonté. Personne ne m'a dit avoir entendu les propos rapportés dans l'article en question.



Ces reproches, relayés par plusieurs sources, n'étaient donc pas fondés?

Y.F. Non.

L'un de vos objectifs pour le rectorat était de compter 40% de femmes professeures.

Y.F. 40% des nouvelles nominations. Nous n'y sommes pas encore, mais l'objectif demeure.

B.M. Nous sommes à 20% de professeures ordinaires, mais à 34% de professeures assistantes et 37% de professeures associées. On avance.

Le rectorat compte une femme pour cinq hommes. Un regret?

Y.F. Oui, c'en est un. J'avais contacté des femmes relativement jeunes, pour lesquelles il n'était pas facile de mettre leur carrière entre parenthèses.

Démarche positive mais critiquée

● «Cette campagne donne un signal extrêmement positif», estime Marylène Lieber. La sociologue, professeure associée en études genre, trouve «important que l'Université soit capable de reconnaître et de prendre en charge ses failles». Selon elle, «les gens vont désormais se demander s'il est normal de parler ou d'agir de telle ou telle manière. Le guide et le groupe de confiance rendent transparents les droits des victimes et les moyens mis à leur disposition. Cela permettra de dénoncer les cas plus rapidement, même si cela ne va pas tout régler.»

Un avis partagé par Nadine Frei, fondatrice du CELVS, le Collectif d'étudiants en lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel: «Les associations étudiantes sont mobilisées depuis plusieurs années sur la question. Elles saluent le fait que les choses bougent enfin mais espèrent que des sanctions seront mises en place.»

De manière anonyme, d'autres voix accentuent la critique. «Nous subissons le sexisme depuis des décennies et l'on en est encore au stade de la campagne de sensibilisation!» regrettent deux cadres. L'une d'elles ajoute que «l'Université donne des leçons à tout le monde mais tolère au plus haut niveau des situations de non-respect total à l'égard de ses collaborateurs».

De son côté, une spécialiste de l'organisation du travail observe que «les discours institutionnels sont d'autant plus forts dans leurs intentions que l'omerta règne sur le terrain. L'Université, qui se prétend égalitaire et où l'on pourrait se croire préservé, est touchée comme les autres milieux par le sexisme. Avec ces liens particuliers de dépendance entre étudiantes ou doctorantes et professeurs. Il est logique que les cas ne remontent pas. On peut se demander si les plaignants seront vraiment entendus et les auteurs incriminés.» **S.D.**



«Les femmes dénoncent une fois licenciées»

Céline Garcin

Si les dispositifs existent au sein des entreprises pour parler des abus, très peu de cas remontent. L'analyse de spécialistes

«Ce n'est pas parce que les femmes parlent désormais des abus vécus dans le passé qu'elles osent davantage dénoncer ce qu'elles subissent aujourd'hui», constate Véronique Ducret, directrice du Deuxième Observatoire, l'institut romand de recherche et de formation sur les rapports entre les hommes et les femmes, basé à Genève. Dans le sillage de l'affaire Harvey Weinstein et la vague de témoignages de victimes postés sur les réseaux sociaux, la lutte contre le harcèlement sexuel revient comme un leitmotiv. Mais de quels moyens disposent actuellement les employés pour dénoncer les abus? Les données recueillies auprès d'une vingtaine d'employeurs genevois*, privés et publics confondus, montrent que très peu de cas sont dénoncés, bien que des dispositifs souvent très complets existent.

Obligation légale

«En Suisse, l'employeur a l'obligation légale de protéger la personnalité des travailleurs et de veiller à ce qu'ils ne soient pas harcelés sexuellement», rappelle Sophie de Weck Haddad, responsable du Groupe de confiance de l'État de Genève. Selon les entreprises, cela va du code de bonne conduite définissant les droits et devoirs des employés au mandat confié à

un organisme extérieur pour garantir une confidentialité et une objectivité maximales lors des dénonciations.

Migros Genève est l'un des employeurs qui ont récemment fait le choix d'externaliser ce service. «Nous avons connu un cas de harcèlement qui a été traité en son temps par un organisme externe spécialisé», explique Isabelle Vidon, porte-parole de l'entreprise. Il semble qu'il soit plus facile pour la victime de se confier à une personne extérieure.» Véronique Ducret confirme ce constat, avec une nuance: «Une personne de l'extérieur sera peut-être plus objective car elle n'a pas de position à défendre au sein de l'entreprise, par contre elle n'aura pas le pouvoir de prendre des sanctions. Elle pourra uniquement rendre attentives les ressources humaines à certains problèmes.»

Que la personne de confiance soit interne ou externe à la société, les chiffres transmis montrent que dans les deux situations, très peu d'abus sont dénoncés. Le Groupe de confiance de l'État de Genève parle de «deux à quatre situations par an» pour près de 24 000 employés. Aux HUG, depuis 2010, seules quatre personnes sont venues se renseigner et deux cas ont abouti à des licenciements; l'institution publique compte 11 000 travailleurs. Chez Nestlé, une dizaine d'atteintes à l'intégrité de la personne ont été identifiées ces deux dernières années parmi ses quelque 330 000 salariés. Quant aux autres entreprises sondées, elles évoquent des «cas exceptionnels» qui se comptent sur «les doigts d'une main» pour des périodes s'étalant sur plusieurs années.

Méconnaissance du harcèlement

Comment expliquer ces chiffres extrêmement bas alors que tout semble être fait pour encourager les victimes à parler? «Les victimes sont presque toujours confrontées au problème de l'absence de preuves», répond Jamal Al-Amine, secrétaire syndical Unia. Une main aux fesses, ça ne laisse pas de trace.» Pour Véronique Ducret, les femmes évaluent leurs chances d'être entendues: «Dans 80% des plaintes déposées pour harcèlement sexuel, les victimes perdent. On constate que beaucoup de femmes portent plainte une fois qu'elles ont été licenciées et qu'elles n'ont alors plus rien à perdre.»

La directrice du Deuxième Observatoire fait état par ailleurs d'une méconnaissance de la définition de harcèlement sexuel. «Les ressources humaines et les personnes de confiance n'ont souvent pas conscience que les remarques désobligeantes et plaisanteries sexistes sont déjà une forme de harcèlement sexuel, déplore-t-elle. Elles ne sont donc souvent pas capables de déceler ce type de comportement.»

Pour bannir ces dérapages de la sphère professionnelle, Caroline Dayer, experte en prévention des violences et des discriminations, estime que les entreprises doivent aujourd'hui «incarner» les dispositifs qui demeurent trop souvent «des coquilles vides». Comment? La spécialiste parle d'un travail sur trois niveaux: institutionnel, personnel et collectif. Autrement dit, l'entreprise doit d'abord édicter des règles très claires en la matière pour prévenir les abus et permettre de sanctionner rapidement ces comportements. Parallèlement à cela, Caroline Dayer suggère aux témoins d'une remarque sexiste de questionner l'auteur sur le sens de sa phrase. Elle souligne enfin qu'il est très important que les collègues apportent leur soutien à la personne lésée. «Cela évite que la victime ne s'isole et que sa situation ne soit réduite à un problème relationnel entre elle et son harceleur», confirme Véronique Ducret.

«Stop, le sexisme, c'est ringard!»

La directrice du Deuxième Observatoire relève que certaines sociétés ont instauré des systèmes originaux. «Dans une entre-



prise, des employés travaillant dans un bureau ouvert se sont mis d'accord pour intervenir de façon silencieuse chaque fois que des propos ou des comportements les dérangent. Ils se lèvent, avec un carton jaune à la main où il est inscrit: «Stop, le sexisme, c'est ringard!» rapporte-t-elle. Dans une autre société, des femmes envoient un mail à l'auteur de la remarque déplacée en reprenant la phrase entendue et terminant le message par «Je suis dérangée». «Ces réactions entraînent de vives discussions pendant les pauses, observe Véronique Ducret. Depuis, ces femmes ont le sentiment d'être mieux considérées par leurs collègues qui font des efforts.»

* Employeurs sondés: l'Administration cantonale, la Ville de Genève, les HUG, les TPG, Migros, Coop, Tamedia, Credit Suisse, UBS, BCGE, Implenla, Nestlé, McDonald's, Manor, Pictet, Genève Aéroport, Patek Philippe, Lombard Odier, Procter & Gambel, Firmenich, HSBC. Une bonne moitié a répondu.