

DISCRIMINATIONS EN TOUT GENRE A L'UNIVERSITE

RECOMMANDATIONS À L'ATTENTION DU RECTORAT

Par les étudiant-e-x-s et les enseignant-e-x-s de la clinique d'analyse
sociale

SocioBrief 2019 n°1



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

**AUTEUR-e-x-s / Marion Aberle, Marie Barmont, Sandro Cattacin,
Luna De Araujo, Caroline Dubath, Reda El Bahja,
Guillaume Fernandez, Romain Gauthier, Anusha Kanappa,
Tamara Knezewic, Chiara Laruffa, Edil Mansilla, Marta Marques,
Yawa Megbayowo, Marilia Meyer, Roxane Mordasini, Alina Oleynik,
Auxane Pidoux, Estelle Robert, Noémie Schorer, Ilias Teklemariam,
Oscar Waltz & Johanna Yakoubian**

Citation conseillée: Cattacin, S., De Araujo, L. et al. *Discriminations en tout genre à l'Université. Recommandations à l'attention du Rectorat*, Genève: Université de Genève (SocioBrief, n°1)

Les auteur-e-x-s sont seul-e-x-s responsables de leurs analyses et arguments.

ISSN: 2673-2742 – Une publication de l'Institut de recherches sociologiques (IRS)

Publication en ligne: www.unige.ch/sciences-societe/socio/sociobrief

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
AXE 1 / SENSIBILISATION	
Recommandations	6
1 / Evaluation de la campagne #UNIUNIE.....	6
2 / Renouvellement de la campagne #UNIUNIE	6
3 / Prises de parole officielles et informations lors de l'accueil.....	6
AXE 2 / PRATIQUER L'INCLUSION: DE L'ECRITURE AUX ASSOCIATIONS.....	
Recommandations	8
4 / Apprendre à écrire en langage épïcène	8
5 / Promouvoir des modes d'expression inclusifs	8
6 / Défendre et soutenir les associations.....	8
AXE 3 / ENCOURAGER L'AGIR CIVIQUE	
Recommandations	10
7 / Clips vidéo visant un large public	10
8 / Séminaires visant des publics cibles	10
9 / Interventions participatives visant les utilisateur-trice-x-s des bâtiments	10
AXE 4 / TRANSPARENCE DES PROCEDURES	
Recommandations	12
10 / Création d'un formulaire de dénonciation	12
11 / Clarification des étapes de la procédure	12
12 / Visibilisation des cas	12
AXE 5 / STRUCTURES UNIVERSITAIRES ET STYLES DE VIE PLURIELS	
Recommandations	14
13 / Promouvoir la diversité dans les enseignements	14
14 / Permettre la pluralité à travers les espaces.....	14
BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE	15

INTRODUCTION

Le Service Egalité ainsi que la division des ressources humaines de l'Université de Genève mettent en place des mesures pour favoriser l'égalité et le bien-être durant les études et au travail. Celles-ci passent par la promotion de la diversité, la lutte contre les discriminations et la sensibilisation des membres de la communauté universitaire à ces sujets. La campagne #UNIUNIE diffusée depuis 2017 par le Service Egalité a constitué une démarche active pour sensibiliser les personnes qui fréquentent l'université à l'existence de ces dynamiques, et principalement au harcèlement sexuel et sexiste, au sein même de l'institution. Malgré ces mesures, un rapport d'activités de la Cellule Confiance du Service Egalité rédigé en septembre 2018 établit un compte rendu des situations de discrimination et de non-respect qui lui sont rapportées. Ce document explique que ces situations concernent des cas de harcèlement sexuel, en minorité, face à une majorité de cas de sexisme, de paternalisme et de malaise professionnel.

Prenant pour point de départ l'idée d'établir un bilan de la campagne #UNIUNIE, les vingt-et-un-e étudiant-e-x-s de la clinique d'analyse sociale ont développé au cours du semestre de printemps 2019 une liste de quatorze recommandations adressées au Rectorat de l'Université de Genève. Ces dernières visent à favoriser l'inclusion et le respect des styles de vie pluriels à l'université.

À travers des réflexions, des discussions, des revues de littérature et vingt-six entretiens menés seul-e-x-s ou en groupes, ces étudiant-e-x-s de Master ont produit des recommandations orientées sur cinq axes: la sensibilisation, l'inclusion, l'agir civique, la transparence des procédures et l'aménagement des structures universitaires aux styles de vie pluriels. L'élaboration de ces mesures a en outre bénéficié des précieuses contributions de trois expertes en politiques de genre et d'égalité, internes et externes à l'université: Brigitte Mantilleri, Directrice du Service Egalité de l'Université de Genève; Joëlle Moret, Déléguée à l'égalité et à la diversité de la Ville de Lausanne et Lorena Parini, Directrice des Etudes genre à l'Université de Genève.

Les mesures décrites dans le présent document font suite au travail réalisé par l'université dans la mise en place de la campagne contre le harcèlement sexuel et sexiste. Elles élargissent cependant les actions menées par l'université dans cette campagne en incluant d'autres formes de discriminations.

AXE 1 / SENSIBILISATION

Marion Aberle, Edil Mansilla, Yawa Megbayowo & Alina Oleynik

CONSTAT / Nous avons réalisé des entretiens auprès d'étudiant-e-x-s et de personnes du corps enseignant, en les interrogeant sur les effets de la campagne et sur leurs expériences de discrimination. Il ressort de ces témoignages, bien que la campagne soit nécessaire et que les bâtiments universitaires soient des lieux adéquats, que plusieurs messages diffusés aient pu être perçus comme dénonciateurs ou agressifs.

Ces entretiens ont permis d'identifier des orientations à suivre pour le renouvellement de la campagne, mais l'organisation d'une évaluation à plus large échelle de cette dernière, auprès du corps étudiantin et des collaborateur-trice-x-s, serait la prochaine étape.

Les contributions de trois intervenantes internes et externes à l'université ont mis en évidence le fait que certaines personnes victimes de discrimination et/ou de harcèlement avaient effectivement pu trouver du soutien auprès de la Cellule Confiance, ainsi que par d'autres moyens formels et informels. Dans cette optique, après une première phase nécessaire de mise en évidence des problèmes de discrimination rencontrés au sein de l'institution, l'orientation recommandée pour une seconde phase de la campagne #UNIUNIE consiste à mettre en évidence les solutions apportées par l'université.

Ces trois interventions ont parallèlement fait émerger le fait qu'une part importante des personnes victimes de discrimination ou de harcèlement connaissaient peu la politique universitaire face à ces comportements, qu'elles ne savaient pas vers quel service se tourner, ou comment procéder. Bien que le Service Egalité ait renforcé la communication au sujet de ses activités de soutien au printemps 2019, il est souhaitable de soutenir cet effort de visibilisation, notamment par des séances d'information.

Recommandations

1 / Evaluation de la campagne #UNIUNIE

Une évaluation de la campagne à travers des enquêtes par questionnaires peut être réalisée auprès de l'ensemble du corps étudiant et des collaborateurs-trice-x-s de l'université. Ce sondage anonyme a pour but d'identifier les effets de la campagne : les personnes qui l'ont vue ont-elles été sensibles aux messages diffusés ? Quels messages retiennent-elles en particulier ? Ceux-ci ont-ils participé à des changements de comportements au quotidien ? Se sentent-elles aujourd'hui mieux informées au sujet des droits de chacun-e-x face aux situations de non-respect et de discrimination ?

Une seconde partie du sondage peut inclure des questions sur les potentielles expériences de harcèlement ou discrimination ainsi que sur l'utilisation des services mis en place, comme ceux proposés par la Cellule Confiance. Cette première mesure permet d'obtenir des données sur l'impact qu'a eu la campagne, et de proposer des renouvellements ciblés.

2 / Renouvellement de la campagne #UNIUNIE

Pour donner à la campagne un nouveau souffle, celle-ci doit être renouvelée à intervalle régulier, tous les deux ans. Nous proposons de créer des affiches qui, après une phase axée depuis 2017 sur la dénonciation de situations de harcèlement et de discrimination, diffusent dès 2020 les solutions trouvées auprès de l'université. Ces solutions peuvent être notamment présentées sous forme de témoignages d'expériences personnelles. Cette seconde phase permet de lier le début de la campagne (phase de dénonciation) aux solutions apportées par les différents organismes concernés (phase d'action). Cette nouvelle orientation contribue notamment à rendre visibles les mécanismes mis en place par le Service Egalité pour apporter de l'aide aux personnes victimes.

3 / Prises de parole officielles et informations lors de l'accueil

Une prise de parole officielle sur la politique *zéro tolérance* de l'Université de Genève à l'égard des attitudes discriminantes ainsi que sur le respect des différences est un signal fort que l'université peut lancer. En reprenant les messages de la Charte éthique de l'Université de Genève à l'occasion des *Welcome Days* et des séances d'accueil des étudiant-e-x-s lors de la rentrée académique, les membres du Rectorat promeuvent de manière active un message de respect et de tolérance. Ils informent les étudiant-e-x-s sur les mesures de protection et l'inadmissibilité des comportements discriminants.

À ces occasions, en disposant en parallèle un stand dans le hall de l'université, le Service égalité ou la Cellule Confiance participent à la diffusion d'informations pratiques au moment clé de l'accueil académique.

Le corps professoral peut par ailleurs contribuer à l'effort de sensibilisation en début de semestre, en rappelant que, au même titre que les règles de conduite face au plagiat, les conduites discriminantes ne sont pas acceptées et que du soutien peut être trouvé.

Des mesures similaires adressées au public spécifique que sont les collaborateurs-trice-x-s de l'université peuvent être trouvées en page 10 de ce document sous la *Recommandation n°8*.

AXE 2 / PRATIQUER L'INCLUSION: DE L'ECRITURE AUX ASSOCIATIONS

Guillaume Fernandez, Marta Marques, Roxane Mordasini & Estelle Robert

CONSTAT / La langue française possède une grammaire genrée qui mène à une valorisation de la forme masculine. Bien que celle-ci soit pensée comme générique et englobant aussi des femmes, le raccourci cognitif opérant à la lecture d'une forme masculine les invisibilise. La page web du Service Egalité de l'UNIGE propose un onglet "Rédaction épïcène UNIGE" sur lequel est noté que l'université "encourage la communauté universitaire à montrer la voie". La page rappelle l'importance de l'utilisation du langage épïcène et propose des liens vers des vidéos ou des articles. Certaines brochures parues en Suisse sont également citées. La page Internet ne propose toutefois pas de recommandation concrète d'écriture. Toute personne voulant commencer à rédiger ou à s'exprimer de manière plus inclusive sera donc face à des interrogations. Jusqu'à présent, peu a pu être mis en place au sein de l'université pour y répondre.

En outre, durant le semestre de printemps 2019, l'association *Think out* – qui avait créé un questionnaire afin de connaître l'opinion de la communauté universitaire au sujet des toilettes inclusives – a été victime de remarques homophobes et menaçantes. La Vice-Rectrice s'est manifestée et a envoyé à toute la communauté universitaire un e-mail officiel qui condamnait ces actes. De plus, le Rectorat a exprimé son soutien aux étudiant-e-x-s de l'association pour la poursuite de la réalisation de ce questionnaire. L'attitude du Rectorat dans cette situation a ouvert la voie vers un positionnement fort en matière de politique universitaire face aux discriminations. En renforçant son soutien envers les associations et mouvements inclusifs, l'Université de Genève participe activement au respect des différences de sa communauté.

Recommandations

4 / Apprendre à écrire en langage épïcène

Afin que l'écriture inclusive puisse plus aisément être mise en pratiques, le site Internet du Service Égalité gagnera à être complété par des propositions et précisions quant à la rédaction épïcène ; et ce, en exposant les recommandations principales telles que la double désignation, l'utilisation du point médian ou du tiret, l'utilisation des formes épïcènes, ainsi qu'en évitant les expressions genrées. La facilitation de cet apprentissage par l'ensemble de la communauté universitaire passe aussi par l'utilisation systématique de ces moyens d'écriture dans toute communication officielle.

5 / Promouvoir des modes d'expression inclusifs

Pour donner des moyens concrets de s'exprimer de façon inclusive tout en favorisant un climat bienveillant, l'affichage d'expressions et/ou de compliments non genrés permet de mettre en évidence l'existence de tels modes de communication. Inspirées d'inscriptions murales aperçues en ville de Genève, telles que « Exemple de compliment non genré n°1 : "Tu es une personne géniale!" », de telles affiches représentent une mesure conviviale et facilement applicable qui propose ainsi des astuces pour les interactions du quotidien.

6 / Défendre et soutenir les associations

Les autorités universitaires s'engagent à soutenir des associations et mouvements qui prônent une université sans violence ni discrimination. Ceci peut notamment être facilité par la mise à disposition de fonds pour les personnes qui souhaitent mettre en place des campagnes ou des mouvements contre les actes et comportements sexistes, homophobes, racistes, et discriminatoires plus largement.

Les autorités universitaires s'engagent en ce sens à ne collaborer qu'avec des associations et des partenaires commerciaux qui respectent les mêmes valeurs.

AXE 3 / ENCOURAGER L'AGIR CIVIQUE

Tamara Knezewic, Chiara Laruffa, Marilia Meyer, Auxane Pidoux & Johanna Yakoubian

CONSTAT / Il arrive que les témoins d'une scène sexiste ou de discrimination ne réagissent pas. L'inaction est un facteur qui tend à maintenir les comportements sexistes et discriminants. En n'agissant pas, chacun-e-x contribue à la normalisation d'attitudes et de comportements pourtant non admis. Les comportements et remarques sexistes et discriminants sont souvent diffus dans les pratiques quotidiennes, qu'ils soient conscients ou non de la part des personnes qui les produisent. Le manque de conscience et de réflexivité autour de telles attitudes se trouve à la base du présent constat.

La campagne #UNIUNIE est un premier pas pour répondre à cette problématique. En effet, les affiches mentionnant l'intervention positive de témoin ont mené certaines personnes interviewées à s'interroger sur le rôle qu'elles peuvent, auraient pu, ou pourraient jouer dans des contextes de harcèlement.

N'ayant pas été conçue spécifiquement autour des rôles des témoins, la campagne #UNIUNIE n'avait pas pour objectif premier de leur suggérer des actions efficaces. Les personnes témoins peuvent se trouver démunies alors même qu'elles souhaiteraient intervenir. En orientant ses efforts vers de nouvelles initiatives qui favorisent l'agir civique par la pratique, l'Université renforce la co-création d'un environnement sans harcèlement.

Recommandations

7 / Clips vidéo visant un large public

La production de clips vidéo proposant des mises en scène « avant/après » peut favoriser la visibilité des moyens d'action des témoins. Ces clips vidéo exposent dans une première partie des propos et comportements sexistes, discriminants, face auxquels des personnes témoins n'agissent pas. Dans un second temps, la même scène est rejouée, mais cette fois-ci, la personne témoin (inactive dans la première scène) intervient. Ces vidéos sont diffusées sur le site internet de l'université, sur les écrans à l'intérieur des bâtiments universitaires, ainsi que présentées comme matériel pédagogique lors des *Welcome Days*. Elles peuvent également être utilisées, par la suite, dans les espaces publics, tel que les transports publics genevois.

8 / Séminaires visant des publics cibles

Mettre en place des séminaires de formation sur le thème du “vivre ensemble sans harcèlement” à l'attention du corps professoral et des collaborateur-trice-x-s d'enseignement et de recherche est un moyen de favoriser par la pratique la mobilisation de ces dernier-ère-x-s face aux actes et comportements discriminants.

Ces séminaires sont destinés aux nouveaux membres de la communauté universitaire (hors corps étudiants) de Genève. La participation à cet événement est requise au début de chaque contrat, mais également lors du premier renouvellement de mandat des collaborateur-trice-x-s. Dans le cas où leur comportement aurait été rapporté comme peu conforme aux valeurs de l'université, la participation au séminaire est renouvelée; une seconde participation étant comprise comme un avertissement. Le séminaire est par ailleurs ouvert à la participation volontaire des collaborateur-trice-x-s à n'importe quel moment de leur parcours à l'Université de Genève. Cette courte formation est valorisée par l'obtention d'un certificat.

9 / Interventions participatives visant les utilisateur-trice-x-s des bâtiments

Des troupes de théâtre ou des associations d'étudiant-e-x-s, peuvent être mobilisées afin de mettre en scènes des actes de sexisme et de discriminations quotidiens. Ces troupes ou associations se produisent dans les espaces-clés de l'université (Uni-Mail, Bastions, Sciences, Dufour, ...), notamment dans les halls principaux ou devant les bâtiments. De telles interventions visent la mobilisation active des étudiant-e-x-s (public cible), des passant-e-x-s, des témoins, qui interviennent en ignorant qu'il s'agit en fait d'acteur-trice-x-s. Dans le cas où les personnes témoins ne réagissent pas spontanément, un membre du groupe d'acteur-trice-x-s joue ce rôle. Le but de cette action est de faire prendre conscience aux utilisateur-trice-x-s des bâtiments universitaires qu'il est possible et souhaitable d'intervenir dans de telles circonstances.

AXE 4 / TRANSPARENCE DES PROCEDURES

Anusha Kanappa, Noemie Schorer, Ilias Teklemariam & Oscar Waltz

CONSTAT / L'Université de Genève ne publie pas de statistiques sur les cas de non-respect. Les procédures et sanctions liées aux discriminations, contre lesquelles l'université a signé plusieurs chartes ne sont pas explicitées. En conséquence, les personnes victimes de ces actes peuvent se trouver dans l'incertitude et la solitude.

Récemment mis en ligne, la page Internet *unige.ch/maletre* recense les différent-e-x-s interlocuteur-trice-x-s qui peuvent venir en aide aux personnes victimes et/ou témoins en cas de conflit. A titre d'exemple, une personne membre du corps étudiant victime de harcèlement sexuel pourra contacter le Groupe confiance, le Service égalité, le Pôle santé social, la Conférence Universitaire des Associations d'Étudiant-e-x-s (CUAE) ou encore le Collectif d'Étudiant-e-x-s en Lutte contre les Violences Sexistes et le harcèlement sexuel (CELVS). Bien que la diversité de ces options vise une prise en charge plus ciblée et mieux répartie des situations auxquelles sont confrontées les personnes victimes de discrimination, ces multiples possibilités rendent la dénonciation complexe. Il peut être difficile de comprendre quel organe choisir sans connaissances préalables. Le manque d'information sur les procédures concrètes qui suivent une plainte constitue également un frein à l'action.

Il n'existe par ailleurs actuellement aucune étape de centralisation de ces dénonciations, ce qui participe à l'opacité de la problématique. En effet, les cas de discriminations et de non-respect restent à la seule connaissance des organismes qui reçoivent les témoignages (par exemple Service égalité, Pôle Santé Social, CELVS, CUAE) sauf dans le cas d'une enquête administrative ou si une plainte est déposée. Dans ces derniers cas, les situations peuvent être portées à la communauté universitaire (et au public en général) à travers les médias, où des risques d'inexactitudes existent. Ce manque de transparence freine l'adoption de solutions globales au niveau universitaire. Une mise en évidence systématique de témoignages doit permettre le développement de solutions plus adaptées.

Recommandations

10 / Création d'un formulaire de dénonciation

La création d'un formulaire de dénonciation pour victimes et témoins permettra de faciliter le relevé statistique des cas de discrimination et de non-respect, ainsi que les procédures d'enquête qui peuvent y faire suite. Des liens hypertextes vers ce formulaire doivent être ajoutés sous chaque rubrique *CE QUE VOUS VIVEZ* du site unige.ch/maletre. Pour favoriser le suivi des procédures, mais également pour éviter tout usage abusif de ces formulaires, un numéro d'étudiant-e-x ou de collaborateur-trice-x peut être demandé. Un tel formulaire permet de répertorier les dénonciations, et de faciliter ainsi la gestion et l'analyse ciblée des informations par le personnel compétent.

11 / Clarification des étapes de la procédure

Le contenu existant sur la page *CONFLITS / MAL-ÊTRE* du site Internet de l'université doit expliciter l'entièreté de la procédure qu'une victime et/ou témoin devra suivre pour que sa plainte aboutisse. La victime et/ou témoin doit pouvoir visualiser très facilement les étapes qui l'attendent au moyen d'une arborescence, le temps que peut prendre chaque étape, les démarches qui sont attendues de sa part et les personnes qui seront impliquées. Selon le type de violence subie, nous recommandons de distinguer les procédures civiles et/ou pénales que la victime peut être amenée à suivre si elle décide de porter plainte en dehors de l'université. L'arborescence doit également lister les sanctions qu'encourt l'auteur-e-x des actes. Assurer une plus grande clarté de ces procédures permet de rassurer la victime et/ou témoin, la préparer aux étapes de la procédure et de l'assurer du soutien institutionnel qu'elle peut recevoir.

12 / Visibilisation des cas

Le relevé des cas de non-respect et de discrimination par un tel formulaire de dénonciation renforce la légitimité des mesures de lutte contre ces phénomènes en permettant la collecte de données sur l'ampleur du problème. Il favorise également une plus grande transparence par trois moyens principaux :

- Le rajout d'une rubrique au formulaire permettant de savoir si un usage institutionnel des témoignages anonymisés est autorisé par les personnes plaignantes permet de rendre visible ces expériences sur le site Internet de l'université.
- Un résumé des procédures de dénonciation qui aboutissent à des sanctions est également rendu disponible sur le site Internet de l'université, après anonymisation. Les faits, les personnes ayant participé à l'enquête, ainsi que la sanction, sont cependant explicités.
- Les enquêtes qui n'aboutissent pas à des sanctions doivent être disponibles à la consultation par un organisme qui puisse analyser les dysfonctionnements ou biais éventuels des procédures administratives.

AXE 5 / STRUCTURES UNIVERSITAIRES ET STYLES DE VIE PLURIELS

Marie Barmont, Caroline Dubath, Reda El Bahja & Romain Gauthier

CONSTAT / L'université, en adaptant ses structures à la pluralité des styles de vie, se tient au plus près des réalités sociales complexes dans lesquelles vivent ses membres. Cette adaptation peut être réalisée en agissant notamment sur l'inclusivité des enseignements et des espaces universitaires.

Des demandes liées aux aménagements d'espaces universitaires formulées par les usager-ère-x-s se trouvent pour l'heure sans réponse institutionnelle précise. L'exemple précédemment cité de l'association *Think Out* illustre ce point. Son questionnaire visant à mesurer « les besoins de la communauté universitaire en matière de toilettes neutres » a rapidement été détourné par des individus malintentionnés. Bien que le Rectorat ait répondu fermement à ce détournement, les réflexions autour de la mise à disposition de toilettes mixtes n'ont pas été activement poursuivies.

Pour les espaces de recueillement ou de repos, une pétition avait été signée en 2015 par plus de 1'200 personnes, demandant la possibilité que les étudiant-e-x-s puissent participer à gérer certains espaces des bâtiments universitaires. En effet, depuis une décennie, les personnes de confessions musulmanes qui souhaitent se recueillir prient au sixième étage au niveau des escaliers de secours du bâtiment Uni Mail ; un lieu peu adapté au recueillement qui s'est vu vandalisé par des inscriptions à caractère islamophobe.

Recommandations

13 / Promouvoir la diversité dans les enseignements

La promotion du respect passe non seulement par l'amélioration des contextes d'étude, mais aussi par l'adaptation des contenus des cours. Ceci inclut la visibilité qu'un-e-x enseignant-e-x accorde par exemple aux travaux et recherches de personnes racisées, de femmes ou de personnes issues de la communauté LGBTIQ+. Dans ce sens, l'inclusivité des ressources bibliographiques que l'enseignant-e-x propose aux étudiant-e-x-s joue un rôle prépondérant. Ceci comprend également la diversité des profils et des parcours qui sont mobilisés comme exemples dans le cours. Cette démarche contribue à un cadre de travail positif, qui permette aux étudiant-e-x-s issu-e-x-s des différentes minorités entre autres de genre, de classe, d'orientation sexuelle ou d'origine de se sentir plus visible-e-x-s et respecté-e-x-s. Elle permet à tout-e-x-s de se familiariser avec la diversité des savoirs académiques.

L'un des outils dont dispose déjà l'université et qui peut être mobilisé dans la promotion de la diversité dans et à travers les enseignements, sont les questionnaires d'aide au développement de l'évaluation des enseignements (ADEVEN). La nature des évaluations proposées peut s'appliquer tant au contenu de l'enseignement dispensé qu'aux comportements des enseignant-e-x-s. Ces questionnaires peuvent ainsi incorporer des points portant notamment sur le comportement des enseignant-e-x-s vis-à-vis de leurs étudiant-e-x-s. Cette mesure permet de cibler les membres du corps enseignant ayant tendance à faire des remarques sexistes, LGBTIQphobes, racistes ainsi qu'aux comportements harcelants qui discriminent et créent un climat hostile pour qui les subit.

Les évaluations relatives au contenu des cours ainsi qu'aux actions non discriminantes et non harcelantes des enseignant-e-x-s sont prises en compte dans leur reconduite au poste.

14 / Permettre la pluralité à travers les espaces

L'Université de Genève peut être proactive dans l'inclusivité de ses espaces, comme au Québec, où les cégeps (collèges d'enseignement général et professionnel) ont mis en place des toilettes neutres. La mise à disposition de toilettes non genrées ne demande que peu d'investissement financier dans la mesure où le remplacement d'une partie des pictogrammes genrés existants par un symbole neutre informant qu'il s'agit de toilettes à la disposition de tou-te-x-s suffit.

Par ailleurs, la majorité des universités suisses sont dotées de salles de recueillement. La mise à disposition d'un tel espace, ouvert à toutes les personnes désirant méditer ou prier, croyantes ou non, constitue un soutien institutionnel au dialogue entre les différentes religions et convictions dans une université et une ville multiculturelles telles que celles de Genève.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

Cole, Kristi et Holly Hassel (éds). 2017. *Surviving Sexism in Academia. Strategies for Feminist Leadership*. New York: Routledge.

Faniko, Klea. 2016. *Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain*. Service Egalité, Université de Genève.

Gregory, Raymond F. 2003. *Women and Workplace Discrimination. Overcoming Barriers to Gender Equality*. London: Rutgers University Press.

Mantilleri, Brigitte. 2017. *Gardons les yeux grands ouverts ! Harcèlement: informer, prévenir, se défendre*. Service Egalité, Université de Genève.

Office Fédéral de la Statistique. 2017. *Enquête sur les conditions d'études et de vie dans les hautes écoles suisses*.

Stockdill, Brett C. et Mary Yu Danico (éds.). 2012. *Transforming The Ivory Tower. Challenging Racism, Sexism and Homophobia in the Academy*. University of Hawai'i Press.

