



Chapitre de livre

2022

Published version

Open Access

This is the published version of the publication, made available in accordance with the publisher's policy.

Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur en Suisse :
plusieurs campagnes de prévention... à l'impact inconnu

Magni, Giorgia; Collet, Isabelle

How to cite

MAGNI, Giorgia, COLLET, Isabelle. Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur en Suisse : plusieurs campagnes de prévention... à l'impact inconnu. In: Gender and Education in Luxembourg and Beyond: Local Challenges and New Perspectives. Kerger, S. & Brasseur, L. (Ed.). Esch-sur-Alzette : Melusina Press, 2022. doi: 10.26298/melusina.k4j9-c733-vses

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:161295>

Publication DOI: [10.26298/melusina.k4j9-c733-vses](https://doi.org/10.26298/melusina.k4j9-c733-vses)



Gender and Education in Luxembourg and Beyond

Local Challenges and New Perspectives

Sylvie Kerger, Laurence Brasseur (Hg.)



**Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement
supérieur en Suisse : plusieurs campagnes de
prévention... à l'impact inconnu**

Giorgia Magni
Isabelle Collet

Gender and Education in Luxembourg and Beyond: Local Challenges and New
Perspectives
Herausgegeben von Sylvie Kerger, Laurence Brasseur



Melusina Press 2021

Veröffentlicht durch die Universität Luxemburg - **Melusina Press**, 2022
11, Porte des Sciences
L-4366 Esch-sur-Alzette
<https://www.melusinapress.lu>

Verlagsleitung: Niels-Oliver Walkowski, Johannes Pause
Lektorat: Carolyn Knaup, Niels-Oliver Walkowski
Cover und Layout: Valentin Henning, Erik Seitz
Umschlagsbild: This cover has been designed using resources from Flaticon.com

Die digitale Version dieser Publikation steht unter <https://www.melusinapress.lu> frei zur Verfügung.
Das PDF und die Druckvorlage werden mit Hilfe von princeXML erzeugt.
Der Druck und Vertrieb erfolgt durch BoD – Books on Demand, Norderstedt.

Bibliografische Information der Nationalbibliothek Luxemburg: Die Nationalbibliothek Luxemburg verzeichnet diese Publikation in der Luxemburgischen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über bnl.public.lu abrufbar.

ISBN (Online): 978-2-919815-31-9
DOI (Publikation): 10.26298/melusina.k4j9-c733-vses
DOI (Band): 10.26298/melusina.k4j9-c733

Das vorliegende Werk steht unter einer CC BY-SA 4.0 Lizenz. Informationen zu dieser Lizenz finden Sie unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und Ressourcen unterliegen der selben Lizenz, sofern sie keiner anderen Quelle entnommen wurden oder mit einer anderen Lizenz versehen sind.



Introduction

Ces dernières années ont vu l'apparition de plusieurs mouvements contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) soutenus par de nombreuses campagnes médiatiques et mobilisations de masse. La diffusion rapide des hashtags #BalanceTonPorc, #MeToo, #Niunaménos et du flashmob « Un violeur sur ton chemin », ainsi que la forte affluence aux rassemblements féministes comme la Grève des femmes du 14 juin 2019 en Suisse, nous ont montré la portée globale de ce phénomène. En effet, dès les premiers témoignages au début de ces mouvements, nous avons pu constater que les violences sexistes et sexuelles n'épargnent aucun pays – y compris la Suisse – et aucun milieu professionnel – y compris les universités.

Les VSS doivent être entendues comme *un continuum* de comportements ou attitudes violentes – harcèlement, agression, viol, entre autres – provoquées par des rapports de pouvoir inéquitables qui affectent les personnes en raison de leur identité de genre ou orientation sexuelle (Kelly, 2019/1989 ; Simonetti, 2016). En effet, elles ne sont pas une manifestation individuelle propre à des contextes déviants et marginaux, mais s'inscrivent dans un contexte plus large d'inégalités structurelles engendrées par un système étatique d'ordre patriarcal (Hanmer, 1977 ; Walby, 2012). Ce système patriarcal utilise ces violences pour « rappell[er] régulièrement aux femmes [et aux minorités de genre et sexuelles] leur position sociale dominée » (Clerval & Delphy, 2015, p. 220) consolidant, ainsi, les hiérarchies du genre et de la sexualité. Les VSS sont donc des mécanismes qui assurent la permanence d'une structure sociale déterminée dans laquelle existent des rapports de force inégaux de caractère intersectionnel (Crenshaw, 1991/2009) qui génèrent des comportements et des attitudes favorisant, entre autres, une culture du viol. Dans cette culture du viol, les violences sexuelles sont considérées comme la norme et, par conséquent, elles sont tolérées, justifiées et ne sont pas remises en cause (Field, 2004).

En Suisse, une recherche récente (Jans et al., 2019) sur les violences sexuelles faites aux femmes a montré qu'il s'agit d'un phénomène répandu. Cette enquête, qui a permis pour la première fois d'avoir des données précises sur l'ampleur de ces violences, a révélé, entre autres, qu'une femme sur cinq de 16 ans et plus avait subi des actes sexuels non désirés au moins une fois dans sa vie et que 33 % des 4 495 femmes interrogées avaient vécu des situations de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. En Suisse, seul le harcèlement sexuel sur le lieu du travail est reconnu par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (art. 4. LEg). Par conséquent, dans le contexte universitaire, seuls les collaborateurs-trices qui subissent des VSS sont protégé-es par cette loi. Ce manque de protection juridique accroît encore plus la vulnérabilité des étudiant-es victimes des VSS pendant leur formation. Comme tout milieu social et professionnel, les universités suisses sont concernées par ce phénomène, mais les universités et hautes écoles spécialisées se sont peu intéressées à ce sujet qui reste très peu étudié. Par conséquent, les données existantes sont soit trop anciennes, soit trop limitées pour en comprendre l'ampleur. Cet article, en proposant un regard critique sur des campagnes de prévention contre les VSS lancées par des universités suisses, propose d'une part un état des lieux de ces mesures et d'autre part, une réflexion sur leur portée.

Violences sexistes et sexuelles en milieu universitaire : l'apport des enquêtes internationales

Malgré des différences contextuelles et méthodologiques, les résultats d'études internationales (AHRC, 2017 ; Bergeron et al., 2016 ; NUS, 2011, 2019 ; Observatoire-VSS, 2020) sur les violences sexistes et sexuelles en milieu universitaire (VSSMU) concordent sur plusieurs points. Ils permettent en particulier de prendre conscience de la forte prévalence de cette problématique et du faible taux de dénonciation, due principalement à un manque de perception de la gravité de la situation. À cet égard, l'Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) menée en 2016 dans six universités québécoises francophones, révèle, par exemple, que 90,4 % de personnes ayant vécu des VSSMU n'ont pas reporté ces actes, car, dans 78,6 % des cas, les victimes ne croyaient pas à la gravité de la situation (Bergeron et al., 2016).

Ces enquêtes internationales (AHRC, 2017 ; Bergeron et al., 2016 ; NUS, 2011, 2019 ; Observatoire-VSS, 2020) ont montré également les répercussions sur les parcours de vie des personnes qui subissent les VSSMU, en précisant que pour les étudiant-es, cela se traduit par un impact sur les choix d'orientation, la réussite et le décrochage scolaire. ESSIMU a révélé que 16,9 % des victimes de VSSMU ont trouvé difficile de continuer avec leurs activités universitaires et environ 10 % ont changé de parcours académique ou ont eu l'intention de le faire (Bergeron et al., 2016). Au Royaume-Uni, 18 % des étudiant-es victimes de violence sexuelle ont reconnu avoir manqué des cours, 17 % ont vu une baisse de leurs performances scolaires et 14 % ont envisagé d'abandonner l'université (NUS, 2019). De plus, certains facteurs, tels que le groupe ethnique et la classe sociale, augmentent la susceptibilité aux VSSMU en aggravant les conséquences de leur impact. Finalement, ces recherches nous ont permis de constater que la plupart des VSSMU sont commises par des étudiants de sexe masculin envers d'autres étudiant-es. À cet égard, il faut préciser que la population estudiantine n'est pas la seule au sein des institutions universitaires à être touchée par les VSSMU qui peuvent se manifester également, même si en pourcentage mineur, envers des employé-es, des enseignant-es et/ou des personnes occupant des fonctions de cadre (Bergeron et al., 2016).

Ces résultats suggèrent que les VSSMU ne sont pas des incidents isolés, mais plutôt le produit d'une culture universitaire spécifique qui favorise ces violences (Lewis & Anitha, 2019). Questionner les mécanismes – institutionnels et non institutionnels – qui influencent les épisodes de VSSMU, et faire lumière sur les attitudes et les normes qui les consolident afin de mieux les comprendre et les traiter, devient donc impératif (List, 2017). À cet égard, Lewis et Anitha (2018), dans le cadre d'une réflexion sur la prévention des VSSMU au Royaume-Uni, précisent que les interventions et les politiques, pour pouvoir répondre efficacement à cette situation, doivent être conçues sur la base de cadres théoriques et analytiques solides qui prennent en compte aussi la dimension intersectionnelle de ces violences.

Violences sexistes et sexuelles en milieu universitaire : ce qui se passe en Suisse

La plupart des brochures de sensibilisation au VSSMU (CCHSLF, 2017 ; HES-SO, 2019 ; UNIGE, 2017c) citent trois enquêtes suisses : deux sur les VSS au travail (Strub & Schär Moser, 2008 ; Krings et al., 2013) et une sur les VSS en formation (Dupuis et al., 2000). Elles montrent une prévalence de ce phénomène, surtout en contexte professionnel. Plus récemment, deux enquêtes formelles sur le sexisme et le harcèlement sexuel dans des universités suisses ont été réalisées.

La première a été mandatée par le Service égalité de l'Université de Genève pour comprendre les conditions de travail au sein de l'institution avec un regard particulier sur l'égalité femmes/hommes et le sexisme (Mantillieri et al., 2016). Cette étude est basée sur 85 entretiens et 818 questionnaires auprès d'employé·es occupant différentes positions hiérarchiques au sein de l'institution (Faniko, 2016). La plupart des participant·es, dont une majorité de femmes, ont déclaré avoir été confronté·es à des incidents de sexisme – bienveillant comme hostile¹ (Glick & Fiske, 1996) – pendant leur travail à l'université. Blagues sexistes, sous-estimation de l'opinion des femmes, remise en cause des leurs compétences et un double standard d'évaluation (Foschi, 2000) dans lequel, à compétence égale, les erreurs des femmes sont moins tolérées que celles des hommes, sont les formes les plus fréquentes de sexisme identifiées. De plus, l'étude a également permis d'attirer l'attention sur l'influence de l'université dans la promotion d'une culture sexiste, dans laquelle la réussite professionnelle des femmes est moins mise en valeur que celle des hommes.

La deuxième a été lancée au printemps 2018 par un groupe d'étudiant·es en médecine de l'Université de Lausanne (Chollet & Gilliéron, 2019) pour connaître les expériences de leurs collègues lors de leur formation. Cette étude a été particulièrement importante, car elle a permis de collecter un nombre considérable de témoignages. Sur les 800 étudiant·es interpellé·es, le collectif a reçu 185 réponses, dont 60 comportaient des témoignages de violence. Les résultats de cette étude ont révélé que les victimes de ces violences étaient principalement des femmes et que la majorité des personnes auteurs étaient des hommes, souvent en position de pouvoir hiérarchique. De plus, la recherche a montré aussi l'impact d'épisodes de VSS sur les choix professionnels de certaines étudiantes (uniquement des femmes) qui évitaient spécifiquement certaines spécialités, comme la chirurgie, connues pour leur ambiance sexiste (CHUV, 2018).

Les résultats de ces deux enquêtes ont amené non seulement le lancement de deux campagnes de prévention contre le sexisme et le harcèlement, comme nous le verrons plus loin, mais aussi, à la création d'un Groupe de travail pour la prévention de harcèle-

1 Glick et Fiske (1996) définissent le sexisme hostile comme une attitude explicitement négative. Le harcèlement sexuel, l'humour et les remarques sexistes ou encore les violences physiques sont des exemples d'attitudes sexistes hostiles envers les femmes. « Le sexisme bienveillant est défini comme une attitude subjectivement positive, qui décrit les femmes comme des créatures pures, qui doivent être protégées et adorées par les hommes. Le sexisme bienveillant est une attitude sexiste plus implicite, teintée de chevalerie, qui a une apparence anodine et qui semble même différencier favorablement les femmes en les décrivant comme chaleureuses et sociables. » (Sarlet & Dardenne, 2012).

ment dans le cadre de l'Université de Genève, constitué par des membres du personnel de l'université et des associations étudiantes (UNIGE, 2017c) et à la création de CLASH, un collectif de lutte contre les attitudes sexistes en milieu hospitalier, engagé dans le combat des VSS sur plusieurs fronts, dans le cas de Lausanne (Chollet & Gilliéron, 2019 ; Dandelot, 2020).

Campagnes de prévention

Ces dernières années, plusieurs établissements d'enseignement supérieur suisses ont lancé des campagnes de prévention contre le sexisme et le harcèlement sexuel (Tableau 1). Cet engagement a été renforcé par un contexte plutôt favorable influencé par l'émergence de mouvements globaux récents contre les VSS, ainsi que par une prise de conscience collective de l'impact de cette problématique sur les parcours académiques et professionnels à l'intérieur de certaines institutions éducatives, fruit surtout des luttes des membres du personnel et des associations étudiantes pour faire face aux VSS au sein de leur institution.

À cet égard, il est intéressant de noter l'engagement actif de plusieurs collectifs suisses d'étudiant-es qui, en 2016, se sont réunis pour mettre en place une campagne pour une formation libre de harcèlement dans le cadre de laquelle, le 23 mars a été décrété journée nationale de lutte contre le harcèlement sexuel aux études (CCHSLF, 2017 ; SUD, 2017). Plus récemment, une association d'étudiant-es de l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) a lancé une campagne médiatique « @payetonepf » pour dénoncer le sexisme et l'homophobie dans l'institution récoltant une quarantaine de témoignages écrits en quelques jours (Gaitzsch, 2020).

#MeToo					
Printemps 2016	Octobre 2017 - Printemps 2018	Novembre 2017	Novembre 2018	Octobre 2020	Mars 2021
« Qui s'approche trop, va trop loin ! » Université de Berne	« Respect. Full stop » École polytechnique fédérale de Zurich (ETHZ)	#UNIUNIE contre le harcèlement Université de Genève	Université de Lausanne/ Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)	Université de Fribourg / Institut de Médecine de Famille	Université de Genève / Hôpitaux universitaires de Genève (HUG)

Tableau 1 : Chronologie des campagnes de prévention

Comme illustré dans le Tableau 1, certaines de ces campagnes ont été lancées avant ou juste après l'insurrection du mouvement #MeToo, ce qui signifie que leur conception et

planification sont antérieures à l'événement médiatique en lui-même. #MeToo apparaît donc comme l'aboutissement dans le grand public d'une volonté de dénonciation collective des VSS et d'autres formes d'oppression déjà présentes dans les réflexions et actions des collectifs féministes – comme dans le cas des collectifs étudiant-es suisses. #MeToo et les autres mouvements médiatiques concomitants ont aidé en retour à rendre visible ces campagnes qui ont pu ainsi se reconnaître et se soutenir mutuellement (Mendes et al., 2018). Cette visibilité a accru l'intérêt pour les initiatives déjà existantes autour de ces enjeux, comme dans le cas de la campagne de prévention contre le harcèlement de l'Université de Genève et a favorisé la mise en œuvre de nouvelles interventions, comme celles des collectifs d'étudiant-es en médecine des universités de Lausanne, Fribourg et Genève.

De plus, la prise de conscience collective à l'intérieur des institutions éducatives a été importante pour déterminer la nature de ces campagnes. Certaines émergent à la suite des résultats d'enquêtes générales sur le bien-être des collaborateurs-trices de l'institution. C'est le cas de la campagne « Respect » de l'ETHZ, inspirée par les retours du sondage des employé-es qui remarquaient un manque de stratégies et de solutions pour adresser plus ouvertement des comportements inappropriés dont, entre autres, le sexisme et le harcèlement sexuel (Maltsev, 2017). D'autres ont été créées sur la base d'études préliminaires développées spécifiquement pour comprendre la problématique des VSS au sein de l'institution. Dans ce groupe, qui fait l'objet de notre analyse, nous trouvons les campagnes de l'Université de Genève et celle du CHUV présentés en détail ci-dessous.

La première campagne – #UNIUNIE contre le harcèlement – a été lancée à l'Université de Genève en novembre 2017 par le Service Égalité comme partie d'une stratégie plus large de tolérance zéro envers le harcèlement destinée à toute la communauté universitaire et inscrite dans le Plan d'action égalité 2017-2020 (UNIGE, 2017a). Cette campagne vise à prévenir les épisodes de harcèlement via une prise de conscience collective encouragée par deux séries d'affiches portant sur plusieurs aspects du sexisme et du harcèlement (UNIGE, 2017b ; 2017d). La première série est composée d'affiches de différentes couleurs sur lesquelles on trouve des slogans – en français et anglais – écrits en noir et blanc. Leur contenu va de la dénonciation de gestes sexistes et de leurs conséquences (p.ex. « Pour vous c'est juste une blague, pour moi c'est du mal-être, du dégoût, de la peur, de l'anxiété, bref juste une raison de quitter l'Uni »), jusqu'à l'incitation à intervenir quand on est témoin (p.ex. « Il se sentait très fort, tout puissant, irréprochable dans son droit avant qu'un collègue lui demande d'arrêter ».). La deuxième est constituée par des slogans écrits en noir et blanc sur des disques colorés et formant des binômes « constat-témoignage » (p.ex. « Ici le sexisme a fait une victime » et « Deux étudiants se sont exclamés très fort pour que je les entende : C'est en étant habillées comme des putes qu'elles espèrent obtenir des faveurs du prof ? »). Les témoignages mentionnés correspondent à des épisodes de harcèlement et de sexisme vécus au sein de l'Université de Genève entre 2010 et 2016, rapportés in extenso. En parallèle à cette campagne, un guide sur le harcèlement a été créé par le Groupe de travail susmentionné et une cellule indépendante et confidentielle d'aide aux témoins et aux victimes de VSSMU a été établie (UNIGE, 2017c).

La deuxième campagne est le fruit d'une collaboration entre l'association CLASH, la Faculté de biologie et médecine de l'Université de Lausanne, la Direction générale du CHUV et la Direction des ressources humaines. Lancée en automne 2018, la campagne, destinée aux collaborateurs-trices du CHUV et aux étudiant-es en médecine, a été diffusée sous forme d'affiches et flyers dans tous les services du CHUV accompagnée par un message de tolérance zéro envers les épisodes de VSS (CHUV, 2018). Comme pour certaines affiches de la campagne de l'Université de Genève, les messages de cette campagne ont aussi été développés sur la base d'extraits de propos inappropriés relatés par les étudiant-es lors de l'enquête de printemps 2018 (CHUV, 2018 ; Dandelot, 2020). Sur chaque affiche il y a une bulle de texte blanche sur fond noir avec à l'intérieur un propos écrit en noir (p.ex. « Si vous n'êtes pas déjà enceinte, je peux y remédier ! »). En dessous de la bulle de texte se trouve un cercle jaune avec une phrase en noir qui explique le contexte de ce propos (p.ex. propos tenus à une stagiaire en médecine au CHUV en 2018) (CHUV, 2018). Outre à la campagne, une antenne téléphonique d'écoute et de soutien aux personnes victimes des VSS gérée par CLASH a été également mise en place et un cours pratique obligatoire sur le sexisme et le harcèlement sexuel pour les étudiant-es de troisième année a été créé (Chollet & Gilliéron, 2019 ; Dandelot, 2020).

Premiers bilans

Malgré le fait qu'il n'existe pas d'évaluations formelles des deux campagnes commissionnées par l'Université de Genève ou par celle de Lausanne et du CHUV, nous avons pu repérer des ressources qui nous ont permis d'avoir une première idée de leur impact et tracer, ainsi, des premiers bilans.

Tout d'abord, ces deux campagnes et les actions liées à celles-ci, comme la création d'antennes téléphoniques de confiance, ont permis de communiquer aux personnes victimes de VSSMU qu'elles ne sont pas seules et qu'il existe un espace dans lequel elles seront écoutées et soutenues (Chollet & Gilliéron, 2019 ; UNIGE, 2018). Certes, comme le note Brigitte Mantilleri, Directrice du Service Égalité de l'Université de Genève, « il reste [...] encore des interrogations concernant le suivi des cas [et] les mesures à prendre [mais, au moins,] la machine est lancée » (UNIGE, 2018, p. 2). De plus, ces campagnes ont inspiré des actions dans d'autres universités suisses et étrangères. Par exemple, en suivant les pas de leurs collègues de l'Université de Lausanne, les étudiant-es de médecine de l'Université de Fribourg et de Genève, ont constitué les collectifs CLASH-Fribourg et CLASH-Genève et lancé leurs propres campagnes de sensibilisation contre les VSS en milieu médical en octobre 2020 (UNIFR, 2021) et en mars 2021 (UNIGE, 2021).

Cependant, un grand nombre de questions autour de ces campagnes restent sans réponse. Par exemple, un rapport visant à évaluer les mesures d'égalité de l'Université de Genève, dont la campagne #UNIUNIE fait partie, a révélé que la plupart des personnes interpellées au sujet de la campagne mentionnent une méconnaissance répandue des politiques de l'université en matière de harcèlement et des processus de dénonciation, ainsi qu'une incapacité d'agir face à des épisodes de VSSMU (Cattacin et al., 2019). À

cet égard, le manque de données statistiques officielles concernant les cas de VSS, leurs dénonciations et sanctions, ainsi que l'utilisation des services d'écoute rend impossible de mesurer l'efficacité réelle de ces mécanismes et, par conséquent, de comprendre l'impact réel de la campagne de l'Université de Genève (Cattacin et al., 2019). Les résultats du sondage du CHUV ont montré l'importance de récolter des données pour avoir des preuves concrètes sur la base desquelles il sera possible de construire des réponses ciblées (Chollet & Gilliéron, 2019). C'est pour cela qu'il y existe une nécessité urgente de collecter des données aussi dans le cas de l'Université de Genève et d'éclaircir les zones grises autour de cette initiative.

Pour ce faire, il faut également dépasser certaines barrières institutionnelles, comme celles qui ont été identifiées dans le cadre de la campagne du CHUV. Lors d'une conférence à Genève sur le Sexisme et violences sexuelles dans les milieux de la santé : quels enjeux ?, deux représentant-es de CLASH ont déploré l'existence d'importantes limitations imposées par la direction, tant en termes de messages (restriction dans le choix des mots et d'expressions à utiliser), que dans le champ d'action du collectif (sensibilisation possible auprès des étudiant-es mais refusée en direction du personnel du CHUV) (Chollet & Gilliéron, 2019). L'absence de la mise en place de dispositifs ayant un impact plus structurel, permettant, par exemple, d'encadrer les relations hiérarchiques et les rapports de pouvoir, empêche la possibilité de créer un vrai changement. En particulier, il n'est pas possible de passer outre les réactions négatives ou de relativiser les remarques des hommes qui regrettent de ne « plus pouvoir faire des blagues ».

Conclusion

Les deux bilans nous montrent la complexité de mettre en place des campagnes de prévention, même quand celles-ci ont été établies sur la base de données et de témoignages solides. En effet, les bilans mettent en évidence l'existence de plusieurs aspects sur lesquels il faut réfléchir en profondeur lors de la création d'initiatives de prévention.

Premièrement, ils nous montrent que des campagnes d'affiches seules ne suffisent pas : il faut les accompagner d'autres dispositifs d'aide et de sensibilisation. À cet égard, les deux institutions ont montré leur engagement auprès des victimes et témoins d'épisode de VSSMU avec la mise en place d'une antenne d'écoute par le collectif CLASH et la création de la Cellule de Confiance par l'Université de Genève. En effet, quand on considère les faibles taux de dénonciation des cas de VSSMU relevés par les recherches internationales (AHRC, 2017 ; Bergeron et al., 2016 ; Observatoire-VSS, 2020), mettre à disposition des victimes et des témoins des espaces anonymes et indépendants dans lequel elles ou ils peuvent partager leurs expériences de VSSMU et trouver un soutien pour comprendre comment agir, est la première brique d'une prise en charge respectueuse et soutenante des victimes. Toutefois, pour mesurer l'efficacité réelle de ces dispositifs, il est nécessaire de superviser leur mise en œuvre et d'en évaluer périodiquement les effets (Ramos & Talbot-Savignac, 2019).

Les bilans soulignent également l'importance d'un soutien institutionnel pour mettre en place des initiatives de prévention (Kurt et al., 2019b). Mais au-delà de déclarati-

ons de principes, ce soutien doit partir d'une volonté des institutions de prendre en compte aussi la dimension structurelle des VSSMU, et donc de remettre en cause les rapports de pouvoir au sein de l'institution, sans quoi les interventions auront une efficacité limitée, comme nous avons vu dans le cas du CHUV (Chollet & Gilliéron, 2019). En effet, rappelons que les VSSMU ne sont pas des épisodes isolés, mais s'inscrivent dans un système plus large d'inégalités structurelles, d'enjeux de pouvoir et de gouvernance présents dans les institutions d'éducation supérieure qui, s'ils ne sont pas questionnés, rendront vains tous les efforts pour les cibler (Klein, 2018). Les institutions doivent donc assumer un rôle actif dans la remise en cause des normes et attitudes qui renforcent les VSSMU (Donaldson et al., 2018), avec des interventions qui vont bien au-delà des campagnes de prévention, comme des actions visant à briser le plafond de verre. Néanmoins, ces campagnes restent un bon point de départ pour signaler l'existence des VSSMU au sein d'une institution et, comme le dit Marylène Lieber, « marquer clairement la limite entre comportements acceptables et inacceptables » (UNIGE, 2017d, p. 7).

Finalement, il est important d'avoir des campagnes de prévention contre les VSSMU à caractère plus inclusif, pas seulement en termes de langage et accessibilité des informations, mais aussi en termes d'inclusion des groupes marginalisés. En ce sens, Kurt et al. (2019b) remarquent l'absence d'une dimension inclusive dans la plupart du matériel de prévention des institutions d'éducation supérieure suisses. En ce qui concerne les deux campagnes analysées, seule celle de l'Université de Genève fait référence à l'homophobie sur deux affiches. Or la recherche internationale montre la vulnérabilité spécifique de certains groupes aux VSSMU (AHRC, 2017 ; Bergeron et al., 2016 ; NUS, 2019). Afin que ces interventions s'adaptent à toute la communauté universitaire, et surtout aux groupes les plus marginalisés, elles doivent être créées en prenant en compte le caractère intersectionnel des rapports sociaux de domination en milieu universitaire, en veillant à ce que les voix de ces groupes soient incorporées dans leur conception (Bergeron et al., 2016 ; Lopez, 2019).

Le bilan de ces deux campagnes de prévention des VSSMU nous a donc montré les différents enjeux liés à la conception et mise en place de ce type d'interventions en particulier l'importance de concevoir et d'inscrire ces campagnes dans le cadre d'un effort plus vaste et inclusif, afin de créer des changements systémiques au sein de ces institutions. Une telle approche institutionnelle peut être résumé en cinq points clés (Universities UK, 2016) :

1. engagement ferme des haut-es dirigeant-es,
2. interventions créées sur la base de données,
3. accessibilité et clarté des données et des rapports d'évaluation de l'impact des interventions,
4. formation du personnel au sujet des VSSMU,

5. collaboration avec les associations étudiantes et les services communautaires spécialisés en VSSMU.
6. En somme, puisque les universités sont responsables d'assurer le bien-être de leurs membres en garantissant leur plein épanouissement, elles n'ont d'autres choix que d'adresser de manière efficace les VSS au sein de leur institution.

Références

- Australian Human Rights Commission (AHRC). (2017). Change the course: National report on sexual assault and sexual harassment at Australian universities. Australian Human Rights Commission.
- Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., ... Parent, S. (2016). Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU. Université du Québec à Montréal.
- Cattacin, S., De Araujo, L., Aberle, M., Barmont, M., Dubath, C., El Bahja, R., ... Yakoubian, J. (2019). Discriminations en tout genre à l'Université. Recommandations à l'attention du Rectorat. (SocioBrief, n°1). Université de Genève. https://www.unige.ch/sciences-societe/socio/files/7715/7233/9515/SocioBrief1_2019_longversion.pdf
- Centre hospitalier universitaire vaudois. (CHUV). (2018, 26 novembre). Campagne contre le sexisme et le harcèlement. <https://www.chuv.ch/fr/chuv-home/espace-pr/journalistes/campagne-contre-le-sexisme-et-le-harcèlement/>
- Chollet, M. & Gilliéron, T. (2019, 21 novembre). Lutter contre les attitudes sexistes en milieu hospitalier : présentation d'une campagne de sensibilisation au sein du CHUV. Communication présentée à la conférence Sexisme et violences sexuelles dans les milieux de la santé : quels enjeux ? Genève, Suisse.
- Clerval, A., & Delphy, C. (2015). Le féminisme matérialiste, une analyse du patriarcat comme système de domination autonome. In A. Clerval, A. Fleury, J. Rebotier, & S. Weber (Eds.), *Espace et rapports de domination* (pp. 217–229). Presses universitaires de Rennes.
- Coalition contre le harcèlement sexuel dans les lieux de formation (CCHSLF). (2017). Non au harcèlement sexuel dans les lieux de formation [Brochure]. <http://www.formation-sans-harcèlement.ch/notre-revendication/>
- Crenshaw, K. W. (1991/2005). Cartographies des marges : Intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur (O. Bonis, Trad.). *Cahiers du Genre*, 39(2), 51–82.
- Dandelot, M. (2020, 18 septembre). Clash ! L'association qui combat le sexisme en milieu hospitalier. Décadrée. <https://decadree.com/2020/09/18/clash-lassociation-qui-affronte-les-situations-de-sexisme-en-milieu-hospitalier/>
- Donaldson, A., McCarry, M. & McCullough, A. (2018). Preventing gender based violence in UK universities: the policy context. In S. Anitha & R. Lewis (Ed.), *Gender based violence in university communities: Policy, prevention and educational initiatives* (pp.105-126). University of Bristol Policy Press.

- Dupuis, M., Emmenegger, B. & Gisler, P. (2000). Anmachen. Platzanweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung. Haupt.
- Faniko, K. (2016). Carrière académique à l'Université de Genève : Le facteur humain. Université de Genève.
- Field, R. (2004). Rape culture. In Smith, M. (Éd.). *Encyclopedia of rape* (pp. 174–175). Greenwood Press.
- Foschi, M. (2000). Double standards for competence: theory and research. *Annual Review of Sociology* 26(1), 21-42.
- Gaitsch, S. (2020, décembre). Sexisme et homophobie à l'EPFL, les langues se délient. Heidi.news. <https://www.heidi.news/education/des-dizaines-de-temoignages-denonce-le-sexisme-et-l-homophobie-a-l-epfl>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512.
- Hanmer, J. (1977). Violence et contrôle social des femmes. *Questions Féministes*, 1, 69–88.
- Haute École Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) (2019). Le harcèlement sexuel : on n'en veut pas ! [Brochure]. <https://www.hes-so.ch/fr/harcelement-sexuel-veut-14984.html>
- Jans, C., Golder, L., Venetz, A., Bohn, D. & Herzog, N. (2019). Le harcèlement sexuel et les violences sexuelles faites aux femmes sont répandus en Suisse. <https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/violence-sexuelles-en-suisse/>
- Kelly, L. (1989/2019). Le continuum de la violence sexuelle (M. Tillous, Trad.). *Cahiers du Genre*, 66(1), 17–38.
- Klein, R. (2018). Sexual violence on US college and campuses: History and challenges. In S. Anitha & R. Lewis (Ed.), *Gender based violence in university communities: Policy, prevention and educational initiatives* (pp. 63-82). University of Bristol Policy Press.
- Krings, F., Schär Moser, M. & Mouton, A. (2013). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention. Nationales Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter NFP 60, Schweizerischer Nationalfonds. http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_krings_schlussbericht.pdf
- Kurt, S., Palazzo-Crettol, C., Mahfoudh, A. & Heinzmann, A. (2019a). Élaboration d'un outil pour la prévention du harcèlement sexuel dans les Hautes Écoles Spécialisées de Suisse Occidentale (HES-SO). Rapport final. Document non publié, HES-SO Valais.
- Kurt, S., Palazzo-Crettol, C., Mahfoudh, A. & Heinzmann, A. (2019b, 4 avril). Élaboration d'un outil pour la prévention du harcèlement sexuel dans les Hautes Écoles Spécialisées de Suisse Occidentale (HES-SO). Communication présentée dans le cadre de l'évènement « Recherche & Sandwich » à l'HES-SO Valais, Sierre, Suisse.

- Lewis, R., & Anitha, S. (2018). Conclusion: setting the agenda for challenging gender based violence in universities. In S. Anitha & R. Lewis (Ed.), *Gender based violence in university communities: Policy, prevention and educational initiatives* (pp. 229-240). University of Bristol Policy Press.
- Lewis, R., & Anitha, S. (2019). Explorations on the nature of resistance: Challenging gender-based violence in the academy. In G. Crimmins (Ed.), *Strategies for Resisting Sexism in the Academy: Higher Education, Gender and Intersectionality* (pp. 75-94). Palgrave Studies in Gender and Education.
- List, K. (2017). Gender-Based Violence Against Female Students in European University Settings. *International Annals of Criminology*, 55(2), 172-188.
- Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ; RS 151.1. <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html>
- Lopez, M. (2019). S'attaquer aux angles morts de la lutte contre la violence sexuelle en milieu d'enseignement supérieur. In M. Bergeron et al. (Eds.). *Actes du symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur* (pp. 35-39). Université du Québec à Montréal, Montréal (QC), Canada : Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur.
- Mantillieri, B., Cors-Huber, M.C., & Lorenzi-Cioldi, F. (2016). Une université d'excellence se doit d'être transparente ! In K. Faniko. *Carrière académique à l'Université de Genève : Le facteur humain* (pp. 4-5). Université de Genève.
- Maltsev, A. (2017, octobre). ETH is built on respect. *Life, ETH community magazine*, pp. 4-7. https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/News/life/ausgabe_n/englisch/eth_life_17_3_EN_low.pdf
- Mendes, K., Ringrose, J., & Keller, J. (2018). #MeToo and the promise and pitfalls of challenging rape culture through digital feminist activism. *European Journal of Women's Studies*, 25(2), 236-246.
- National Union of Students (NUS). (2011). *Hidden Marks: A study of women students' experiences of harassment, stalking, violence and sexual assault*. NUS.
- NUS. (2019). *Sexual Violence in Further Education: A study of students' experiences and perceptions of sexual harassment, violence and domestic abuse in further education*. NUS.
- Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur (Observatoire-VSS). (2020). *Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes. Rapport Complet*. <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2020/10/Rapport-complet-de-lObservatoire.pdf>
- Ramos, A. & Tablot-Savignac, M. (2019). Pratiques probantes et conditions favorables pour l'implantation d'interventions préventives. In M. Bergeron et al. (Eds.). *Actes du symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur* (pp. 169-172). Université du Québec à Montréal, Montréal (QC), Canada : Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur.
- Sarlet, M. & Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'Année psychologique*, 3(3), 435-463.

- Simonetti, I. (2016). Violence (et genre). In J. Rennes (Éd.), *Encyclopédie critique du genre : Corps, sexualité, rapports sociaux* (pp. 681–690). La Découverte.
- Strub, S. & Schär Moser, M. (2008). Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail—Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande. BFEG et SECO.
- SUD. (2017). 23 mars journée nationale de lutte contre le harcèlement. <https://www.sud-vd.ch/23-mars-journee-nationale-de-lutte-contre-harcelement/>
- Université de Fribourg (UNIFR). (2021). Campagnes - Uni-e-s contre le harcèlement. <https://www.unifr.ch/campus/fr/aide-personnelle/respect/campagnes.html>
- Université de Genève (UNIGE). (2017a). Plan d'actions égalité : 2017-2020. https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/7514/8792/8390/PAE_2017-2020UNIGE_WEB.pdf
- UNIGE. (2017b). #UNIUNIE contre le harcèlement. <https://uniunie.ch/#Accueil>
- UNIGE. (2017c). Gardons les yeux grands ouverts ! Harcèlement : informer, prévenir, se défendre [Brochure]. https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/8915/9949/0065/Guide_uniunie_FR_2019.pdf
- UNIGE. (2017d). « Nous voulons libérer la parole ». *Le journal*, 139, 7. https://www.unige.ch/lejournal/files/1015/3002/1610/journal_web-139.pdf
- UNIGE. (2018). #UNIUNIE contre le harcèlement. Rapport d'activités 2018 du Service Égalité. https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/8115/8892/2055/Rapport_dactivites_2018.pdf
- UNIGE. (2019). 100 femmes et des milliers d'autres. Rapport d'activités 2019 du Service Égalité. https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/6115/8737/1826/Rapport_dactivite_2019.pdf
- UNIGE. (2021). Réagir face au sexisme en milieu médical. <https://www.unige.ch/medecine/fr/faculteetcite/media/reagir-face-au-sexisme-en-milieu-medical/>
- Universities UK. (2016). Changing the Culture: Report of the Universities UK Taskforce examining violence against women, harassment and hate crime affecting university students. <https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/changing-the-culture.pdf>
- Walby, S. (2012). Violence and society: Introduction to an emerging field of sociology. *Current Sociology*, 61(2), 95–111.