

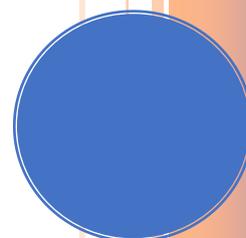
Synthèse des ateliers et de la conférence de Dre. Pauline Delage autour de la thématique du harcèlement sexiste et sexuel

22 novembre 2018

Organisé par le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) et la Haute école de travail social de Genève (HETS), à l'occasion de la journée internationale du 25 novembre pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Compte-rendu : **Elise Ehalt**

12/12/2018



Introduction

Jeudi 22 novembre, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre, le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV), en collaboration avec la Haute école de travail social de Genève (HETS), a organisé un événement public autour de la thématique du harcèlement sexiste et sexuel.

Trois ateliers abordant différents aspects du harcèlement sexiste et sexuel ont été proposés aux professionnel-le-s, entre 16h et 18h. Puis, Dre Pauline Delage a tenu une conférence à propos de la violence fondée sur le genre, dont le harcèlement sexiste et sexuel est une des manifestations. Enfin, une série de questions et d'échanges ont eu lieu entre le public et les différentes intervenantes.

Le présent document reprend les éléments abordés au cours de cet événement, riche en réflexions.

Table des matières

RETOUR SUR LES ATELIERS	2
Retour sur l'atelier : Le harcèlement sexiste et sexuel en contexte scolaire	2
Retour sur l'atelier : Le harcèlement sexiste et sexuel au travail	4
Retour sur l'atelier : Le harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public	6
RETOUR SUR LA CONFERENCE	9
Qu'est-ce qu'une violence fondée sur le genre ? Le cas du harcèlement sexuel, par Dre Pauline Delage	9
RETOUR SUR LA TABLE-RONDE	14
Comment prévenir les violences sexistes et sexuelles dans le milieu éducatif ? ..	14
<i>Annexe</i> : Programme de l'événement	18

RETOUR SUR LES ATELIERS

Retour sur l'atelier : Le harcèlement sexiste et sexuel en contexte scolaire

Cet atelier a été animé par Mme Hélène Upjohn (SSEJ-DIP) et par Mme Miluska Zelenka Marchand (DIP). Hélène Upjohn est formatrice consultante au Service Santé de l'Enfance et de la Jeunesse (SSEJ) et à cette occasion, travaille sur les questions d'égalité, de genre et de sexualité, notamment au post-obligatoire. Miluska Zelenka Marchand est conseillère sociale au cycle de Sécheron, et aborde principalement les enjeux du vivre ensemble avec les 12-15 ans.

Plusieurs professionnel-le-s du domaine associatif, du social et de la santé y ont participé. Aucun-e des participant-e-s n'étaient en lien direct avec les jeunes. Cet élément a déterminé la forme de l'atelier, qui s'est mué en échanges et discussions.

L'atelier débute par quelques rappels. Tout d'abord, la notion de sexisme renvoie à des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'une série de dispositions sociales et de mécanismes qui construisent la domination d'un groupe sur un autre, et en particulier, du masculin sur le féminin. Bien que les hommes puissent également être victimes de discriminations en raison de leur sexe, le sexisme désigne avant tout les rapports de domination des hommes sur les femmes. Un parallèle peut être établi avec le terme de « racisme antiblanc » : socialement, historiquement, et institutionnellement, les rapports entre les groupes ne sont pas symétriques et ne peuvent donc pas être comparés.

Puis, l'atelier se poursuit par une série de questions, suivie d'échanges et d'éléments de réponse. Plusieurs constats ont été dressés :

✚ L'intériorisation précoce des normes de genre

Très vite les enfants ont conscience de la place qui leur est réservée dans la société. Par exemple, une fille intériorisera rapidement le fait que les espaces de sport en plein-air ne lui appartiennent pas.

✚ L'importance du rôle de l'école dans la prévention du sexisme

Si l'école est le reflet des enjeux sociaux, l'école peut aussi permettre de mettre en place et d'imposer des changements structurels. Par exemple, une solution pourrait être de pousser les filles à jouer au football, pour imposer un comportement qui n'est pas très bien vu socialement. L'école a déjà imposé des contraintes dans d'autres domaines, comme par exemple l'interdiction des goûters sucrés.

✚ La croyance répandue selon laquelle l'égalité est déjà acquise

A l'école, la mixité fait illusion et donne l'impression que l'égalité est déjà acquise. La majorité des professeur-e-s ne considèrent donc pas ces questions comme cruciales.

✚ La présence de sexisme dans le sport à l'école

Les participant-e-s remarquent que le sexisme est particulièrement marqué dans le domaine du sport. Par exemple, le fait d'accorder trois points de plus dès le départ aux filles relève d'une certaine forme de sexisme (en considérant que les filles/femmes sont moins capables que les garçons/hommes). Les performances masculines sont souvent imposées aux filles/femmes, de même que les sports proposés. Les participant-e-s se demandent pourquoi on pousse davantage les filles à jouer au football et non les garçons à pratiquer la danse.

Ils/elles soulèvent également un autre problème, lié au système scolaire très discriminant, qui hiérarchise et classifie.

✚ **Le manque de politiques globales du DIP en matière de genre et d'égalité**

Les participant-e-s constatent la multitude d'expériences, mais s'interrogent sur l'existence d'une politique globale de l'égalité, ainsi que sur la formation des enseignant-e-s à l'égalité. Par exemple, de nombreux professionnel-le-s ont constaté le dégoût des filles par rapport au sport, mais aucune politique sur ce sujet n'a encore été mise en place. Il ne semble pas y avoir de réflexion commune entre les différent-e-s acteurs et actrices.

Les actions mises en place relèvent du ponctuel, de l'expérimentation ; elles ne font pas partie de politiques plus globales pour promouvoir l'égalité. Différents motifs sont invoqués pour expliquer cette absence de directives :

- **Les raisons économiques.** D'après les participant-e-s, l'économie est plus en avance que l'école, qu'ils/elles considèrent comme une institution de reproduction, sans nécessité de changer.
Ils/elles s'interrogent également sur la volonté du DIP : des fonds sont-ils débloqués pour travailler sur ces questions ?
Les participant-e-s se questionnent aussi sur le sens que revêt l'égalité dans un monde économique compétitif. Ils/elles pensent qu'un problème de valeurs se pose, entre les valeurs de compétitivité promues par notre société et celles d'égalité.
- **La formation des enseignant-e-s et des professionnel-le-s de l'enfance.** Les étudiant-e-s en formation reçoivent très peu de cours de psychologie sociale, et l'enseignement sur le genre demeure optionnel en bachelor. Par ailleurs, le DIP ne met pas assez l'accent sur les compétences « en genre » des professeur-e-s de primaire. La formation par rapport au genre n'est pas non plus obligatoire au sein du DIP.

Toutefois, il faut noter l'existence d'un programme de harcèlement dans toutes les écoles, mais qui évite la question du harcèlement sexuel.

Le DIP met également à disposition des professionnel-le-s des documents pour savoir comment réagir en cas de harcèlement. Une brochure sur le sujet vient de sortir (« *Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles : repérer pour agir* », publiée par le BPEV, en collaboration avec le BIE (Bureau d'Intégration des Etrangers) et le DIP notamment.

Le groupe relève toutefois qu'il ne s'agit pas d'un problème de connaissances, mais plutôt d'appropriation du contenu.

✚ **Les différentes façons de changer les représentations**

Pour atteindre les représentations des autres et réfléchir sur les normes, une possibilité consiste à heurter et confronter les représentations des individus.

Il est possible d'agir individuellement, mais l'école doit également prendre et assumer des décisions claires, par rapport à la promotion de l'égalité et à la prévention du harcèlement.

Pour sensibiliser à ces thématiques, il est également important de se référer au règlement et à la loi. Les participant-e-s pensent que recourir à la pression peut également s'avérer utile.

A retenir

- ⇒ Les actions ponctuelles dans les écoles pour promouvoir l'égalité et prévenir les discriminations de genre ne suffisent pas : **une politique globale sur ces questions est nécessaire.**
- ⇒ Les **résistances sont multiformes** et se situent au niveau politique et administratif, dans l'enseignement, mais également au niveau individuel.

Retour sur l'atelier : Le harcèlement sexiste et sexuel au travail

Cet atelier, animé par Mme Véronique Ducret (Le 2ème Observatoire) et Mme Laetitia Carreras (Le 2ème Observatoire), a fait l'objet d'une grande participation.

Les participant-e-s ont été invité-e-s à formuler à l'écrit leurs questions sur le harcèlement sexiste et sexuel au travail. Véronique Ducret et Laetitia Carreras sont parties de ces questionnements pour animer l'atelier, en apportant des éléments de réponse. Plusieurs points importants ont été abordés :

Le cadre légal suisse

La loi sur l'égalité (LEG) comporte un article portant sur le harcèlement sexuel au travail (article 4). Plusieurs aspects du harcèlement sexuel sont définis par l'article 4 : il s'agit d'un comportement discriminatoire importun, ayant un caractère sexuel ou étant fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail. Toutefois, faire reconnaître un cas de harcèlement sexuel devant les tribunaux s'avère difficile dans la réalité. 80% des plaintes n'aboutissent pas, et la majorité des personnes victimes ne portent pas plainte.

La difficulté de dévoiler les cas de harcèlement sexiste et sexuel

Il s'agit de nos jours d'un sujet encore tabou, à propos duquel les personnes peuvent éprouver des difficultés à parler. Peu d'entre elles osent le dénoncer. De plus, lorsqu'elles en parlent (ce qui est fréquent), elles ne sont pas entendues.

Elles peuvent se sentir peu soutenues, voire isolées. En effet, même si elles parviennent à en parler, les personnes victimes de harcèlement sexuel sont souvent discréditées.

Dans ce cas, les témoins ou le collectif de travail constituent des personnes clés pour soutenir les personnes victimes.

Selon les participant-e-s, « la honte doit changer de camp » : ce n'est plus aux personnes d'avoir honte du harcèlement dont elles ont été victimes, mais aux harceleurs ou harceleuses. L'écrasante majorité des victimes de harcèlement sexiste et sexuel au travail sont des femmes. Toutefois, un faible pourcentage d'hommes en sont également victimes, notamment ceux qui ne correspondent pas aux normes dominantes en termes de masculinité. A noter que dans ce cas de figure, la moitié des agresseurs sont des hommes.

La déconstruction des mythes liés au harcèlement sexiste et sexuel

Il existe de nombreux mythes sur les personnes victimes de harcèlement sexiste et sexuel. Par exemple, seules les femmes jeunes et jolies se feraient harceler ; les femmes seraient harcelées car elles sont provoquantes et aiment attirer l'attention. Par ailleurs, les femmes qui osent dénoncer le harcèlement seraient des menteuses, qui chercheraient simplement à nuire. Elles sont aussi souvent perçues comme des personnes « folles », ayant des problèmes psychologiques.

Tous ces mythes s'avèrent absolument faux : la problématique du harcèlement sexiste et sexuel est transversale et touche toutes les femmes. Il est important de déconstruire ces fausses croyances, afin que la parole des personnes victimes ne soit plus sans cesse remise en question.

Toutes les femmes sont susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel. Toutefois, certains facteurs peuvent augmenter le risque, notamment dans des secteurs d'activité où les hommes sont majoritaires, lorsqu'elles appartiennent à une minorité (culturelle, religieuse ou sexuelle, par exemple), sont porteuses d'une différence (mode de vie, physique, handicap, etc.), ou sont en situation de précarité (conditions de travail et/ou autorisation de séjour).

✚ **Les limites de ce qui est acceptable, ou non, dans les relations professionnelles**

Il faut tenir compte de la dimension subjective : c'est le ressenti de la personne qui compte. Selon les personnes, des mêmes propos peuvent être perçus différemment, et vécus ou non comme gênants.

Cela dépend aussi du climat de travail, plus ou moins hostile ou bienveillant.

Par ailleurs, il faut également noter que les blagues sexistes ou salaces peuvent être considérées comme du harcèlement.

✚ **Le rôle des entreprises**

Les entreprises ont pour devoir de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour prévenir les cas de harcèlement sexuel en amont. Il est très important d'établir un cadre de travail clair.

Les entreprises, organisations, institutions doivent se doter de dispositifs. Par exemple, les personnes employeuses ont l'obligation légale de désigner une personne de confiance (travaillant au sein de l'entreprise ou un tiers externe, sans rapport hiérarchique), à laquelle tout-e employé-e peut s'adresser en cas de conflit.

Il existe également de nombreux outils de prévention, notamment le site www.non-c-non.ch, ou plusieurs guides pratiques (« Pour une entreprise sans harcèlement sexuel – un guide pratique » de Véronique Ducret, ou « Harcèlement sexuel en entreprise » du 2^e Observatoire).

A retenir

- ⇒ La **majorité des cas de harcèlement ne sont pas sanctionnés** : peu osent porter plainte, et les autres sont classés sans suite.
- ⇒ Les **conséquences** chez les personnes victimes de harcèlement sexiste et sexuel **sont multiples et lourdes** : atteintes à la santé physique, psychique, impacts sur les dimensions relationnelles et sociales, etc.
- ⇒ Il est important de **tenir compte du ressenti de la victime**.
- ⇒ Les **entreprises ont un rôle important à jouer dans la prévention** du harcèlement sexiste et sexuel au travail.

Retour sur l'atelier : **Le harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public**

Cet atelier a été animé par Mme Albane Schlechten (co-fondatrice du label We Can Dance iT) et Mme Héloïse Roman (Service Agenda 21 – Ville durable – Ville de Genève). Les participant-e-s venaient d'horizons divers (associations du domaine social, de l'enseignement, etc.).

Introduction : données statistiques, définitions, historique et mise en garde

Données statistiques

Les animatrices précisent qu'il n'existe pas de chiffres permettant de quantifier la présence de harcèlement dans l'espace public en Suisse, en raison de la difficulté à mettre en place des collectes de données sur le sujet.

Définitions

Ensuite, les participant-e-s tentent de définir ce que le terme d'espace public recoupe. Sont considérés différents types d'espaces publics, tels que les lieux de fête, les transports publics, les parcs et aires de jeux, les parkings, les allées, les espaces communs des immeubles, les préaux des écoles, les centres commerciaux. Les domaines d'Internet, du travail et de la politique peuvent également être pensés comme des espaces publics. En résumé, tout ce qui n'est pas privé ou ne peut être qualifié de « chez moi » fait partie de l'espace public.

Historique

Héloïse Roman rappelle qu'historiquement, les hommes occupaient davantage l'espace public que les femmes, qui étaient plutôt cantonnées à l'espace privé. Elle indique également que le terme de harcèlement de rue n'est employé et reconnu que depuis deux ou trois ans. Avant cela, beaucoup de personnes ne reconnaissaient pas l'existence de ce phénomène.

Mise en garde

Il est important de faire attention aux discours racistes et xénophobes qui attribuent le harcèlement de rue à un type d'hommes particuliers, issus de certaines classes sociales. Or, le harcèlement de rue n'est pas uniquement le fait d'une certaine catégorie d'hommes.

Une des manifestations des violences sexistes et sexuelles contre les femmes

Héloïse Roman rappelle qu'il existe des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes dans la société, qui sont à l'avantage des hommes. Les violences sexistes et sexuelles constituent une des manifestations de ces rapports de pouvoir.

L'ensemble des violences sexistes et sexuelles forment un continuum. Elles peuvent revêtir des formes multiples et se dérouler dans différents lieux. Il ne faut donc pas opposer les violences dans l'espace public et les autres violences sexuelles, puisque les mêmes mécanismes et rapports de pouvoir y sont à l'œuvre.

Le manque de sensibilisation du grand public et des professionnel-le-s

La question de la sensibilisation des professionnel-le-s est également posée, notamment de la police municipale ou des travailleurs sociaux et travailleuses sociales. L'argument du manque de temps et de budget alloué est souvent cité pour expliquer ce manque de formation.

Cependant, il ne faut pas oublier que tout le monde a un rôle à jouer, même si l'on n'est pas directement concerné par le problème. De simples astuces existent et devraient être davantage connues ou diffusées. Par exemple, des campagnes menées par les villes de Bordeaux et Toulouse expliquent comment agir lorsqu'on est témoin de violences sexistes (par exemple, se rendre visible).

Un outil pour sensibiliser les établissements nocturnes : l'exemple du label « We Can Dance iT »

Albane Schlechten parle ensuite du label « We Can Dance iT », qu'elle a co-fondé. Il s'agit d'un label assurant que l'établissement de nuit a été sensibilisé, grâce à des formations sur les questions de genre et les problématiques liées au sexisme dans le milieu de la nuit. Pour le moment, sept établissements sont membres de ce label en Romandie. Le label requiert de travailler à long terme : suivre une formation, signer une charte, devenir ambassadeur ou ambassadrice pour le club et le public, réaliser des bilans.

Les perspectives à adopter pour lutter contre le harcèlement dans l'espace public

Albane Schlechten signale également l'importance de se focaliser sur le ressenti de la personne lésée : les motivations des individus qui commettent ces actes ne constituent pas le cœur du problème ; ce sont davantage les ressentis et les conséquences qui sont pertinentes.

Par ailleurs, une des participant-e-s relève que les femmes culpabilisent souvent pour les événements qui leur arrivent. Les hommes doivent également réfléchir à cela : la culture du consentement doit s'adresser à tout le monde. Un exemple d'affiche est cité : « 11 conseils pour éviter le viol en soirée », qui s'adresse directement aux possibles agresseurs ou agresseuses. Albane Schlechten ajoute que dans la formation proposée aux lieux de fête avec le label « We Can Dance iT », elles prêtent attention à ne culpabiliser les potentielles victimes (avec des discours du type « faites attention à vos verres »). Il faut s'adresser aux potentiels agresseurs et non aux victimes.

Les questions de genre touchent tout le monde, les femmes et les hommes. La sensibilisation des garçons et des hommes s'avère donc essentielle. Elle est malheureusement encore peu développée car le focus est davantage porté sur le fait d'apprendre aux filles et aux femmes à se défendre.

Albane Schlechten ajoute également qu'il est important de redonner aux filles et aux femmes du pouvoir. Par exemple, ne pas attendre qu'un homme les raccompagne le soir, mais décider plutôt de rentrer ensemble.

Les pistes d'action pour lutter contre le harcèlement dans l'espace public

Sont ensuite abordées plusieurs pistes d'action pour lutter contre le harcèlement dans l'espace public, telles que la sensibilisation, la prévention, et la formation.

Une des participant-e-s propose également de renforcer la présence policière, ou de placer des caméras dans les rues. Mais les autres participant-e-s ne jugent pas cette mesure très efficace.

Une piste envisagée en France est celle de la verbalisation du harcèlement de rue mais cela pose des problèmes importants d'application. En plus, une base légale est nécessaire pour pouvoir sanctionner.

Certains pays (Inde, Mexique, etc.) proposent même des wagons sécurisés, pour que les femmes puissent circuler sans risque.

Par rapport aux campagnes qui suggèrent des noms de codes (par exemple « Angela ») pour avertir subtilement que l'on est harcelé, Albane Schlechten exprime ses doutes. Selon elle, il ne faut pas avoir besoin de se cacher derrière une phrase. De plus, si la réponse n'est pas appropriée (car le protocole n'est pas forcément simple à saisir), la situation peut s'aggraver.

La question de l'aménagement de l'espace public

Il est important de réfléchir aux enjeux autour de l'aménagement de l'espace public. Qui a pensé la ville ? Pour qui ? Souvent les espaces publics sont construits par des hommes, qui n'intègrent pas la dimension genre dans leur projet.

De nombreuses infrastructures publiques se révèlent en effet occupées majoritairement par des garçons ou des hommes (par exemple les skate-parks). Comment faire en sorte que les filles/femmes se réapproprient ces espaces et que les garçons/hommes acceptent de céder cet espace qui leur appartenait ? La non-mixité peut se révéler un outil intéressant, pour ensuite permettre d'introduire de la mixité.

Il faut être attentif à l'aménagement de la ville, afin de favoriser la mixité des usages. Ces questions doivent être posées en amont de l'aménagement.

A retenir

- ⇒ Le harcèlement dans l'espace public est un **phénomène omniprésent**, auquel les femmes sont quotidiennement confrontées.
- ⇒ Il s'agit d'**une des manifestations des violences sexistes et sexuelles**, qui a pour fonction implicite de rappeler aux femmes que l'espace public ne leur appartient pas.
- ⇒ Il est important de **sensibiliser l'ensemble de la population et des professionnel-le-s** à cette thématique, et de fournir des outils pour réagir face à ces comportements.
- ⇒ L'**aménagement de l'espace public**, jusqu'à présent pensé majoritairement par et pour des hommes, doit **intégrer ces problématiques de genre**.

RETOUR SUR LA CONFERENCE

Qu'est-ce qu'une violence fondée sur le genre ? Le cas du harcèlement sexuel, par Dre Pauline Delage

La conférence s'ouvre par les discours d'introduction de Mme Joëlle Libois, directrice de la HETS, puis de Mme Nathalie Fontanet, Conseillère d'Etat en charge du Département des Finances et des Ressources Humaines.

Discours de Mme Joëlle Libois

Mme Joëlle Libois, directrice de la HETS, commence par rappeler que la HETS fête son centenaire en 2018. C'est l'occasion de se souvenir que le fondateur de l'école, un homme radical féministe, voulait initialement proposer une formation de haute qualité aux femmes, pour leur permettre d'exercer un métier.

Joëlle Libois souligne que les questions de discrimination concernent toutes les professions, y compris à la HETS. Une étude parue le jour-même par Caroline Dayer montre que ces problématiques touchent un champ très large. Ces aspects sont travaillés dans le cursus de l'école.

Par ailleurs, Joëlle Libois indique que la journée mondiale du travail social a lieu le 20 mars à l'ONU. Elle est axée cette année autour des thématiques de genre, travail social et sexualités.

Joëlle Libois annonce également qu'une enquête sur l'ensemble des formes de discriminations sera mise en place à la HETS, ainsi qu'une campagne de prévention importante, sur le modèle de celle menée à l'Université de Genève.

Discours de Mme Nathalie Fontanet

Mme Nathalie Fontanet débute son discours en rappelant que les violences à l'égard des femmes demeurent les plus persistantes et dévastatrices dans le monde. Ces violences de genre empêchent les femmes et les filles d'exercer leurs droits fondamentaux.

Elle note toutefois une évolution en matière de sensibilisation, une prise de conscience mondiale. Par exemple, le jet d'eau sera éclairé en orange samedi 24 novembre à Genève. Cette évolution est visible notamment dans les Prix Nobel de la Paix décernés cette année.

Puis Nathalie Fontanet cite la définition du harcèlement sexuel du Bureau Fédéral de l'Egalité. Depuis le mouvement *Me Too*, ce sujet n'est plus tabou. Le harcèlement peut prendre différentes formes (sifflements, gestes obscènes, etc.) et avoir lieu partout, au travail, dans les espaces publics, les écoles... Il existe des lois pour lutter contre le harcèlement au travail, qui concerne 28% des femmes et 10% des hommes. Cependant, très peu de personnes victimes de harcèlement au travail osent porter plainte.

Nathalie Fontanet rappelle que le harcèlement de rue a longtemps été invisibilisé, voire pas pris au sérieux. Faut-il, ou non, légiférer sur ce sujet ? Le Conseil Fédéral n'a pas émis de mesures particulières, mais a renvoyé la responsabilité aux villes. La Ville de Lausanne,

pionnière, a mené une enquête en 2016 qui indique que 72% des femmes interrogées ont été confrontées à au moins une situation de harcèlement de rue au cours des 12 derniers mois.

Cette étude confirme que le harcèlement sexuel constitue bien une réalité, qui génère de l'insécurité pour les femmes.

Nathalie Fontanet déclare que le harcèlement opère comme un outil de pouvoir. Il n'implique pas seulement un-e auteur-e et une victime, mais également des témoins, qui ne savent souvent pas comment intervenir.

Enfin, Nathalie Fontanet revient sur les trois ateliers qui ont eu lieu l'après-midi, qui constituent des moments d'échange essentiels pour les professionnel-le-s. Les discussions amorcées aujourd'hui doivent se concrétiser en projets. En 2015, les ateliers et la conférence organisés ont permis de publier un guide de prévention destiné aux professionnel-le-s (« *Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles* »), qui est paru en septembre 2018.

Nathalie Fontanet conclut en déclarant que la route vers l'égalité femmes-hommes reste encore longue, mais que nous sommes sur la bonne voie.

Conférence

Il s'agit d'une conférence de Mme Pauline Delage, docteure en sociologie spécialisée dans les violences domestiques et actuellement chargée de recherche au CNRS. La conférence prend la forme de questions-réponses, avec Mme Joëlle Rebetez, modératrice de la soirée.

Définition du harcèlement

Tout d'abord, Pauline Delage reprend quelques éléments de définition du harcèlement. Il s'agit de comportements, de gestes, de pratiques, de paroles, qui sont structurés par le fait de **s'adresser à une personne pour lui nuire, en lien avec le genre de la personne** (à des femmes en particulier, ou à des hommes ne correspondant aux normes de genre).

Elle insiste sur le fait que la thématique du harcèlement est souvent présentée « saucissonnée » ; il ne faut pas oublier le caractère genré de ces gestes, qui peuvent revêtir des formes multiples, en tout lieu : une réflexion, une blague, jusqu'à l'agression sexuelle.

Le harcèlement recoupe ainsi différents problèmes publics, mais tous possèdent un **socle commun**, celui des **rapports de genre** et du **sexisme**.

Définition d'une violence de genre

Puis, Pauline Delage définit ce qu'est une violence de genre. Plus que l'identité d'une personne, le genre renvoie à un **rapport social, un rapport de pouvoir, qui différencie et hiérarchise le masculin et le féminin**. Il différencie en présentant les hommes et les femmes comme intrinsèquement et naturellement différents. Il hiérarchise en attribuant une supériorité au masculin sur le féminin.

Ces rapports sociaux de genre s'illustrent de nombreuses manières, notamment dans la division sexuée du travail, ou la division sexuée de l'espace. En effet, historiquement, l'espace public est associé au masculin, contrairement à l'espace privé, occupé traditionnellement par

les femmes. Ainsi, le harcèlement de rue peut être analysé comme une manière, non-consciente, de signaler aux femmes que l'espace public ne leur appartient pas.

✚ Caractéristiques du harcèlement sexiste et sexuel

Pauline Delage présente ensuite les trois façons dont le harcèlement fondé sur le genre s'illustre :

- Le harcèlement se fonde sur une **asymétrie de genre** : il s'agit en premier lieu de **violences masculines à l'encontre des femmes**. Ceci s'explique notamment par la socialisation, au cours de laquelle les garçons sont autorisés à user de la violence, tandis que les filles apprennent à être gentilles, douces, à croiser les jambes, etc.
- Le harcèlement s'appuie sur des **logiques de genre** : le harcèlement sexuel a un **caractère sexualisé**, en renvoyant les femmes au domaine de la sexualité. Par exemple, l'insulte « salope », très utilisée, renvoie les femmes à des pratiques sexuelles humiliantes, alors que le terme « salop » pour les hommes n'y fait pas référence.
- Le harcèlement **nourrit et reproduit des rapports de domination**. En effet, le harcèlement correspond à une **forme de contrôle social**, de contrôle des hommes sur le corps des femmes, sur leur mobilité sociale et géographique. Les insultes et les blagues servent également à limiter l'appropriation des espaces publics dits masculins.

Pauline Delage revient ensuite sur un argument souvent cité dans les débats autour du harcèlement, selon lequel « ça n'a jamais tué personne ». Par exemple, au moment du mouvement *Me too*, cent femmes ont publié une tribune dans un journal français, pour défendre la « liberté d'importuner » : ce discours est problématique car elles déplacent le problème, en banalisant des actes de harcèlement et les conséquences associées.

✚ Conséquences du harcèlement sexiste et sexuel

Pauline Delage explique que le harcèlement engendre de nombreuses conséquences, de tout ordre et à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, **au niveau individuel**, l'existence d'un harcèlement omniprésent entraîne un **sentiment d'insécurité et de vulnérabilité** très fort dans l'espace public chez les femmes. Celui-ci est entretenu depuis l'enfance par le fait d'expliquer aux filles/femmes de ne pas aller ou de faire attention dans la rue, ainsi que par le mythe de l'agresseur qui sortirait d'un buisson ou d'un parking pour violer.

Statistiquement, **les violences, notamment sexuelles, ont principalement lieu dans la sphère privée**. En réalité, les femmes sont le plus en insécurité chez elles, puisque la plupart des viols implique des personnes de l'entourage, et non des inconnus.

Il existe donc des effets directs au fait de ne pas se sentir en sécurité dans la rue ou au travail, notamment **d'ordre psychique** (comme le stress, les angoisses, l'isolement), en particulier lorsque le harcèlement est répété dans le temps et/ou a des conséquences sur la carrière professionnelle.

Les effets individuels du harcèlement ont également des **implications structurelles**. Par exemple, les femmes sont limitées dans leur mobilité géographique, notamment lorsqu'elles doivent adopter certaines stratégies pour sortir dans l'espace public et éviter des éventuels problèmes. Cela crée un **rapport spécifique à l'espace public**, à la rue.

Le harcèlement au travail contribue également à **limiter l'accès des femmes aux postes hiérarchiques** (phénomène du « plafond de verre »).

✚ Les difficultés à visibiliser les violences de genre

Pauline Delage évoque également la **difficulté à identifier ce qui est de l'ordre du « normal » et de l'« anormal »**. En effet, reconnaître que ce qui structure notre environnement n'est pas normal peut s'avérer compliqué (comme par exemple certaines blagues sexistes, d'apparence insignifiantes). C'est pourquoi les **mouvements sociaux et les politiques publiques jouent un rôle important pour visibiliser ces violences**. Selon Pauline Delage, le mouvement mondial *Me Too* a été rendu possible grâce aux mobilisations et aux politiques précédentes, qui ont permis que la parole des femmes se libère.

✚ Les moyens pour lutter contre les violences de genre

Enfin, Pauline Delage développe les pistes d'actions possibles pour lutter contre ce phénomène. Les politiques publiques sur le sujet peuvent avoir une **orientation répressive** ou une **orientation préventive**.

Comme exemple de mesure répressive est cité le cas de la loi française sur la pénalisation du harcèlement de rue. Des politiques d'orientation préventive prendront quant à elles des formes de campagne, de mesures contre le harcèlement au travail (par exemple, contraindre les employeurs et employeuses à mettre en place des actions pour lutter contre le harcèlement dans les entreprises), ou encore des mesures plus individuelles (par exemple, permettre aux femmes de se regrouper, notamment lors de cours d'autodéfense pour développer leur confiance en soi).

Questions

Après la conférence de Dre Pauline Delage, plusieurs personnes du public ont posé des questions. Les points suivants ont été discutés :

- Il est important d'**agir au niveau de l'éducation**, puisque le harcèlement est le produit d'une socialisation de genre.
- La **représentation des femmes dans la publicité est problématique**. En tant qu'outil de transmission de l'idéologie patriarcale et sexiste, une personne du public suggère d'interdire la publicité à Genève. Pauline Delage rappelle qu'il est problématique de vouloir « saucissonner » le problème en considérant qu'il y a des vecteurs plus importants que d'autres. Les rapports de genre constituent la véritable racine commune, à laquelle il faut s'attaquer.

- Pour réussir à **réagir face aux blagues sexistes**, il est suggéré d'utiliser des techniques d'autodéfense féministe. Une des premières choses à faire est de ne pas rire. Les hommes doivent se désolidariser également de ce genre de propos.
- Par rapport à la **situation de la France**, Pauline Delage explique qu'il s'agit d'un pays très centralisé, où les politiques publiques sont développées par l'Etat, mais sont souvent proposées par des associations. Actuellement, c'est le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'occupe de ces questions. Par exemple, l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) constitue l'une des rares associations traitant du harcèlement sexuel au travail. Elle propose et développe des politiques publiques sur le sujet. Elle se trouve actuellement en grande précarité budgétaire.

RETOUR SUR LA TABLE-RONDE

Comment prévenir les violences sexistes et sexuelles dans le milieu éducatif ?

Table-ronde

Après cette séance de questions, la soirée continue avec une table-ronde pour réfléchir aux moyens de prévenir les violences sexistes et sexuelles dans le milieu éducatif. La table-ronde débute par une restitution des trois ateliers, par trois des co-animatrices (Albane Schlechten, Hélène Upjohn et Laetitia Carreras).

Puis, les intervenantes discutent de plusieurs points :

Les manières de faire face aux discours qui affirment que les violences sexistes et sexuelles n'existent pas.

Les intervenantes expliquent que la posture égalitariste est bien acceptée (c'est-à-dire que la majorité des individus sont d'accord avec le principe d'égalité entre les femmes et les hommes). Toutefois, beaucoup de personnes pensent que l'égalité est déjà effective dans notre société, et que les revendications des féministes sont exagérées ou ne sont plus d'actualité. De plus, une partie de la population a tendance à croire que les situations de sexisme ont lieu ailleurs, dans des pays lointains, auprès de certaines communautés migrantes, ou dans certains milieux sociaux, et jamais dans son milieu social, son école, son entreprise, etc.

Les intervenantes expliquent également qu'il manque des chiffres et des études statistiques sur le sujet, nécessaires pour rendre compte de l'ampleur et de la fréquence de ces violences. Or, étant donné que la société actuelle est régie par une politique du chiffre, cette absence de données statistiques signifie pour Albane Schlechten qu'il n'y a pas de réelle volonté politique de s'occuper de ce sujet. Pour autant, il faut continuer à agir, pour faire avancer cette cause sociétale majeure.

Quant au milieu éducatif, pour faire face à la négation de la présence de sexisme dans les classes, une solution consisterait à intégrer dans la formation des enseignant-e-s des cours obligatoires sur le genre (actuellement, seul-e-s les étudiant-e-s de master reçoivent ces modules d'enseignement).

Les façons d'améliorer le principe d'égalité en milieu scolaire (au-delà de la formation des enseignant-e-s).

Les intervenantes déclarent qu'il s'avère primordial de faire réfléchir sur les normes de genre et de déconstruire les stéréotypes. Mais il faut surtout que soient mises en place des politiques globales, notamment au niveau de l'école et des professionnel-le-s de l'éducation.

Concernant la prévention, Laetitia Carreras explique qu'il existe un programme de sensibilisation et de formation destiné aux entreprises (PME Action +), de 5 à 300 employé-e-s dont le siège est à Genève. Ouvert gratuitement à 50 entreprises, organisations et associations, celui-ci comprend des séances de formation et de sensibilisation sur les risques

psycho-sociaux, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel. Ce programme propose également un appui pour actualiser, ou élaborer, des procédures de protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle. Dans le canton de Genève, 56 entreprises sont déjà inscrites.

La forme du discours à adopter

Les intervenantes insistent sur l'importance de ne pas tenir un discours qui culpabilise les femmes ou les responsabilise des violences subies. Ces discours doivent être dirigés vers les potentiel-le-s agresseurs ou agresseuses.

Il s'agit également de redonner du pouvoir aux femmes et aux individus en général : chacune a le pouvoir d'agir, de ne pas détourner les yeux. La lutte contre le sexisme est collective et sociétale, et non uniquement un problème de femmes. Cela doit s'accompagner d'une réflexion sur les processus de socialisation et les différentes masculinités/féminités qui en découlent.

Questions

Ensuite, la table-ronde laisse place aux nombreuses questions du public. Parmi celles-ci :

- **Quelles sont les manifestations politiques sur le sujet des violences sexistes et sexuelles à Genève ?**

Nathalie Fontanet répond à cette question et renvoie au nouveau guide de prévention à l'intention des professionnel-le-s de l'enseignement « *Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles : repérer pour agir* », fruit d'une collaboration entre le BPEV, le BIE et plusieurs autres institutions et associations. Elle aborde également le problème des moyens attribués à ces thématiques, qui sont définis selon la priorité accordée.

Une autre personne dans le public ajoute qu'il est problématique que les cours d'éducation sexuelle ayant lieu dans les écoles genevoises n'adoptent pas une perspective de genre. A nouveau, le problème du temps alloué à ces questions est posé.

- **Pourquoi le catalogue de formation de l'Etat de Genève ne contient-il pas de réelle formation sur le harcèlement sexuel ?**

La personne qui a posé la question ajoute que la formation existe – donnée par le 2^e Observatoire - mais est difficile à trouver et dure seulement un jour (alors que la majorité des autres formations sont sur deux jours).

Nathalie Fontanet, qui a pris ses fonctions à la direction du Département des Finances et des Ressources Humaines récemment, répond qu'elle n'est pas au courant de ce problème. Elle va s'intéresser à cette information, et faire le nécessaire.

- **Comment réagir lorsque des commentaires déplacés et/ou sexistes sont postés sur un forum universitaire ?**

Pauline Delage rappelle qu'il a toujours un phénomène de résistance, et suggère d'envoyer des messages positifs à la place.

Il s'ensuit une discussion à propos de la campagne de sensibilisation menée à l'Université de Genève. Une étudiante du public indique que la campagne a provoqué une certaine lassitude chez les femmes et les hommes, qui se trouvent stigmatisés comme agresseurs.

Pauline Delage considère qu'étant donné les réactions que la campagne a provoquées, celle-ci doit être excellente. Une autre étudiante du public trouve également qu'il s'agit d'une campagne pertinente, qui a suscité beaucoup de discussions.

▪ **Comment limiter la socialisation genrée très précoce des enfants ?**

La personne du public qui a posé cette question explique qu'à cinq ans, les enfants sont déjà genrés, avant même de rentrer à l'école primaire. Il suggère d'interdire l'utilisation de jouets genrés ou de jouets « d'adultes » (avec un but particulier, comme les mini-aspirateurs pour faire semblant de faire le ménage).

Laetitia Carreras du 2^e Observatoire indique que leur association a développé des outils destinés au corps enseignant et aux professionnel-le-s de l'école primaire et de la petite enfance, comme les brochures « *Le ballon de Manon et la corde à sauter de Noé* » et « *La poupée de Timothée et le camion de Lison* », ainsi que des ateliers et des formations.

En raison de nombreuses questions du public en lien avec les moyens financiers et les subventions alloués aux thématiques de genre et d'égalité, il est suggéré **d'écrire à la conseillère d'Etat, Mme Nathalie Fontanet** (qui a dû partir avant la fin de la séance de questions), afin de lui poser toutes ces questions fondamentales par rapport à l'éducation.

Clôture de l'événement

Enfin, l'événement se termine par le **discours de la directrice du BPEV, Mme Colette Fry**. Elle commence par remercier toutes les intervenantes et organisatrices, ainsi que les participant-e-s à l'événement.

Colette Fry rappelle que les réflexions échangées lors d'événements passés, organisés dans la cadre de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, ont mené à l'élaboration d'une brochure. Cette dernière, parue cette année, est destinée aux professionnel-le-s travaillant avec les enfants et/ou adolescent-e-s. Elle aborde les problématiques autour des violences sexistes et sexuelles. Ce travail va être poursuivi par la production de matériel pour les parents, puis en 2021, par l'élaboration de matériel de sensibilisation pour les jeunes eux-mêmes.

Colette Fry souligne également le succès du projet PME+, destiné aux entreprises, dont l'événement d'ouverture a déjà attiré 140 personnes. Pour la clôture du programme, 200 employeurs et employeuses sont attendu-e-s.

Quant à la manière dont l'Etat de Genève traite de la thématique du harcèlement, Colette Fry assure que depuis début 2015, un plan de mesures et des propositions pour sensibiliser le personnel en matière de harcèlement sexuel ont été soumis.

Colette Fry revient également sur le harcèlement dans le milieu scolaire. Il existe des outils pour sensibiliser les élèves. Elle ajoute que dans un rapport récemment publié, des recommandations ont été faites aux directions des DIP de tous les cantons suisses, afin de promouvoir des actions générales et régulières.

La sensibilisation de la sphère publique se situe aussi au cœur des préoccupations du BPEV : un plan d'action, élaboré avec des groupes de travail, est en train d'être finalisé. Colette Fry annonce également l'entrée en vigueur de la convention d'Istanbul, outil précieux pour guider les actions inter-cantoniales.

Colette Fry conclut en rappelant que les thématiques des violences de genre, dont le harcèlement fait partie, concerne la société toute entière.

La soirée s'est poursuivie autour d'un **apéritif convivial**, autour duquel les intervenant-e-s, les professionnel-le-s et les personnes du public ont eu l'occasion d'échanger de manière plus informelle.

Annexe : Programme de l'événement



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département des finances et des ressources humaines

Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques

Conférence – ateliers – apéritif

Dans le cadre de **la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes**, le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) organise chaque année un événement public.

Le BPEV, en partenariat avec la Haute école de travail social de Genève (HETS), vous invite à participer à une conférence publique sur le harcèlement sexuel.

Jeudi 22 novembre 2018 - 18h15 heures
Aula de la HETS (rue du Pré-Jérôme 16)

Entrée libre - sur inscription :

egalite@etat.ge.ch

1- Une conférence : Qu'est-ce qu'une violence fondée sur le genre ? Le cas du harcèlement sexuel. Par Dre Pauline Delage

2- Trois ateliers sont proposés aux professionnel-le-s : de 16h00 à 18h00 sur inscription : egalite@etat.ge.ch (merci d'indiquer le choix de l'atelier)

Ces ateliers proposent aux professionnel-le-s un moment d'échange et de réflexion sur leurs pratiques, notamment sur :

- a) Le harcèlement sexiste et sexuel en contexte scolaire – Animé par Hélène Upjohn (SSEJ – DIP) et Miluska Zelenka Marchand (DIP)
- b) Le harcèlement sexiste et sexuel au travail – Animé par Véronique Ducret (Le 2^{ème} Observatoire) et Laetitia Carreras (2^{ème} Observatoire)
- c) Le harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public – Animé par Albane Schlechten (co-fondatrice du label We Can Dance iT) et Héloïse Roman (Agenda 21 – Ville de Genève)

Ces ateliers auront lieu à la HETS. Lieu de rencontre à l'aula de la HETS (16, rue du Pré-Jérôme) à 16h le 22 novembre 2018.

3- Un apéritif convivial de 20h30 à 21h30

Programme de la soirée

- 18h00 Accueil
- 18h15 Ouverture par Mme Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat et Joëlle Libois, directrice HETS
- 18h30 Conférence : Qu'est-ce qu'une violence fondée sur le genre ? Le cas du harcèlement sexuel. Par Dre Pauline Delage
- 19h00 Questions du public
- 19h10 Table ronde : *Comment prévenir les violences sexistes et sexuelles dans le milieu éducatif ?*
- 19h40 Débat avec le public
- 20h10 Clôture par Mme Colette Fry, directrice BPEV

Modératrice : Joëlle Rebetez

Apéritif convivial

