

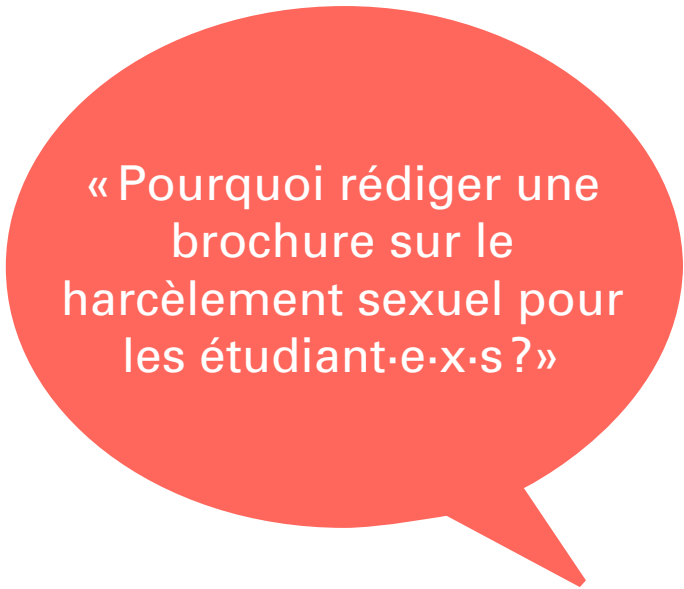

NON

au harcèlement sexuel


NO

dans les lieux de formation

NEIN



« Pourquoi rédiger une brochure sur le harcèlement sexuel pour les étudiant·e·x·s ? »



« Mais...
ça arrive souvent
du harcèlement sexuel
aux études ? »

Préambule

Ces questions, nous les avons maintes fois entendues depuis que nous avons lancé la campagne nationale contre le harcèlement sexuel sur les lieux de formation, en novembre 2016. Notre réponse est toujours la même : le harcèlement sexuel aux études est un tabou et les étudiant·e·x·s du post-obligatoire (apprenti·e·x·s, gymnasien·ne·x·s, haut·e·x·s-écolier·e·x·s et universitaire·x·s) manquent d'informations sur ce qu'est le harcèlement sexuel, sur sa prévention, les stratégies de défense et les moyens de le sanctionner. D'autre part, la loi ne reconnaît le harcèlement sexuel que dans des relations de travail au sens étroit. Étudier n'est pas reconnu comme du travail, parce que les étudiant·e·x·s ne reçoivent pas de salaire (à l'exception des apprenti·e·x·s et Hautes écoles en cours d'emploi ou en stage qui sont partiellement salarié·e·x·s auprès d'un·e·x employeur·euse·x).

Cette brochure a été conçue par et pour les étudiant·e·x·s. Nous avons pris l'affaire en main, car nous estimons être les mieux placé·e·x·s pour parler du harcèlement sexuel sur nos lieux de formation. Nous avons voulu porter un regard vif et, parfois, critique sur ce qu'il est possible de faire, ce qui manque encore et, finalement, proposer ce qui pourrait encore être fait dans ce domaine. Ce qui nous tient le plus à cœur dans notre démarche, c'est de pouvoir s'auto-organiser entre étudiant·e·x·s, en espérant que cela en inspire d'autres. Cela veut dire que nous, étudiant·e·x·s du post-secondaire, croyons avoir les outils nécessaires pour mettre les mots sur ce qui se passe, pour décider quelle tactique est la meilleure pour chacun·e·x et selon sa situation. Avec cette brochure, un pas de plus est fait vers la demande que nous adressons aux instances de pouvoir, à savoir

l'extension de la Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Leg) à tout·e·x·s les étudiant·e·x·s. Nous espérons, grâce à cette brochure, mais aussi en participant plus largement dans le combat contre le harcèlement sexuel sur les lieux de formation, que les étudiant·e·x·s pourront faire changer les choses. Nous sommes en mesure d'exiger de nos institutions de formation qu'elles nous entendent et prennent des mesures concrètes contre le harcèlement sexuel.

Le Bureau fédéral de l'égalité a déjà émis des recommandations pour les entreprises (comme établir des déclarations de principe contre le harcèlement sexuel, diffuser de l'information et organiser de la prévention, assurer la formation du personnel d'encadrement, désigner une instance d'aide aux victimes, etc.), et nous sommes en droit d'attendre de nos établissements de formation qu'ils les mettent en œuvre également. Nous attendons par ailleurs que ces derniers fassent tout ce qui est en leur pouvoir pour prévenir le harcèlement, comme par exemple (liste non exhaustive) :

- mener des enquêtes à grande échelle pour connaître l'étendue du harcèlement sexuel
- constituer une instance indépendante et accessible pour enquêter en cas de dénonciation (avec une procédure claire et transparente)
- faire appliquer des sanctions sans péjorer l'environnement de travail et de manière à prévenir la récurrence
- protéger les victimes de représailles

De plus, les établissements de formation, les cantons et la Confédération doivent porter une attention particulière aux apprenti-e-x-s et stagiaires, dont la dépendance à l'employeur-euse-x affecte directement leurs conditions de formation, et par conséquent nous attendons de ces instances de pouvoir qu'elles mènent une politique active de prévention, d'information et de sanction.

La brochure est divisée en trois chapitres. Le premier sert à (re)connaître le harcèlement sexuel et les formes qu'il prend, et à observer comment il s'articule avec d'autres violences. Le deuxième chapitre traite des particularités du harcèlement sur les lieux de formation, des préjugés qui persistent ainsi que les stratégies des agresseurs. Le dernier chapitre détaille différents moyens à disposition pour se protéger et se défendre contre le harcèlement sexuel. Pour davantage d'informations, une section avec des ressources figure à la fin de la brochure. En espérant que cette brochure vous soit utile, nous en appelons à votre indulgence si quelque erreur s'y était glissée et nous vous souhaitons une bonne lecture!

Qui sommes-nous ?

L'AFU (Association féministe de l'Unil) est une association non-mixte (sans hommes **cisgenre**) qui a pour but de lutter contre les oppressions sur le campus lausannois en étant attentive-f-s à la solidarité politique. Nous avons la volonté de démocratiser des savoirs théoriques et des pratiques militantes, de partager des outils de luttes et de les activer ensemble.

afu.unil@gmail.com
associationfeministeunil.wordpress.com
www.facebook.com/AFUnil

Un Collectif d'Étudiant-e-s en Lutte Contre les Violences Sexistes et le Harcèlement Sexuel (CELVS) s'est constitué en 2015 à l'Université de Genève. Il cherche à sensibiliser la population universitaire à ces questions et à améliorer le système institutionnel. A cette fin, le CELVS met en place des actions de prévention, récolte des données sur les cas de harcèlement et prend part à des commissions avec des instances externes et internes à l'Université de Genève.

celvs.hs@gmail.com
www.facebook.com/CELVS.HS

La CUAE est le syndicat étudiant et l'association faïtière de l'Université de Genève. Elle défend les conditions d'études et les intérêts des étudiant-e-s ainsi qu'une vision non-marchande de l'éducation, au travers d'actions s'inscrivant dans une lutte féministe, antiraciste et anticapitaliste. Elle agit tant au niveau individuel que collectif, au travers de permanences et de projets plus larges.

www.cuae.ch
cuae@unige.ch
022 379 87 97

Le syndicat SUD Etudiant-e-s et précaires est un collectif autogéré établi dans le canton de Vaud depuis 2013. Il est aussi présent en Valais et à Neuchâtel. Notre action est dirigée vers la construction d'un mouvement social, autonome et offensif, capable de répondre aux besoins des étudiant-e-x-s et des précaires, comme le respect des droits des travailleurs-euses-x, des services de bien commun gratuits et l'égalité de traitement.

www.sud-ep.ch
info@sud-ep.ch
079 206 70 16

Remerciements

Nous remercions l'ensemble des personnes, des collectifs et des associations qui ont travaillé jusqu'à maintenant pour produire d'autres guides et recherches sur le harcèlement et sans lesquelles nous n'aurions pas pu produire ce guide. Les travaux sur lesquels nous nous sommes basés se trouvent en bibliographie ou ressources en fin de guide.

Retrouvez la brochure sur le site de la campagne contre le harcèlement sexuel aux études : www.formation-sans-harcèlement.ch et www.ausbildung-ohne-be-laestigung.ch

Comment lire ce guide et avertissement de contenu

Ce guide est d'abord destiné à tout·e·x·s les élèves, étudiant·e·x·s, apprenti·e·x·s, assistant·e·x·s et doctorant·e·x·s des établissements de formation post-obligatoire qui pourraient être ou sont actuellement victimes de harcèlement sexuel au cours de leur formation. Il est également destiné à toute personne qui voudrait les soutenir. Il a été conçu de manière à ce qu'une personne victime mais qui ne se considérerait pourtant pas comme telle puisse mettre des mots sur ce qu'elle vit et identifier la situation, et ainsi trouver des ressources éventuelles pour y faire face et se défendre.

Ce guide est également un outil pour comprendre les mécanismes du harcèlement sexiste et sexuel afin de sensibiliser les établissements de formation post-obligatoire à cette problématique et donc lutter contre cette violence de **genre**.

Ainsi, cette brochure peut être lue un chapitre après l'autre aussi bien que par chapitres isolés. Différents exemples concrets de harcèlement sexuel et sexiste aux études sont cités tout au long du guide. Des témoignages directs de personnes harcelées sexuellement y figurent également (en couleur dans le texte), afin d'illustrer les définitions et explications et les rendre plus parlantes. On y trouve de plus des encarts faisant le point sur des définitions, des concepts, des éléments importants trop peu souvent mis en lien avec les violences sexuelles et sexistes. Les mots en couleur renvoient quant à eux au glos-

saire en fin de guide. Enfin, une bibliographie des ouvrages utilisés ainsi que des ressources utiles pour aller plus loin sont proposées.

En raison de la division genrée prédominante dans les violences sexuelles et sexistes, le masculin est employé pour désigner les harceleurs; le féminin et le langage épïcène et inclusif sont employés pour désigner les personnes victimes, les auteur·ice·x·s et le lectorat. Cet emploi des termes n'exclut cependant pas le fait que des hommes puissent être victimes de violences sexuelles, ni que des femmes puissent en commettre. L'emploi du langage épïcène et inclusif a été choisi afin d'inclure au maximum des personnes invisibilisées dans le langage majoritairement employé actuellement, comme les **personnes non-binaires** et / ou **agenres**. Des néologismes comme les pronoms « **iel** », « **lae** », « **saon** » (incluant le masculin, le féminin et le neutre) ou des accords « e·x· » sont donc employés dans le guide. Il s'agit d'un choix politique que nous faisons pour visibiliser ces identités dans cette brochure.

1

**Le harcèlement
sexuel et sexiste
aux études :
qu'est-ce que c'est?**



1.1 DÉFINITION GÉNÉRALE ET CARACTÉRISTIQUES

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement à connotation sexuelle ou sexiste, imposé à une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Un comportement à une connotation sexiste s'il est adressé à une personne en raison de son **sexe**, son **genre** ou son **orientation sexuelle**.

On parle de harcèlement sexuel et **sexiste** aux études à partir du moment où les personnes impliquées sont liées par une relation d'apprentissage ou de formation, ou si le harcèlement a lieu sur les lieux d'études, que ce soit sur un campus, dans un gymnase, un collège, une haute école professionnelle, durant une session de révision chez un·e·x particulier·ère·x, lors d'une soirée estudiantine ou via les moyens de communication en ligne (mails, réseaux sociaux, messagerie instantanée, etc.). La relation peut également être une relation de travail, mais aussi privée, par exemple une relation amicale ou amoureuse.

Selon une étude suisse¹ sur le harcèlement sexuel dans la formation supérieure (universités et hautes écoles de musique), 15,5% des femmes interrogées déclarent avoir subi du harcèlement à l'université, et 19,4% en école de musique. Parmi les hommes interrogés, presque 7% disent en avoir subi à l'université et un peu plus de 3% en école de musique.

Le harcèlement sexuel est une forme d'abus de pouvoir qui crée un climat d'intimidation et d'humiliation permettant de **dominer** l'autre et de lui imposer sa volonté.

¹ Dupuis Monique, Emmenegger Barbara, & Gisler Priska (2000). *Anmachen – platzanweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung*, Berne: Haupt Verlag

Il constitue une discrimination et une violence sexiste dans la mesure où il vise principalement les femmes, en raison de leur appartenance de **sexe** d'une part, et qu'il participe à reproduire les inégalités de **genre** d'autre part. Il est sexiste également dans la mesure où il peut viser d'autres personnes qui ne correspondent pas aux normes de genre, c'est-à-dire qui ne correspondent pas à ce que devraient être une femme ou un homme blanc·he·s **cisgenre** et / ou **hétérosexuel·le·s**.

Si le terme de « harcèlement » implique généralement une répétition, un acte isolé peut également être considéré comme du harcèlement sexuel. C'est le cas par exemple de situations de chantage où le harceleur use de son pouvoir pour accorder ou refuser des avantages ou encore s'il met en place des représailles suite à un refus d'avance sexuelle par la personne. Dans un cas comme celui-ci, c'est la gravité de l'acte ou ses conséquences qui donnent un caractère harcelant à un acte isolé. Ainsi, légalement, un seul acte peut suffire pour définir la situation comme du harcèlement sexuel et la répétition n'est pas une condition nécessaire.

Du point de vue de la loi, pour définir le harcèlement sexuel, l'intention de la personne qui harcèle n'est pas déterminante pour définir l'acte en cause comme du harcèlement sexuel : c'est le ressenti de la personne harcelée qui compte. Ainsi, pour évaluer le ressenti, les tribunaux se basent sur le sentiment de la personne, mais aussi sur le sentiment d'une personne « raisonnable » du même sexe qui vivrait la même situation, une sorte de médian.

Le harcèlement sexuel n'est pas consenti par la personne qui le subit, à la différence de la drague ou de la séduction. Il n'est pas agréable et il est unilatéral, au contraire par exemple d'un flirt où il y a un échange, un

rapprochement réciproque, qui fait plaisir et qui respecte les limites personnelles de la personne qui est approchée.

Le flirt :

- est une évolution réciproque
- est constructif, stimulant
- est souhaité par les deux personnes
- renforce le sentiment de sa propre valeur
- est source de joie
- embellit le quotidien
- respecte les limites personnelles

Le harcèlement sexuel :

- est un rapprochement unilatéral est dégradant, blessant
- n'est pas souhaité par la personne qui le subit
- mine le sentiment de sa propre valeur
- est source d'agacement
- empoisonne l'ambiance

source : <https://www.lives-nccr.ch/fr/page/comment-savoir-si-je-suis-victime-deharcèlement-moral-mobbing-ou-sexuel-n267>

FAIRE CONFIANCE À SON RESSENTI

L'éducation cis-générée et patriarcale contemporaine apprend aux personnes assignées femmes à la naissance² à d'abord faire attention aux autres avant leur propre personne. L'altruisme et l'attention aux autres sont des attitudes et des valeurs nécessaires et positives mais qui dans les situations d'agressions peuvent se retourner contre les personnes victimes. En effet, cette éducation apprend à ne pas se faire confiance, à ne pas exprimer ses besoins ou ses limites. Ainsi, dans une situation de harcèlement, il est très courant de mettre d'abord en doute son interprétation des faits, alors que cette dernière est légitime. Quand une situation dérange, la première réaction d'une grande majorité des personnes est d'ignorer, de banaliser ou d'excuser la situation subie : « ce n'est pas si grave », « il n'a pas fait exprès », peut-on souvent entendre. Ce peut être une réaction tout à fait compréhensible. Cependant, dans de nombreux cas, si on réagit comme ceci, ce n'est pas tant parce qu'on s'en fiche que parce qu'on n'ose pas exprimer que la situation nous déplaît. Par exemple, on se demande ce que les gens vont penser de soi, on se dit qu'on est trop sensible et qu'on est ridicule de réagir pour ça, ou encore que ce n'est pas la peine de faire une remarque car ça va envenimer la situation. Pourtant, une fois la remarque passée, on va continuer à y penser, on va retourner la situation dans tous les sens en se demandant ce qu'on aurait pu dire ou faire, etc. Si on ne passe pas au-delà, c'est donc bien que la situation dérange. Et on est en droit de l'exprimer. Bien sûr, les limites sont personnelles, elles dépendent du contexte, de l'éducation, etc. On est seul-e-x à savoir où elles se trouvent et on a le droit de les exprimer. Le chapitre 3 donne quelques clés supplémentaires pour aller plus loin.

² le sexe assigné à la naissance et le sexe attribué par le personnel médical suite à l'observation des organes génitaux externe. La plupart des pays ne reconnaissent que deux sexes: F et M. Certains pays (Allemagne, Australie, Inde et Népal) reconnaissent officiellement un troisième sexe pour les personnes intersexes et les personnes qui ne se définissent ni comme homme ni comme femme. En Suisse, l'autodétermination F ou M est possible bien que difficile à obtenir

1.2 LES FORMES DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes verbales, non-verbales et physiques :

- plaisanteries, remarques et insultes sexistes ou **MOGAIphobes** : tous les propos qui se moquent ou dévalorisent des caractéristiques sexuelles, des comportements sexuels (avérés ou supposés), son appartenance ou son **expression de genre**
- remarques sur son physique ou sa tenue vestimentaire, sur sa sexualité ou **son-sa-saon** partenaire, rumeurs, etc.
- propos ou plaisanteries à connotation sexuelle, questions sur sa vie sexuelle, propositions explicitement sexuelles, ambiguës ou embarrassantes
- regards ou sourires obscènes, dévisager avec insistance, sifflements
- envoi de propos gênants ou à caractère pornographique non consenti par sms, mails, messages sur les réseaux sociaux, forums de discussion, etc.
- « chantage sexuel » : promesses d'avantages, menaces, ou tout autre moyen de pression exercé en échange d'actes sexuels
- contacts physiques déplaisants : caresses sur les cheveux ou les épaules, massages etc.
- agressions sexuelles avec contact corporel : attouchements, caresses et baisers imposés, masturbation forcée de l'agresseur, obligation à prendre des postures dégradantes

- tentative de viols et viols : agressions avec ou tentative de pénétration sexuelle (buccale, vaginale, anale que ce soit par un pénis, des doigts ou des objets)

Ces différentes formes peuvent se cumuler mais pas nécessairement. Le harcèlement peut durer sur une courte comme une longue période ; les actes peuvent arriver une fois, se répéter souvent ou être espacés dans le temps.

Les faits de harcèlement peuvent se dérouler en présence d'autres personnes, ou en face-à-face, sur le lieu d'étude ou de travail. Le harcèlement peut aussi se dérouler en dehors de ces lieux : par exemple, au domicile d'un harceleur ou d'une personne harcelée, sur le chemin entre le lieu de formation et chez soi, ou lors d'un colloque ou voyage d'étude à l'étranger. Il peut également se dérouler en ligne sur les réseaux sociaux.

Dans toutes les formes de violence sexuelle, ce n'est pas la nature de l'acte qui définit sa violence mais le fait que la personne n'y consente pas. Ainsi, constitue une agression sexuelle, tout acte de nature sexuelle exercé sur une personne sans son consentement.

1.3 LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AUTRES VIOLENCES SEXUELLES

Les différentes formes de harcèlement sexuel peuvent intervenir avec d'autres formes de violences sexuelles. Dans la réalité, la distinction peut être floue et difficile à établir. Dans toutes les formes de violences sexuelles, ce n'est pas la nature de l'acte qui définit sa violence mais le fait que la personne n'y consente pas.

On peut les regrouper selon trois grands types :

- agressions avec ou tentative de pénétration sexuelle : buccale, vaginale, anale que ce soit par un pénis, des doigts ou des objets
- agressions sexuelles avec contact corporel : attouchements, caresses et baisers imposés, masturbation forcée de l'agresseur, obligation à prendre des postures dégradantes
- agressions sans contact corporel : exhibitionnisme, voyeurisme, envoi de matériel pornographique, diffusion d'images ou filmage à son insu, insultes sexistes, remarques obscènes ou à connotation sexuelle, propositions sexuelles, harcèlement téléphonique ou sur les réseaux sociaux

C'EST QUOI LE CONSENTEMENT ?

Le consentement est une notion fondamentale qu'on utilise quotidiennement mais qui fait défaut dans toutes les situations de harcèlement et d'agressions sexuelles. Le consentement dans une relation interpersonnelle est donné volontairement et librement et peut être révoqué en tout temps et sans condition.

On peut exprimer son consentement en disant par exemple « j'ai envie », « ça me dirait bien de faire ça », « oui ! », « j'aime ça ». Mais aussi avec le langage non verbal (acquiescement de la tête, mouvement d'approche, etc.)... Tout comme pour le refus ! On peut exprimer explicitement en disant par exemple « non », « tu exagères », « je n'ai pas envie », « vas-t'en » ou avec le langage non verbal (geste de protection avec les bras ou les jambes, mouvement de recul, visage crispé, expression de dégoût, etc.)

Le consentement doit être obtenu librement, sans pression ou menace. Il doit être clair et enthousiaste. Quand il n'y a pas eu de consentement exprimé, que la personne a cédé car elle y a été forcée ou que le refus clair a été outrepassé, c'est une situation de domination, de contrainte et de violence.

Nous devrions garder en tête et en tout temps que « céder n'est pas consentir »

C'est pourquoi on ne donne pas son consentement lorsque :

- on dit « non », même une seule fois, même tout doucement, même de manière confuse. On peut aussi faire « non » de la tête
- on est silencieux-se-x et inactif-ve-x lors d'un acte sexuel ou connotation sexuelle
- on cherche d'autres façons de mettre fin à l'interaction sans dire « non » ou « j'ai pas envie ». Cela peut être des phrases comme « pas ce soir », « je dois y aller », « on m'attend »
- on s'esquive, s'échappe, évite, recule pour s'éloigner physiquement la personne
- on empêche la personne de nous toucher ou de s'approcher de nous par un geste défensif. Même si notre geste semble petit ou échoue à faire reculer, partir la personne
- on se fâche

On ne consent pas non plus :

- quand on cède parce ce qu'on a peur, qu'on est menacé-e-x, qu'on est frappé-e-x ou tenu-e-x physiquement
- quand on cède parce qu'on nous fait vivre dans la crainte et la peur. C'est par exemple, quand l'autre fait du chantage affectif en disant des choses comme : « si tu ne fais pas ça, tu peux t'attendre à... », « tu veux une mauvaise évaluation ? », « tu veux que je me fâche ? », « je vais te quitter si tu ne fais pas ça », « je vais me suicider si tu me quittes », etc.

Enfin, même un consentement explicite ne peut être considéré comme valable quand :

- on est un-e-x enfant de moins de 16 ans. Les mineur-e-x de moins de 16 ans peuvent avoir des rapports sexuels non pénalisés si la différence d'âge ne dépasse pas 3 ans
- quelqu'un profite de notre état de vulnérabilité temporaire ou continu (dépression, grande détresse, **neuro-atypie**, handicap physique ou mental, etc.)
- un harceleur exploite une situation qui nous rend dépendant-e-x de lui (notre patron, professeur, maître de stage, psychologue, prêtre, parent, etc.)
- il profite du fait qu'on ait pris de la drogue, de l'alcool, ou tout autre substance qui altère la conscience
- on dort ou qu'on est inconscient-e-x

1.4 LE CYBER HARCÈLEMENT

Le cyber harcèlement est un type de harcèlement qui se passe par le biais des moyens de communication actuels : sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, Snapchat, Twitter, Yodel etc...), les mails et les téléphones portables (SMS, MMS...), jeux en ligne, etc. Ca a lieu dans la réalité virtuelle mais c'en est pas moins du harcèlement.

Le cyber harcèlement a pour spécificités :

- de se propager rapidement auprès d'un grand nombre de personnes et de ne laisser que très peu de contrôle sur sa propagation. La réalité virtuelle facilite la propagation rapide puisqu'on ne voit pas tout de suite le lien avec la réalité matérielle et les conséquences sur les personnes dans la réalité non-virtuelle
- d'être permanent : messages envoyés en continu, jour et nuit, tous les jours de la semaine, où que soit la personne (à l'école, à la maison, en vacances, etc.)
- de pouvoir durer longtemps, même une fois l'envoi de messages terminé, car il est difficile d'effacer les données en ligne

Ses formes peuvent aussi être diverses :

- commentaires dévalorisants sur le corps et l'apparence physique, insultes ou propos humiliants, tag³ à connotation sexuelle ou sexiste
- diffusion ou publication de photo(s) et / ou vidéo(s) personnelle(s), ou de

³ Tagguer quelqu'un sur un réseau social signifie qu'on inscrit l'identifiant d'une personne à la suite d'une publication, d'une image, d'une vidéo ou d'un lien.

conversations privées sans accord préalable de la personne concernée

- menaces de publication d'images personnelles comme moyen de pression pour obtenir de l'argent ou obliger à des actes sexuels
- surveillance et contrôle des déplacements par la géolocalisation

Le cyber harcèlement est aussi fréquemment accompagné de violences dans la réalité concrète : à l'école, sur les lieux de formation, au travail, etc. De plus, s'il peut avoir un caractère anonyme, la ou les personne(s) qui initie(nt) le phénomène est (sont) souvent connue(s) et proche(s) de la victime (pote(s), camarade(s) de classe, (ex)-copain(s) ou mari(s), patron etc...).

Cette situation peut s'étendre jusqu'aux lieux de formation. Il existe par exemple une page Facebook destinée à une communauté universitaire romande qui est un exemple où se produit le cyber-harcèlement. Une personne a témoigné qu'après avoir été identifiée sur cette page avec des propos dégradants sur elle et sa manière de s'habiller ainsi que des menaces de viols, elle n'ose plus aller à la bibliothèque.

1.5 LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT MORAL : LES DIFFÉRENCES

Les moqueries, rabaissements, exigences de travail contradictoires ou impossibles à réaliser, l'isolement (« mises au placard »), etc. sont des actes désignés comme du har-

cèlement moral ou psychologique (« mobbing »). Il faut que ces actes soient répétés, durent dans le temps et que la personne ait l'intention de nuire.

Toutefois, une personne peut exercer du harcèlement moral et sexuel simultanément et il n'est pas toujours possible de les distinguer. De plus, le harcèlement moral peut aussi survenir lorsque la personne harcelée sexuellement exprime un refus et pose des limites au harceleur.

Le harcèlement sexuel se distingue aussi du « mobbing » :

- dans sa définition légale
- en ce que le harcèlement sexuel a une dimension sexiste et sexuelle. Il est une discrimination en raison du sexe et de l'appartenance de genre. C'est à dire qu'il est exercé en raison du fait d'être une femme, ou un homme ayant des caractéristiques associées au féminin, ou encore une personne ne rentrant pas dans la case « femme » ou « homme » comme la société le demande

Par ailleurs, il est souvent plus facile de dire et de reconnaître un acte de harcèlement psychologique que du harcèlement sexuel car la personne qui en est victime peut ressentir de la honte et de la gêne d'avoir reçu une remarque ou un acte sexuel non consenti.

Cette gêne peut empêcher de la dénoncer et entraîner une confusion. C'est pourquoi il arrive que du harcèlement sexiste et sexuel soit nommé comme du mobbing.

1.6 LES BASES LÉGALES DU HARCÈLEMENT SEXUEL AUX ÉTUDES

Définition du harcèlement sexuel dans la LEg

En Suisse, les personnes en formation ne sont pas protégées par la loi de la même manière que les salarié-e-x-s. En effet, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une notion juridique principalement définie dans la Loi sur l'Égalité (LEg). Le harcèlement sexuel aux études n'entre pas dans cette loi et les seules situations qui entrent dans le cadre de la LEg sont celles des apprenti-e-x-s (uniquement protégé-e-x-s dans le cadre de l'entreprise) et des stagiaires ainsi que les doctorant-e-x-s et les assistant-e-x-s car **iels** sont lié-e-x-s à leur institution de formation par le salariat.

La LEg définit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail à la fois comme une discrimination (quand deux personnes dans la même situation ne sont pas traitées de la même manière) et une atteinte à la personnalité. L'article 4 le définit comme :

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

Le comportement importun signifie que l'intention de l'auteur n'est pas déterminante pour définir le harcèlement sexuel. Ce qui est déterminant est le fait que le comportement n'est pas souhaité par la

personne qui le subit. Le plus important est de montrer en quoi le comportement a dérangé la personne et avait un lien avec l'appartenance sexuelle. Cette dernière notion est soumise à une grande appréciation des juges, mais ceci comprend tout comportement en lien avec l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle.

Enfin, la notion de lieu de travail englobe les locaux internes tels les bureaux, les ateliers ou les salles de réunions, mais aussi les cantines, les « espaces fumeurs », les vestiaires ou les toilettes, les locaux externes où sont organisées des rencontres avec la clientèle, des séminaires ou des fêtes du personnel. De plus, l'employeur a une obligation et une responsabilité de faire cesser le harcèlement sexuel et à mettre en place toutes les mesures pour l'éviter.

Cela signifie qu'une procédure peut être entamée contre l'agresseur, mais aussi envers l'employeur·euse·x (art.5 al. 3 LEg). La personne harcelée pourra, en théorie, obtenir des indemnités si l'employeur·euse·x n'a pas pris les mesures nécessaires.

Ainsi, une extension de la LEg au harcèlement sexuel aux études impliquerait que les établissements devront mettre en place toutes les mesures pour prévenir le harcèlement sexuel dans le cadre des formations.

Certaines institutions ont d'ores et déjà des directives à ce sujet ou des déclarations de principe qui font partie de leur règlement interne. De la même manière qu'un·e·x employeur·euse·x doit protéger ses employé·e·x·s et assurer un cadre de travail bienveillant, les établissements de formation auraient l'obligation de prendre des mesures pour assurer un cadre d'études sain.

Parmi ces mesures, il y a par exemple :

- des formations du personnel enseignant et encadrant sur le harcèlement sexuel pour sensibiliser et prévenir
- la mise en place des procédures de recours pour les victimes, et des mesures de sanctions pour les agresseurs
- la mise en place des structures d'aide et de soutien adaptées aux personnes harcelées au sein des établissements



Les formes de harcèlement sexuel définies par le Code pénal suisse

Par ailleurs, des formes de harcèlement sexuel sont des infractions définies par le Code pénal suisse :

- Paroles grossières et attouchements d'ordre sexuel (art. 198 CP)
- Exposition à du matériel pornographique (art. 197, al.2 CP)
- Appels téléphoniques (art. 179 septies CP)
- Menaces (art. 180) CP

- Abus de détresse ou d'un lien de dépendance (art. 193 CP)
- Contrainte sexuelle (tentative de viol, sodomisation, fellation, masturbation) (art. 189 CP)
- Viol (pénétration vaginale par un pénis) (art. 190 CP)
- Sur une personne incapable de discernement (intoxication à l'alcool ou toute autre drogue) (art. 191 CP)
- Exhibitionnisme (art. 194 CP)
- Encouragement à la prostitution sur autrui (lorsque la personne est mineure, par la force et / ou la contrainte ou pour en tirer un avantage pécuniaire) (art. 195 CP)
- Pornographie (quiconque – majeur ET mineur – offre, montre, rend accessibles à une personne de moins de 16 n'importe quel support pornographique) (art. 197 CP)

De plus, les actes tels que les remarques et propos sexistes, les regards désobligeants et les invitations sexuelles ne sont pas punis pénalement, mais sont interdits par la Loi sur le travail et l'employeur·euse·x a une obligation d'y mettre fin.

En outre, le cadre de loi n'englobe pas toutes les situations et son application est toujours soumise à l'appréciation des juges, des avocat·e·x·s et de policier·e·x·s largement empreints de préjugés et stéréotypes **hétéro-cis-sexistes** et **racistes**. Ainsi, malgré sa pertinence, le cadre légal ne sera jamais suffisant pour définir le harcèlement sexuel car :

- le code pénal et les mots qui sont employés pour décrire les situations ne correspondent pas toujours à ce qu'on a vécu

- il peut y avoir un décalage entre notre ressenti et ce qui est pris en compte par la loi et dans les procédures
- les lois ne sont pas toujours appliquées

C'est pourquoi il est important d'être en mesure d'identifier les situations problématiques et les outils possibles pour y faire face.

1.7 LE HARCÈLEMENT SEXUEL, CONTINUUM DE VIOLENCES HÉTÉRO-CIS-SEXISTES, ET RACISTES

Le harcèlement sexuel fait partie d'un ensemble de violences commises à l'encontre des femmes et des personnes **MOGAI**. On appelle cela le continuum des violences sexistes.

Le continuum des violences **sexistes** pointe le lien spécifique existant entre différents comportements oppressifs quotidiens qui se déroulent dans la famille, au travail, en formation ou au niveau institutionnel. Ces derniers ont des conséquences plus ou moins graves, mais tous contribuent à dicter aux femmes, et aux autres personnes minorisées ce qu'elles ont le droit ou non de faire, autrement dit de les contrôler socialement. Ces comportements peuvent être individualisés, comme c'est le cas des blagues, des insultes ou menaces. Mais ils peuvent aussi être collectifs, comme la publicité ou les représentations stéréotypées dans les films par exemple. Le harcèlement, les violences sexuelles, physiques et psychologiques font partie de ce continuum.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel et sexiste est alimenté par les autres **rapports de domination raciste, hétérosexiste et cis-**

sexiste et de classe qui sont inextricables. Lorsque ces oppressions se croisent pour une même personne, c'est ce qu'on appelle l'**intersectionnalité** des oppressions.

Ceci implique que si les violences sexistes et sexuelles touchent toutes les femmes, indépendamment de leur classe sociale, leur race, leur sexualité, celles-ci en sont cependant atteintes différemment : elles

ne sont pas victimes nécessairement des mêmes types de violences et n'auront pas nécessairement les mêmes réponses aux violences.

Par exemple, une femme noire ne vivra pas forcément les mêmes types d'agressions, à cause du **racisme**, et n'aura donc pas nécessairement les mêmes stratégies de résistance qu'une femme blanche.

C'EST QUOI « LA CULTURE DU VIOL? »

La culture du viol c'est l'ensemble des mythes, préjugés, idées reçues concernant le viol et les violences sexuelles auxquels une société adhère et qui participe à maintenir ces violences comme tabou, cachées ou, au contraire, banales voire normales. Les « mythes sur le viol » sont généralement faux, mais pris pour vrais, et permettent de justifier les agressions sexuelles.

Les effets de ces mythes sont :

- d'inverser la responsabilité des violences sur les victimes et déresponsabiliser les agresseurs
- de culpabiliser les victimes et entraver leur reconstruction après des violences
- de rendre plus difficile l'identification des violences en niant ou en faussant les réalités

Ces mythes sont nombreux et ils sont d'autant plus forts et difficiles à déconstruire qu'ils sont mêlés à d'autres, comme les préjugés **racistes**, ou ceux de **classe**, d'âge, liés au handicap.

Les plus courants sont ceux-ci : « elle avait trop bu », « elle porte une mini-jupe, ou un décolleté », « elle l'a bien cherché! », « elle ment », « elle était consentante car elle n'a rien dit », « les femmes noires sont des tigresses qui aiment le sexe », « les bisexuelles sont des chaudasses »...

2

Le harcèlement sexuel et les formations post-obligatoires

Spécificités, différences et similarités entre les lieux de formations et le monde du travail salarié



2.1 LES SPÉCIFICITÉS DES LIEUX DE FORMATION POST-OBLIGATOIRE

Le harcèlement sexuel et les violences sexuelles et sexistes se déroulent dans toutes les sphères de la société. Toutefois, une des caractéristiques spécifiques aux lieux de formation post-obligatoire est de regrouper des conditions propices aux abus de pouvoir et donc de constituer un terreau favorable au harcèlement sexuel permettant à ce dernier de rester invisible et de perdurer. Ces caractéristiques sont principalement liées aux relations d'autorité très fortes et à la construction hiérarchique de ces milieux.

Il s'agit entre autres de :

- La relation pédagogique personnalisée. Lors d'un suivi de stage, de mémoire ou de thèse ou d'un apprentissage, la relation entre le / la professeur·e·x et l'étudiant·e·x ou doctorant·e·x peut être très régulière et intense, par exemple avec de nombreux rendez-vous pour discuter du travail, des échanges de mails très réguliers, des colloques etc. De plus, au niveau individuel, c'est une situation où l'étudiant·e·x chercheur·se·x donne beaucoup d'iel-même, et se trouve pris·e·x de facto dans un rapport de pouvoir. C'est donc propice à l'exploitation de cette situation
- La relation de dépendance vis-à-vis du directeur de thèse pour les financements et l'insertion dans le champ de la recherche. L'entrée dans le champ académique repose beaucoup sur le principe du « mentorat ». Le soutien et l'encouragement de la part d'un·e·x professeur·e·x peut-être crucial pour débiter une recherche ou une carrière professionnelle dans la recherche

- L'effacement des hiérarchies formelles dans le quotidien : dans le cadre de sa place de stage, de son lieu de travail en apprentissage, les patron·ne·x·s et formateur·trice·x·s côtoient les stagiaires et apprenti·e·x·s, **iels** peuvent sortir ensemble le soir après une journée de formation ou simplement une journée de travail entre collègues. Comme c'est le cas dans d'autres milieux, tout le monde se tutoie, on déjeune ensemble, et on va dîner avec ses collègues, patron·ne·x ou formateur·trice·x moments durant lesquels il arrive d'échanger sur nos vies personnelles, etc. Ces moments sont très importants pour les dynamiques d'intégration au sein d'une société avec ses collègues, **saon** formateur·trice·x. Dans ces moments, les hiérarchies s'effacent parfois ou peuvent rendre les rapports interindividuels plus ambigus

Exemple : Dans une haute école, il est fréquent que des étudiant·e·x·s et des professeur·e·x·s fassent la fête ensemble. Ces soirées font partie de la vie de l'école. Durant ces soirées, l'alcool et la drogue peuvent être consommés en grande quantité, notamment si des professeur·e·x·s paient des verres aux étudiant·e·x·s ou les encouragent à boire. Cela pose un cadre propice au harcèlement sexuel voire aux agressions sexuelles.

- Les week-ends ou soirées d'intégration, les soirées organisées par les associations d'étudiant·e·x·s ou encore même les bizutages (interdits). Les soirées et moments de détente sont essentiels dans la vie étudiante, et parfois même pour son intégration dans une com-

munauté étudiante. La pression de faire comme le groupe peut être très forte. Ces soirées sont des contextes propices au harcèlement ou aux agressions sexuelles de tout type

- La double dépendance de l'apprenti-e-x vis-à-vis à la fois de l'entreprise formatrice mais aussi de l'établissement d'enseignement dans les écoles professionnelles. Si un problème survient dans l'un ou l'autre, c'est tout l'apprentissage qui est en jeu

LA RUMEUR

Au lycée, gymnase ou collège, le harcèlement sexuel et sexiste, et MOGAphobe est aussi souvent invisibilisé et banalisé alors qu'il est la violence la plus répandue à l'école. La rumeur est une des formes du harcèlement. Celle-ci peut porter sur le comportement sexuel, les goûts ou les habitudes d'une personne ou d'un groupe, que ceux-ci soient avérés ou supposés. Elle vise en général la réputation des filles par rapport à leur image de « filles bien ». Elles seront alors traitées de « salopes » ou de « putes », de « sale lesbienne ». Des garçons ne correspondant pas aux codes de la virilité dans le groupe peuvent aussi être visés par la rumeur et ils seront alors insultés de « sale PD » ou « taffioles » par exemple. Ces insultes peuvent être combinées à d'autres si on se trouve à l'intersection de plusieurs oppressions: « elle est folle », « Gitane », « son père c'est un terroriste », « il a deux mamans, c'est trop bizarre »...

Le principe de la rumeur c'est qu'elle se diffuse même si on a un doute sur sa véracité et sans que l'on en connaisse réellement l'origine. Le but d'une rumeur est d'exclure une personne en l'humiliant et de ridiculiser une personne choisie comme bouc-émissaire; il s'agit ainsi d'exercer un pouvoir sur elle. Mais elle fonctionne avant tout grâce à l'effet de groupe: à l'origine une ou deux personnes lancent une information vraie, déformée ou inventée sur une personne, qui va ensuite se répandre et se déformer pour faire le tour de la classe et parfois même de l'établissement. Les autres personnes participeront alors au harcèlement, en transmettant simplement la rumeur à d'autres. C'est pour cela qu'on peut être « témoin » et participer pourtant au harcèlement en diffusant la rumeur. Avec Facebook, Snapchat et les autres réseaux sociaux, la rumeur peut aller très vite, empoisonner et mettre en jeu la vie de la personne qui en est victime.

source: Guide *Comprendre pour agir: le harcèlement à caractère sexiste et/ou sexuel*. Les rumeurs du Ministère de l'éducation nationale, France.

2.2 UN PHÉNOMÈNE INVISIBLE PAR DES REPRÉSENTATIONS STÉRÉOTYPÉES

Le harcèlement sexuel aux études est une réalité dont on parle peu et qui est peu visible, mais ne pas voir un problème ne veut pas dire qu'il n'existe pas. C'est pour cela qu'en y étant attentif-ve-x, par exemple en faisant attention aux idées reçues, on peut participer à lutter contre.

L'invisibilité est une caractéristique même du harcèlement: il s'agit d'introduire la confusion sur la situation, se rendre insoupçonnable, et faire comprendre à celles et ceux qui voudraient la contrer qu'**iels** risquent d'y perdre (par exemple en popularité, en crédibilité, etc.) et qu'il vaut mieux fermer les yeux. Il s'agit de techniques utilisées par les harceleurs pour cacher la situation.

Mais cette invisibilité est également rendue possible par les nombreuses idées reçues et stéréotypes **hétéro-cis-sexistes**, **racistes**, **validistes** et de **classe** associés aux violences. Ils ont pour effet de brouil-

ler notre regard sur les situations, de faire confondre le harcèlement sexuel avec d'autres formes de violences, ou de les considérer comme faisant partie « des choses qui se font », qui sont normales et banales. Dans une enquête dans plusieurs universités espagnoles, les étudiant-e-x-s sont seulement 13 % à avoir déclaré connaître une situation de violence sexiste ou sexuelle en milieu universitaire. En revanche, quand on leur liste des faits précis qui s'y rapportent, 65 % répondent qu'**iels** ont vécu ou connu une telle situation. Voici une sélection de ces stéréotypes et leurs explications.

2.2.1 Stéréotypes sur le harcèlement et les violences sexuelles en général


Les stéréotypes portent à la fois sur les agresseurs, les victimes et les personnes minorisées. Les stéréotypes de **classe**, **hétéro-cis-sexistes** et **racistes**, **validistes** sont indissociables en raison de l'intersectionnalité des systèmes de **domination**.

Ils sont présents dans toutes les sphères de la société, aux échelles individuelles et structurelles. C'est-à-dire qu'ils sont énoncés à la fois par l'entourage direct des personnes victimes, mais aussi dans les médias, par la police, les instances judiciaires, politiques, religieuses et éducatives.

Parmi les stéréotypes les plus communs, il y a :

« Les agressions sexuelles sont commises la nuit, par un inconnu avec une arme »

La très grande majorité des agressions sexuelles sont commises le jour par des personnes connues ou des proches des



« La responsabilité du harcèlement revient toujours au harceleur. »

personnes agressées (ami, amant, petit copain, membre de la famille proche ou éloignée, voisin, professeur, médecin, etc.) qui n'ont pas besoin d'user de violence physique caractérisée (couteau, menace de mort, cri, coups) pour commettre l'agression. Le chantage affectif, l'emprise psychologique ou la peur ressentie par la victime sont souvent suffisants pour imposer un acte sexuel.

Une des raisons pour lesquelles ce stéréotype fonctionne, c'est que la presse rapporte quasi exclusivement des récits d'agressions par des inconnus dans l'espace public, en sur-représentant les **personnes racisées** ou étrangères. Lorsque la violence se déroule dans un couple (le plus souvent hétérosexuel) les violences sont décrites comme des «dramas passionnels» ou de «la jalousie».

« En s'habillant comme ça, c'est que d'une certaine manière elle le veut bien », « Elle est super provocante dans sa manière d'être » ou sa variante, « Elle aime le sexe, ça se voit »

A travers cette idée reçue, il est sous-entendu que le comportement d'une personne ou la manière dont elle est habil-

lée seraient à l'origine de l'agression. L'habillement ou le comportement sexuel supposé ou avéré ne justifie en rien le harcèlement et les agressions sexuelles. Le mythe de «la jupe courte» inverse la responsabilité de l'agression sur les victimes, alors que la cause de l'agression c'est le comportement des agresseurs. De plus, il entretient l'idée d'une frontière entre les «femmes respectables» et «les autres» en faisant croire que les premières ne seront pas visées par les violences sexuelles.

Cette image, qui prend racine dans l'**hétéro-cis-patriarcat**, empêche la solidarité avec les femmes victimes. C'est un moyen de contrôler et de faire rentrer dans une norme.

En outre, mettre en cause le comportement sexuel d'une personne victime pour justifier une agression sexuelle est aussi empreint de **racisme** notamment parce que les violences sexuelles envers les femmes **racisées** sont souvent justifiées par l'idée selon laquelle elles auraient une sexualité plus «débridée» et «débordante» que celle des femmes blanches.

LA BISEXUALITÉ : stéréotype et invisibilisation

Il existe de nombreux stéréotypes qui dénigrent les personnes bies, en raison notamment de la norme de la différence binaire de genre. On entendra souvent que ce sont des gens «instables» ou «versatiles». Une représentation courante attribuée aux femmes bissexuelles est qu'elles seraient très actives et entreprenantes sexuellement. Cette représentation entretient l'idée que les femmes «sexuellement actives» le seraient non pas pour leur propre plaisir, mais pour satisfaire ceux des hommes **cisgenres** hétérosexuels. De plus, les personnes bissexuelles subissent une forte invisibilisation de leur orientation sexuelle car l'idée selon laquelle il faudrait «choisir» est très présente.


« C'est un séducteur qui aime les femmes », « c'est un tactile »

Cette idée crée une confusion entre séduction et violence. La différence majeure entre les deux est le consentement : dans une relation de séduction, les deux personnes ont envie de cette relation, et il y a du respect. Le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire mais à s'imposer. De plus, une idée comme celle-ci permet de diminuer la gravité de la situation, et justifie le comportement d'un harceleur. L'expression « un homme qui aime les femmes » entretient l'idée selon laquelle les corps des femmes sont les propriétés des hommes comme le seraient des objets. En outre, c'est un exemple typique du traitement **raciste** des violences sexistes. On remarque que c'est une représentation qui est très souvent utilisée pour minimiser et justifier le harcèlement ou des agressions sexuelles commises par des hommes blancs de classe supérieure ou dirigeante. Cette représentation invisibilise les violences sexistes des élites blanches alors que celles des personnes des classes ouvrières, ou commises par des personnes **racisées** sont sur-visibilisées dans les discours et les images des médias. De bons exemples sont le traitement médiatique de l'affaire Dominique Strauss-Kahn en 2011, ou des «agressions du Nouvel-An» en 2016 à Cologne, en Allemagne.

« C'est de l'humour, on ne peut plus rigoler de rien aujourd'hui »

Les actes de harcèlement sexuel passent souvent pour être des blagues. Les harceleurs eux-mêmes ou les personnes qui les soutiennent peuvent faire passer leurs actes comme de l'humour.

Avec une remarque comme celle-ci, c'est le ressenti de la personne harcelée qui



« Le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire mais à s'imposer. »

est nié. En effet, une stratégie pour obtenir l'approbation de tiers est de faire passer comme des personnes «coincées» ou «rigides» les personnes qui ne trouvent pas drôles les blagues **hétéro-cis-sexistes, racistes**, ou à connotation sexuelle. Mais c'est justement parce que les harceleurs et les autres qui l'entourent ne sont pas directement touchés par ces propos qu'ils peuvent en rire. Bien souvent, ce type de blagues crée une ambiance de travail désagréable ou dégradante pour les personnes qui les subissent plutôt que de «détendre l'atmosphère».

De plus, le fait que des personnes concernées par des blagues de ce genre « n'y voient pas de problème » voire en rient avec les autres relève d'un processus d'intériorisation de ses propres oppressions. C'est-à-dire qu'on adhère à la norme dominante car au final c'est le modèle qu'on nous impose depuis toujours.

Il peut aussi s'agir d'une stratégie de repli, voire de survie, pour ne pas avoir de problème : ce n'est pas parce qu'une personne harcelée rit d'une blague qu'elle apprécie la situation.

«Il vous drague, mais c'est valorisant! Vous devriez être flatté·e·x plutôt»

Dire ceci revient de nouveau à nier le resenti d'une personne qui exprime une situation qui la dérange et où elle pourrait avoir besoin d'aide et de soutien. Cela met en doute sa parole. Lorsqu'il y a du harcèlement sexuel, une personne harcelée peut avoir une perte de confiance et de repères importante. Tenir des propos comme ceux-ci ne fait que renforcer le sentiment de confusion et le doute qu'elle peut avoir sur la situation, ainsi que le sentiment que c'est elle qui a un problème. Plus globalement, elle participe à dicter comment les femmes et les personnes marginalisées devraient ressentir les choses en fonction de ce que pensent les autres, plutôt que de faire confiance à leur ressenti. Ceci banalise également le harcèlement en l'assimilant à de la drague.

2.2.2 Les stéréotypes liés aux lieux de formation post-obligatoire

Un certain nombre de stéréotypes spécifiques aux espaces de savoirs et de formation comme l'Université, les HES et les écoles professionnelles renforce la banalisation des violences et les rend difficilement identifiables. Ces stéréotypes instaurent également un climat d'acceptation, ou de résignation qui rend d'autant plus difficile la lutte contre les violences sur les lieux de formation post-obligatoire. En voici quelques exemples non exhaustifs :

«Ça ne peut pas arriver ici, à l'université»

Les universitaires pensent souvent ne pas être concerné·e·x par le harcèlement sexuel, car l'image de l'université comme un espace exempt de rapports de pouvoir est très forte. La représentation de l'uni-

versité comme un espace d'ouverture et d'échange, source de progrès technologiques et d'avancées sociales renforce également cette image. De plus, derrière ces représentations, on trouve implicitement la croyance que les violences sexuelles sont commises principalement par des hommes pauvres ou ayant un faible niveau de formation. Or, le harcèlement sexuel a lieu dans toutes les sphères de la société et n'est pas réservé à une catégorie de la population. Le harcèlement est lié à une volonté de contrôle et de pouvoir sur l'autre qui n'a rien à voir avec le niveau d'études. Le niveau d'études et la place dans la hiérarchie de l'institution peut cependant davantage préserver l'impunité d'un agresseur en raison des privilèges sociaux qu'ils accordent.

«C'est un enseignant très sympathique. Je le connais, il n'a pas pu faire une chose pareille. C'est un homme respectable et apprécié de ses collègues et des élèves.»

Dans les cas de harcèlement sexuel, on observe souvent que les harceleurs ont une bonne réputation et sont appréciés de leurs collègues, leurs ami·e·x ou les étudiant·e·x / élèves. A priori, leur parole est plus prise en compte que celle des personnes qui dénoncent le harcèlement. En outre, les privilèges de **race**, de **classe** et d'âge font aussi qu'on accorde d'emblée plus de crédit à la parole d'un professeur blanc de 45 ans, surtout s'il se situe à un niveau hiérarchique élevé à l'université, qu'une étudiante blanche de 25 ans en première année de master. Mais à l'inverse, si une étudiante blanche de 25 ans dénonce du harcèlement de la part d'un professeur **racisé** de 45 ans, il est probable que la situation soit davantage prise au sérieux par l'institution et le harceleur mis en cause, à cause du **racisme** et des représentations post-coloniales sur les hommes racisés. Une solidarité blanche entrera très

probablement en jeu. Et le même genre de dynamique prendra le dessus, qu'ils s'agisse d'une solidarité de sexe, de classe ou d'âge ou de plusieurs d'entre elles combinées. La notion de respectabilité n'est pas absolue et son appréciation ne s'applique pas à tout·e·x de la même manière. Par ailleurs, il n'est pas rare que des agresseurs tiennent leur bonne réputation et leur autorité de leurs intérêts de recherche ou de leur engagement et prise de position sur des questions de genre ou de luttes contre les discriminations. Ils peuvent par exemple être membres d'une commission sur l'égalité femmes-hommes au sein d'un établissement. Une contradiction comme celle-ci peut renforcer le crédit d'un harceleur et rendre la situation d'autant plus aberrante en apparence pour l'entourage, et ainsi difficile à identifier de prime abord le harcèlement.

«Elle met en cause la carrière de M.X, et la réputation de l'école» ou encore «C'est pour faire le buzz qu'elle fait ça»

Ces idées reposent sur un stéréotype misogynne plus global qui considère que les femmes sont vénales et qu'elles veulent nuire aux hommes par plaisir, par intérêt matériel ou pour devenir célèbre. Elles sous-entendent aussi qu'une personne qui dénonce un harceleur le ferait pour en retirer du prestige. Or, il est très difficile de dénoncer du harcèlement sexuel et très souvent ce n'est absolument pas du prestige que les personnes qui dénoncent reçoivent mais plutôt des accusations. Leur vie privée est mise en cause et jugée, et elles sont blâmées.

De plus, cette affirmation fait porter la responsabilité de l'agression sur la personne qui dénonce le harcèlement sexuel qu'elle vit; or, s'il y a une personne responsable de la mauvaise réputation d'une institution, c'est le harceleur.

2.3 QUI EXERCE DU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES LIEUX DE FORMATION ?

Il existe très peu de données chiffrées permettant d'évaluer, à grande échelle, qui sont les agresseurs et les victimes du harcèlement sexuel au travail, et encore moins dans le cadre de la formation.

Toutefois, les associations de soutien aux personnes victimes de violences sexuelles, ainsi que les rares études en Suisse ou en Europe sur le harcèlement sexuel au travail montrent que dans la très grande majorité des cas, les harceleurs sont des hommes **cisgenres**, et que les personnes harcelées sont des femmes cisgenres, transgenres ou des personnes MOGAI.

Par exemple, une enquête réalisée en Suisse en 2007 montre que 28 % des femmes et 10 % des hommes interrogé·e·x se sont senti·e·x harcelé·e·x sexuellement au cours de leur vie professionnelle ou importunés par un comportement de ce type.

Au-delà de cette donnée sociologique, il n'y a pas de «profil type» ni des harceleurs ni des victimes. Contrairement aux idées reçues très répandues, les agresseurs ne sont ni des «malades mentaux», ni des «fous», ni des hommes en manque de sexe qui n'arriveraient pas à maîtriser des pulsions sexuelles incontrôlables. De plus, à cause du **racisme** et des préjugés de **classe**, on pense généralement que les hommes **racisés** ou étrangers sont plus sexistes que les hommes blancs ou suisses, ou encore que les hommes qui travaillent dans les usines font plus de remarques sexistes et harcèlent plus que les banquiers. Or, c'est faux : les agresseurs font partie de tous les milieux.

Cependant, on remarque que plus la classe sociale des harceleurs est élevée, c'est-à-dire plus ils ont de pouvoir, moins ils risquent d'être inquiétés pour leurs actes. Dans le cadre de la formation et des études, des personnes qui harcèlent peuvent être :

- à l'école post-obligatoire : un professeur, un surveillant
- sionestenapprentissage: un patron-formateur, un maître de stage, ou un collègue de l'entreprise formatrice
- en études supérieures : un professeur, un assistant de cours, un directeur de thèse ou de mémoire, un maître de stage

Ainsi, un harceleur peut profiter du pouvoir que lui donne sa place dans la hiérarchie ou son **genre**, sa **race**, son âge, sa sexualité. Par exemple, un homme par rapport à une femme, un professeur de 45 ans blanc en fin de carrière par rapport à une assistante blanche de 30 ans en début de thèse, un patron par rapport à une apprentie aux attitudes dites « masculines » qu'il étiquettera comme lesbienne, etc. Mais la position hiérarchique n'est pas nécessaire, et le harcèlement peut se dérouler aussi :

- « entre pairs », c'est-à-dire par un élève ou étudiant, par un collègue apprenti, par un collègue doctorant. Ce type de harcèlement est très courant dans le cas du cyber-harcèlement
- par des personnes à des niveaux hiérarchiques inférieurs : par un client, un étudiant du cours que l'on enseigne, par un élève ou étudiant d'année inférieure

De plus, le harcèlement sexuel peut être exercé par plusieurs personnes, en groupe.

2.4 LES STRATÉGIES DES AGRESSEURS

Le concept de stratégies se rapporte aux différentes attitudes qui consistent à mettre en place une situation où il est possible de harceler quelqu'un ; où un agresseur sait qu'il peut continuer car ce comportement est passé sous silence, toléré, voire encouragé. C'est une situation où le harcèlement peut perdurer, et un agresseur peut continuer à exercer son pouvoir sans limite réelle.

Par ailleurs, légalement, l'intention de l'auteur de nuire à la personne n'est pas déterminante pour définir la situation comme du harcèlement sexuel. Bien que la logique commune nous incite à déterminer si le collègue de notre association estudiantine a voulu nous faire du mal pour pouvoir nommer et identifier ce qu'il fait comme du harcèlement sexuel, ce n'est pourtant pas nécessaire. L'important est le ressenti vis-à-vis d'une situation qui nous met mal-à-l'aise, trouble, ou nous empêche la vie.

Rappelons qu'il n'existe pas de profil-type qui permettrait de reconnaître d'avance un harceleur. Ces attitudes sont appelées des « stratégies » car elles résultent d'un choix. Elles visent à créer une situation d'emprise sur une personne harcelée dont il sera très difficile de se défaire. Un harceleur est conscient de ce qu'il fait et il sait qu'il en retire des bénéfices personnellement et socialement. En effet, on pense très souvent qu'un harceleur « ne savait pas ce qu'il faisait », « ne l'a fait pas exprès », que la personne a « mal interprété » son geste, ou encore « qu'il ne sait pas se contrôler » mais ce ne sont que des manières de ne pas voir la situation comme du harcèlement. Ces attitudes sont celles qui ont été mises en évidence par d'autres personnes et collectifs luttant contre le harcèlement

sexuel et sexiste, grâce notamment à des témoignages de personnes harcelées, mais chaque situation est spécifique.

Chaque stratégie peut être utilisée l'une après l'autre comme simultanément, comme d'autres qui ne sont pas décrites ici peuvent être utilisées. Il est utile de les décrire une à une pour permettre d'identifier une éventuelle situation de harcèlement. Toutefois, elles s'insèrent dans un contexte et ce n'est très souvent pas une seule stratégie isolée qui fera que quelqu'un harcèle sexuellement, mais le tout. C'est aussi pour cela que dans les faits, il sera souvent difficile de les distinguer et de les identifier et qu'on mettra du temps à prendre conscience de la situation. Il s'agit d'une liste non exhaustive.

Se rendre insoupçonnable

Les hommes qui harcèlent sont souvent décrits par leur entourage comme des gens cordiaux, drôles, « un peu limites » mais très sympathiques, « qu'on imaginerait jamais faire de mal à une mouche ». Ce sont très souvent des personnes dites « normales », « bien sous tous rapports ».

Ils peuvent aussi être des personnes charismatiques ou encore qui s'engagent pour la « cause des femmes » ou « des minorités ».

Se montrer sous son meilleur jour permet de créer un contexte où si des accusations de harcèlement sexuel leur sont faites, elles seront peu crédibles, et plus facilement remises en question.

C'est un moyen également de faire pression sur les personnes harcelées pour ne pas en parler : sans même qu'un harceleur ait toujours besoin de le dire, une personne harcelée saura d'avance que c'est sa parole contre celle du harceleur, et que dans ce contexte, on le croira lui plutôt qu'elle.

Cette compréhension des rapports de **domination** peut être d'autant plus importante si une personne se situe à l'intersection de plusieurs oppressions, ou encore si une personne a déjà été victime de violences ou de harcèlement sexuels auparavant.

« On était en soirée entre ami-e-s, la plupart sont étudiant-e-s avec moi. La bière coulait à flots et entre les moments de danse et de rigolade, un de mes potes, qui est connu pour être un séducteur est aussi un militant, s'avance vers moi comme pour me faire reculer et en trois pas on se retrouve dans un endroit un peu moins éclairé. Là il me lèche la bouche et repart. J'ai pas compris pourquoi il a fait ça. On s'est déjà embrassés avec d'autres potes, mais on se demande avant et c'est toujours un jeu consenti. Là il ne m'a juste rien dit. Pour moi, l'ambiance de la soirée est brisée. Quelques jours plus tard je lui écris une lettre à laquelle il ne répond pas. Ça fait 2 ans et j'y pense encore et je me sens stupide de me sentir mal pour quelque chose qui semble si insignifiant. »

Instaurer la confiance

La confiance peut être instaurée auprès de l'entourage en adoptant une attitude sympathique, mais aussi directement auprès de la victime.

Elle peut d'emblée être assurée par le statut de l'agresseur : enseignant, enseignant-chercheur, et professeur sont des métiers dont le simple statut apporte un certain prestige social et intellectuel aux personnes qui les exercent. Les privilèges de **race** ou d'âge pourront également jouer comme des marqueurs d'autorité et de confiance.

En outre, différents éléments permettront de se rapprocher de la personne visée :

- Rendre des services, et aider l'étudiant-e-x dans ses démarches ou ses recherches. Par exemple, lui proposer de l'aider à monter un dossier pour proposer son travail de maturité professionnelle dans un concours international
- Faire des promesses professionnelles, par exemple, d'acceptation dans un diplôme ou une place de stage dans une entreprise qui serait particulièrement stimulante pour la personne
- Complimenter la personne sur son travail, ses aptitudes auprès des autres et en face-à-face
- Être bienveillant et à l'écoute dans le processus d'apprentissage ou de recherche
- Créer une proximité relationnelle en se donnant des rendez-vous professionnels dans des lieux extérieurs (logement, restaurant, ou café) ou en parlant de sujet personnels de sa vie privée sur

le mode de la confiance

- Donner le sentiment à la personne qu'elle compte pour lui, par exemple, en se confiant à elle sur des sujets privés, ou en montrant ses vulnérabilités affectives. Ceci peut créer également une situation où la personne sera aussi encline à le faire en retour
- Isoler la personne ou créer de la concurrence entre personnes victimes

Par ces actes, il s'agit de faire en sorte que la personne se distancie progressivement de ses collègues ou des autres étudiant-e-x-s, tout en donnant l'impression qu'elle le fait volontairement et pour des bonnes raisons.

D'un autre côté, ses collègues pourront aussi avoir envie de se distancier d'elle par ses attitudes ou sa relation avec le harceleur.

De plus, l'éloignement peut parfois aussi se faire vis-à-vis des proches ou ami-e-x-s.

Il résulte alors une situation où le / les harceleur(s) est / sont alors le(s) seul(s) référent(s) et où l'emprise pourra être très forte.

L'isolement de la personne harcelée peut être physique en :

- donnant des rendez-vous en dehors du bureau ou dans des endroits clos ou dans des cafés, ou à des heures où il n'y a plus de personnes dans les locaux, le soir ou le week-end
- demandant le déplacement de bureau sur un autre étage, ou loin des autres collègues, organisant des trajets en binôme en prétextant des missions sur le terrain par exemple

L'isolement sera aussi social en :

- dénigrant ou humiliant la personne pour son travail ou sa personne devant les collègues
- lancer des rumeurs sur la personne qui nuisent à sa réputation
- mettre en concurrence d'autres collègues ou étudiant-e-x-s, par exemple en comparant le travail, ou en accordant des avantages à la personne harcelée

pour que les autres la jalouent et aient l'impression qu'elle a fait quelque chose pour l'obtenir. Les autres personnes peuvent être aussi d'autres victimes pour éviter la solidarité et l'échange d'informations entre personnes harcelées

- choisissant une personne ressortissante d'un pays étranger, ou qui n'est pas de la région, qu'il suppose avoir un peu de ressources (au sein de l'université, réseau de soutien local, etc.)

FLATTER EN UTILISANT UN ARGUMENT HÉTÉROSEXISTE ET/OU RACISTE, UNE TECHNIQUE DE MANIPULATION COURANTE

Lorsque quelqu'un dit « toi, tu n'es pas comme les autres femmes, tu sais faire ça », « tu n'es pas comme les autres lesbiennes, tu es comme ceci », « tu n'es pas comme les autres noirs » — outre le fait que ces remarques sont **hétérosexistes** ou **racistes** puisqu'elles attribuent des caractéristiques ou compétences individuelles à l'ensemble d'un groupe social — elles cherchent à raviver chez une personne le sentiment de ne pas être comme les autres opprimé-e-x-s, de « sortir du lot ». Ce sentiment est tout à fait légitime dans un contexte d'inégalités et de privilèges **racistes**, **hétéro-cis-sexistes** structurels et peut être très fort et générer alors des sentiments contradictoires. La personne peut alors être tiraillée entre le fait d'être flattée, d'avoir besoin d'être remarquée pour ses compétences et ses qualités, et le fait qu'elle le soit en raison de son appartenance à une catégorie sociale discriminée. Ce tiraillement peut parfois être encouragé par un harceleur pour maintenir la relation d'emprise dans une dynamique de pouvoir. De plus, dire ceci à une personne repose et entretient la concurrence entre opprimé-e-x-s sous couvert de complimenter une personne. Par ailleurs, cette technique de manipulation peut avoir un important effet dans un contexte où l'école et l'université sont des vecteurs d'inégalités sociales importantes.

« Un chargé de cours à l'université instaure la terreur dans son séminaire. A l'exception de deux ou trois étudiant-e-s qui trouvent grâce à ses yeux, tout-e-s les autres sont systématiquement mis-es à l'écart et dénigré-e-s durant le cours. L'enseignant n'écoute pas leurs arguments. Durant les exposés, il interrompt sans arrêt et fait des réflexions : « vous êtes sûr d'avoir bien compris? », « Mais vous parlez de quoi exactement? », « Votre travail et nul, il ne vaut rien! ». Il compare ses étudiant-e-s à son animal de compagnie, « adorable mais un peu bête ». Il se moque ouvertement d'étudiant-e-s parce qu'ils-elles ne parlent pas ou casse tout ce qu'ils-elles disent. Se moque de manière détournée d'un étudiant homosexuel en plein exposé. Cet enseignant souffle le chaud et le froid : il peut être aimable et la seconde qui suit être insultant dans son attitude. »

La surcharge objective de travail mais aussi celle qui sera donnée par l'enseignant ou le patron, couplée à l'importance qu'une personne peut accorder à sa recherche, ses études, son apprentissage peuvent éloigner d'autres activités sociales, de son entourage. En outre, la dimension passionnelle associée au métier de chercheur-euse-x, et la représentation de certains métiers comme une vocation, par exemple les métiers artistiques, peuvent être instrumentalisées afin de favoriser ce type de stratégies. Ce phénomène d'implication dans le travail est d'autant plus difficile à désamorcer lorsqu'on est, par exemple, une **personne racisée**, qui doit déjà prouver davantage que les blanc-he-x-s qu'elle mérite sa place à cause des stéréotypes négatifs qui pèsent sur elle.

Déstabiliser

La déstabilisation consiste à jouer le double jeu du « gentil-méchant » en alternant compliments et reproches, mais aussi humeur joyeuse et triste, bien souvent une fois que la confiance est instaurée.

Elle consiste aussi à donner des informations contradictoires ou fausses, pour nier de l'avoir fait ensuite.

La déstabilisation peut se jouer également sur le public et le privé : en présence d'autres collègues, un harceleur est très agréable et gentil, complimente la personne victime, et en privé, a une attitude opposée (ou l'inverse).

Le principe est de jouer sur l'imprévisibilité de cette attitude et le caractère aléatoire et injustifié des reproches ou des éloges et des changements d'humeurs. Cette technique crée de l'incompréhension et de la confusion chez une personne victime, en la laissant avec des moments de répit éphémères et incertains qui la mettent dans une situation d'attente et d'insécurité constante. La personne ne sait pas sur quel pied danser, et se trouve alors dans une situation où elle ne peut que se fier à la volonté de l'autre. Dans un cas comme celui-ci, la confiance et l'estime de soi de la personne harcelée peuvent être sérieusement minées.

Ce type d'attitude « soupe-au-lait » n'est d'ailleurs pas toujours employé vis-à-vis d'une personne victime mais peut aussi être instaurée envers l'ensemble des étudiant-e-x-s, élèves ou de l'équipe de recherche et de travail.

En créant un climat de peur et d'autoritarisme, un harceleur sait qu'il est d'autant plus difficile de critiquer ses agissements, de s'opposer ou les remettre en doute car ce sera une prise de risque par les autres.

Intimidation et sanction

L'intimidation et les sanctions interviennent souvent face à la résistance d'une personne harcelée. Elle peut prendre la forme de menaces ou de chantages. Elle peut être physique (crier, exploser d'un coup, taper du poing sur la table, ou jeter des affaires, parler de manière très proche avec une pression physique etc.) ou verbale (menaces de licenciement, de blocage des recherches, de faire couler les notes,

d'appel aux parents, de mises en retenue ou d'avertissement dans le carnet etc.). Elle prend également la forme du harcèlement moral : exigences de travail contradictoires, surcharge de travail, appels téléphoniques incessants en dehors des horaires de travail, désinformation, erreurs imputées à tort etc. Il s'agit de mettre en place une situation où la personne est obligée de faire des erreurs, qu'elle se reprochera par la suite.

Cette attitude vise à instaurer la peur chez la personne visée et peut l'empêcher de se défendre, d'en parler et de demander de l'aide. C'est un des mécanismes importants qui explique comment une personne peut être amenée à faire des actes sexuels auxquels elle n'a pas consenti, sans s'y opposer réellement, voire en y prenant une part active : la peur et l'anticipation des conséquences de telles menaces peuvent suffire pour qu'un harceleur obtienne ce qu'il veut.

« J'étais première assistante dans un laboratoire à l'UNIL pendant un peu plus de 2 ans. Après la première année, c'est devenu de plus en plus tendu avec le chef de groupe. Je l'ai vu être méfiant avec une autre première assistante et j'ai entendu des histoires de mobbing, mais j'étais certaine qu'en tant que femme indépendante, forte et élevée à ne jamais accepter de harcèlements, qu'ils soient sexuels ou non, ça ne m'arriverait jamais.

Un jour, je l'ai défié en public pendant un séminaire. J'étais en train de montrer mes résultats et il m'a insultée et m'a dit que j'avais pris une mauvaise décision, alors que c'était lui qui avait insisté pour que je fasse mon travail de cette manière. Quand je le lui ai rappelé de manière calme et professionnelle devant tout le monde, il s'est fâché. Son comportement contre moi a ensuite changé. Pendant les 8 mois suivants, la situation s'est empirée. Il m'agressait à chaque occasion, il remettait en question mes idées ou propositions, tant en privé que devant les collègues. De plus, il m'appelait dans

son bureau chaque semaine pour casser toutes mes décisions et mes résultats pendant au moins une heure. Quand j'ai essayé de lui envoyer des résumés de ces discussions par mail afin d'avoir une trace écrite de ses abus, il refusait de répondre.

La dernière fois que je suis allée au bureau, il m'a dit que j'étais la pire postdoc qu'il ait jamais engagée, que j'avais peut-être fabriqué tous les bons résultats de mon projet. Que si je pouvais simplement admettre que la science n'était pas pour moi, il pourrait se montrer plus gentil avec moi. Je lui ai demandé pourquoi ne pas simplement me virer, et il m'a répondu qu'il aimerait beaucoup le faire, mais que malheureusement il ne pouvait pas à cause de mon CDD. Il a ajouté que si mon attitude ne changeait pas dans les quelques semaines, il me demanderait de rester à la maison pendant les derniers 11 mois de mon contrat, afin de ne plus voir « ma gueule » au travail. Je lui ai demandé s'il me détestait au point de vouloir me payer à ne rien faire plutôt que de trouver une manière de collaborer et finir le projet. Il m'a dit oui.

Je suis allée voir la représentante des RH de mon bâtiment pour mieux connaître mes droits et mon contrat. Elle n'était pas du tout étonnée par cette histoire; elle m'a dit que c'était déjà arrivé plusieurs fois chez lui, souvent avec les femmes avec un caractère fort et autonome. Qu'il était connu pour être difficile et « old school », que ça arrivait souvent dans le domaine de la recherche et qu'il fallait s'adapter. Que je devais arrêter de lui « faire chier » avec mes demandes écrites et arrêter de me battre contre lui; d'aller plus doucement et qu'alors peut-être ça pourrait passer.

Le lendemain et pour les derniers 11 mois de mon contrat, je suis partie en arrêt de travail médical à cause des effets de ce mobbing sur ma santé. Il m'a fallu ces 11 mois pour pouvoir dormir à nouveau normalement, pour que mes cauchemars cessent et que mes crises d'angoisse s'arrêtent, et globalement pour que je reprenne confiance en moi et en ma capacité à faire de la recherche. Ce harceleur a continué à mobber d'autres personnes après mon départ. Même si je m'en suis remise, c'est quelque chose qui peut casser les gens — leur carrière et leur vie. C'est quelque chose de sérieux qui peut s'instaurer petit à petit, et que nous ne devons jamais accepter pour nous-mêmes, ni ignorer quand ça arrive à quelqu'un d'autre. »

2.5 QUI SONT LES PERSONNES VICTIMES ?

Tout comme il n'y a pas de profil type des auteurs de harcèlement, toutes les femmes peuvent être victimes ainsi que les hommes, même si c'est dans une moindre proportion.

Toutefois, un harceleur peut profiter d'une situation de vulnérabilité d'une (ou des) personne(s) visée(s), qui peut être due à différents éléments, par exemple :

- le fait d'être étranger·ère·x, avec ou sans statut légal, ou avec un statut légal très précaire comme un permis de séjour de courte durée par exemple, ou le statut de réfugié·e·x, permis B lié à l'entreprise employeuse, etc.
- une situation socio-économique précaire : un financement de thèse en cours d'évaluation, le statut de boursier·ère·x et ne pas avoir de parents pouvant nous aider à financer nos études, être en formation dans une haute école, en stage ou apprentissage avec un très faible revenu
- la très importante pression des institutions étatiques envers les personnes les plus précaires

Ce qui ne veut pas dire qu'une personne victime n'a pas de moyen de se défendre ni que les personnes les plus précaires sont les principales victimes.

Ceci signifie qu'elles sont considérées par les agresseurs comme n'ayant pas les moyens de se défendre, et que dans les faits, elles ont moins accès aux ressources (réseau de confiance, argent, temps, connaissances de ses droits, etc.) qui pourraient faire arrêter la situation.

De plus, à cause de l'**hétéro-cis-sexisme**, parmi les hommes harcelés, on observe que ce sont souvent des hommes gays, ou qui ne correspondent pas aux codes de virilité dominante. De même, ils le seront aussi principalement par d'autres hommes, parfois aussi par des femmes mais dans une moindre mesure.

Une étude portant sur les discriminations vécues au travail par les personnes LGBT+ montrent que les lesbiennes subissent plus de harcèlement que les hommes gays, car elles sont les victimes à la fois du sexisme et de l'homophobie : parmi les discriminations vécues au travail, presque 30 % des discriminations vécues par les femmes lesbiennes interrogées relèvent du harcèlement sexuel, contre 15 % pour les hommes gays interrogés.

Autrement dit, l'extrême majorité des personnes minorisées soit par leur **genre**, soit par leur **orientation sexuelle** sont concernées par les violences sexuelles et **sexistes** et donc par le harcèlement sexuel. De plus, ce dernier peut être amplifié selon si l'on subit déjà d'autres discriminations en raison, par exemple, de son appartenance à un groupe minorisé par la **race**, la précarité, sa structure cognitive (**neuro-atypicité**), son handicap, etc.

2.6 LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel a un impact pour la personne qui le subit à court, moyen et long termes. Les réactions et les conséquences du harcèlement sont différentes pour chacun·e·x entre autre en fonction de sa propre expérience ou si on a déjà été confronté·e·x à des violences, de notre entourage. Dans tous les cas, le harcèlement produit une précarisation des conditions de formation et de travail et il est important de ne jamais en minimiser les conséquences.

Les conséquences du harcèlement et des agressions en général ont un impact au niveau individuel et émotionnel ainsi que sur la santé, le travail et les études et nos relations sociales et familiales.

Mais quel qu'en soient les effets ou les difficultés à s'en sortir, il est toujours possible de surmonter ce qu'on a vécu et de revivre normalement, même si cela peut prendre des années.

2.6.1 Les ressentis et émotions au niveau personnel

Le harcèlement sexuel est un phénomène sociétal. Mais par définition il s'exerce par des individu-e-x-s sur d'autres individu-e-x-s. Ces dernier-ère-x-s sont alors soumi-se-x-s à des phénomènes psycho-socio-biologiques particuliers. Il faut comprendre le harcèlement sexuel comme quelque chose qui fonctionne simultanément à deux échelles : l'échelle systémique et l'échelle individuelle. Les conséquences évoquées ici sont celles qui pèsent sur la personne qui subit le harcèlement sexuel.

Ce sont différentes réactions et sentiments que des personnes harcelées évoquent souvent, mais elles ne sont pas exhaustives.

La perte de confiance en soi, la honte et culpabilité

La personne harcelée peut avoir une perte de confiance en soi, qui peut être accompagnée d'un sentiment de honte lié à l'humiliation vécue.

Une personne harcelée, abusée ou violée peut se sentir responsable ou coupable de la situation, d'autant plus qu'elle peut avoir intériorisé les stéréotypes **hétéro-cis-sexistes**, racistes, de classe etc... Très souvent, on ne s'est pas rendu compte tout de suite que ce qu'on vivait était du

harcèlement sexuel ou un abus, on peut se sentir responsable de ne pas avoir réagi tout de suite, ou de ne pas avoir réussi à mettre une limite, ce qui aurait pu laisser l'autre comprendre « autre chose ». Ou encore on se demande ce qu'on a fait de mal pour en arriver là, ou ce qu'on aurait dû faire de mieux pour l'éviter : on s'interroge par exemple sur comment on aurait dû s'habiller, ou répondre aux avances : « peut-être que je n'aurais pas dû dire ça comme ceci, il a pu le prendre comme un oui » etc. On commence à se remettre en question et à examiner tous nos faits et gestes à la lumière de la situation ou par rapport à ce que pense l'agresseur. Cette auto-culpabilisation peut être d'autant plus importante si l'agresseur se déresponsabilise lui-même de son comportement ou, au contraire, nous incrimine. Mais il faut toujours se rappeler que c'est l'agresseur qui est responsable de cette situation, que ce qu'il fait n'est pas normal et que ce n'est pas nous qui avons un problème.

L'impuissance, découragement, désespoir

On peut aussi se sentir impuissant-e-x face à la situation, d'autant plus si on est isolé-e-x, ou qu'on ne peut pas parler de ce qu'il se passe à des personnes de confiance. Par ailleurs, le découragement, l'abattement ou le désespoir peuvent être très importants, allant parfois jusqu'aux idées noires et / ou tentatives de suicide, notamment si la situation perdure alors qu'on a tenté de faire cesser le harcèlement directement auprès du harceleur ou en cherchant du soutien.

La colère

La colère peut également être un sentiment très présent : colère envers l'agresseur, envers les personnes qui ne sont pas intervenues ou de manière inappropriée. Cette colère est légitime, elle peut donner

de la force et permettre de faire face à la situation.

Toutes ces émotions et sentiments peuvent souvent intervenir simultanément, augmentant alors la confusion et la sensation de perte de contrôle de soi, ainsi que l'incompréhension des autres face à ce qu'on vit.

Les « étapes du traumatisme »

Après une situation de harcèlement, d'abus ou de violence sexuelle, on décrit généralement 3 grandes étapes de réactions individuelles. Mais chaque personne réagit évidemment différemment. Ces étapes sont :

- Le choc
- L'ajustement
- L'intégration

Le choc

Une agression sexuelle produit sur la personne qui y survit des effets comparables à ceux vécus après avoir survécu à une catastrophe naturelle ou un accident de voiture. Au début d'une agression, l'organisme réagit de manière à se protéger et à se défendre. Si cette réaction de défense est empêchée, il peut se produire un état de stress très intense qui se traduit par un état de sidération plus ou moins grand, qui peut aller jusqu'à être totalement tétanisé-e-x, paralysé-e-x. Cet état est une réaction du corps pour permettre à l'organisme de ne pas surchauffer. Toutefois, cette auto-protection du corps a pour conséquence de déconnecter le cerveau des ressentis sensoriels, et a un impact psychique important. C'est en raison de cette réaction de notre organisme qu'on peut parfois ressentir un sentiment d'irréalité, d'isolement, voire de

dissociation. On a l'impression d'être dans un cauchemar, que ça ne s'est pas passé comme ça, qu'on a « halluciné ».

Cet état de choc produit alors plusieurs autres réactions différentes suite à une agression :

- il peut être difficile d'admettre ou de nommer ce qu'il s'est passé et toutes les tentatives de paroles, d'actions ou de décisions sur le moment ou après une agression peuvent se retrouver bloquées
- on peut avoir l'impression de devenir « fou-lle-x » car on n'arrive pas à se rappeler ce qu'il s'est exactement passé, où et quand. Le sentiment de ne plus se rappeler de rien peut être extrêmement déroutant et être ressenti comme de la folie. La perte de mémoire est cependant une réaction normale de protection face au choc de l'agression
- on peut se sentir sale, souillé-e-x physiquement et mentalement, éprouver du dégoût pour son corps ou celui de l'autre. On peut avoir envie de se nettoyer tout le temps, de jeter ses habits
- on peut avoir des peurs et des terreurs. On peut avoir des flash-backs de l'agression à tout moment, avoir des images ou des sons intrusifs, être en état de sur-vigilance, le moindre bruit pouvant déclencher des réactions de peur ou panique
- on peut éprouver une grande confusion de pensées, accompagnée d'un mélange explosif des émotions. On peut par exemple passer du rire aux larmes dans la même phrase, avoir des phrases qui

se contredisent, être euphorique et très triste la minute d'après, avoir un flot continu de paroles qui n'ont pas toujours de sens entre elles

- physiquement on peut expérimenter des tremblements

Par ailleurs, à cette étape on peut aussi ressentir de la honte, se culpabiliser soi-même d'avoir fait ci ou ça, d'avoir été là à ce moment-là. C'est aussi dans ces moments qu'il peut être salvateur de mettre des mots sur ce qu'on a vécu pour faire face et surmonter le choc d'une agression, bien qu'on en soit parfois incapable.

Le réajustement

C'est une période où l'on sort progressivement de l'étape du choc. On a besoin d'éviter tout ce qui relève de cet événement et de reprendre le cours habituel de sa vie. La réalité de l'agression devient moins obsédante.

L'intégration

Cette étape peut durer entre quelques mois et quelques années. C'est un moment où on retrouve un équilibre et une intégrité personnelle mais durant laquelle des réminiscences de l'agression peuvent ressurgir. On peut faire des cauchemars, avoir des flashbacks. Le sentiment de culpabilité peut être encore en mesure de reprendre totalement le dessus. C'est aussi à ce moment que la colère envers la situation et les personnes peut progressivement se développer

Dans tous les cas, ces étapes peuvent prendre du temps, et des allers-retours entre elles peuvent se faire. Il est important de se laisser le temps dont

on a besoin pour faire face et digérer ce qu'il arrive: ce n'est pas une question de volonté ou de courage.

En outre, si identifier ces moments peut aider à comprendre ce qui arrive et mettre des mots sur un vécu, il n'est cependant pas nécessaire de vivre toutes ces étapes pour que ce qu'on ait vécu soit reconnu comme une agression, car chaque personne et chaque situation est différente.

2.6.2 Effets sur la santé mentale et physique

Les effets sur la santé psychologique peuvent être les suivants :

- épuisement lié à des insomnies et des troubles du sommeil
- troubles de la mémoire ou de la concentration
- crise d'angoisses ou de panique (par exemple en allant à l'école, ou en revenant au bureau)
- perte de la libido
- crises de larmes et sentiment de ne plus contrôler ses émotions
- syndrome post-traumatique
- dépression
- tentative de suicide ou suicide

Les conséquences sur la santé physique peuvent être :

- perte ou prise de poids importante
- maux de ventre ou de tête

- nausées et vomissements, vertiges
- trouble de la vision ou de l'audition
- maladies / blessures à répétition
- troubles musculaires, contractures (lumbago, mâchoire déviée, crampes, nœuds, etc.)
- des tics ou TOC qui nécessitent un traitement thérapeutique

Pour faire face à la situation, il arrive qu'on commence à consommer de l'alcool ou des drogues jusqu'à en devenir dépendant-e-x-s, ce qui peut avoir des conséquences sur notre santé physique et mentale, sur nos relations sociales ou nos études.

SYNDROME DU STRESS POST-TRAUMATIQUE (PTSD en anglais)

Le syndrome post-traumatique est défini par le DSM-5 (Outil diagnostique des maladies psychiatriques). Bien qu'il faille prendre des précautions à extraire des éléments de cet ouvrage, il fournit des données objectives utiles.

Le diagnostic d'un PTSD nécessite l'observation de plusieurs facteurs précis :

- la source du stress doit être identifiée (exposition directe ou indirecte unique ou répétée, témoin d'un événement traumatique)
- des symptômes intrusifs (l'événement est revécu de façon persistante)
- la personne a des stratégies d'évitement (effort d'évitement des *stimuli* pénibles concernant le trauma après l'événement)
- la personne a des altérations négatives de la cognition et de l'humeur (qui ont commencé ou ont empiré après l'événement traumatisant)

- des altérations dans l'éveil et la réactivité (qui ont commencé ou empiré après l'événement traumatisant)
- inscription des symptômes dans la durée (variable selon les cas)
- une signification fonctionnelle: ça veut dire qu'on n'arrive plus à faire les choses du quotidien, y compris les plus simples, les plus banales

Tous ces symptômes doivent intervenir en dehors de l'usage de stupéfiants ou d'autres maladies. De plus, il peut y avoir des symptômes dissociatifs et le PTSD peut se déclencher des mois ou des années après le traumatisme.

Il est important de savoir que les situations similaires à celle(s) que la victime a vécue(s) ou même des *stimuli* qui d'apparence n'ont rien à voir peuvent faire littéralement revivre à la victime la situation d'abus dans laquelle elle se trouvait.

Ainsi, il peut y avoir toutes sortes de « déclencheurs » qui font revivre l'épisode traumatique à la personne. Il y a les déclencheurs « généraux » qui sont des rappels directs à l'épisode traumatique (comme des scènes violentes dans un film, des gestes ou propos violents ou grossiers etc.). Cela peut être des choses similaires à ce qui s'est passé ou qui ont un lien avec la situation vécue par la personne. Finalement, cela peut être déclenché par un *stimulus* très personnel, fruit de l'association qu'une personne peut faire entre l'événement traumatique et divers éléments (bruit, lieu, couleur etc.). Si une personne se retrouve à faire une crise, il ne faut pas avoir peur: ça arrive. On peut simplement l'accompagner dans l'instant présent avec bienveillance. Il est important de ne pas couper le processus même s'il est impressionnant au premier abord. Lorsque l'on est une personne de soutien, il est recommandé d'être attentif-ve-x et si on voit que ces *stimuli* sont présents en même temps que la personne victime et qu'on les connaît, il est recommandé d'essayer d'y mettre fin ou de simplement proposer à la personne de l'accompagner ailleurs.

source: associationpolyvalence.org

2.6.3 Effets sur les études et le travail

Démotivation et déconcentration, échec des examens, absences répétées aux cours, abandon ou interruption temporaire des études sont des conséquences fréquentes du harcèlement sexuel en cours de formation.

De plus, selon la situation, l'arrêt des études, un changement d'établissement ou du directeur de thèse-mémoire pourra avoir des répercussions importantes :

- pertes des financements ou des bourses d'étude
- éloignement du réseau social ou du lieu de résidence par exemple
- pour les personnes en formation professionnelle, que ce soit la rupture du contrat d'apprentissage avec l'entreprise formatrice, ou l'exclusion de l'école l'établissement de formation, l'un ou l'autre peut entraîner des difficultés importantes pour retrouver une nouvelle place d'apprentissage

C'est alors l'insertion dans le milieu académique, la branche professionnelle et donc son évolution dans la recherche et sa carrière qui en subit les effets.

De plus, l'arrêt des études ou d'un emploi peut aussi avoir d'autres conséquences importantes, comme une mise en poursuite allant jusqu'à un endettement sur plusieurs années (par exemple lorsqu'on doit rembourser une bourse ou un emprunt d'études), la perte du permis de séjour, la perte du logement et en conséquence une perte de droits sociaux importants.

2.6.4 Effets sur les relations sociales, amoureuses et familiales

Du fait du harcèlement, de ses effets sur la santé et du soutien souvent rare dont une personne victime peut bénéficier, il peut être difficile de rester en lien avec les autres. Sortir voir des ami-e-x-s, se rendre au travail, faire des démarches administratives, même faire du sport ou faire des activités qu'on aime: tout peut représenter un effort important à surmonter.

On peut alors éprouver un sentiment de solitude fort, menant à l'éloignement des autres ou un repli sur soi. De plus, l'entourage pourra aussi ne pas comprendre ce qu'il se passe et se lasser du mal-être de la personne harcelée. Un processus d'(auto) exclusion peut alors se produire et il peut être très difficile de sortir de cette situation.

Dans les relations amoureuses, les partenaires peuvent ne pas comprendre pourquoi on ne veut pas de relations sexuelles et le reprocher. On peut même se reprocher de ne pas réussir à avoir de désir sexuel. Ceci peut mettre une distance importante qui peut mener à la rupture de la relation amoureuse dans certaines situations.

En tant que parent, il peut aussi être difficile de continuer à tenir son rôle. On peut culpabiliser de ne pas être disponible pour ses enfants.

3

Moyens pour
(ré)agir face
au harcèlement
sexuel et sexiste



BON À SAVOIR

Il n'est pas toujours possible d'agir car, comme on l'a vu, les stratégies des agresseurs sont toutes très efficaces pour rendre vulnérable, isoler et, justement, empêcher d'agir. De plus, l'intériorisation des stéréotypes et des rôles genrés, la peur ou simplement la timidité peuvent faire que l'on n'arrive pas à sortir d'une situation. C'est d'ailleurs bien ça le principe du harcèlement sexuel, on est placé-e-x dans une situation inconfortable ou violente contre son gré. Cependant, il existe des outils et des techniques pour se défendre quand de telles choses nous arrivent, et les connaître est un premier pas.

3.1 L'AUTO-DÉFENSE

On pense souvent que l'auto-défense c'est des cours de karaté pour les femmes. En réalité c'est beaucoup plus large que ça. Dans ce chapitre, on verra tout un éventail de réponses face au harcèlement sexiste et sexuel.

En effet, comme on l'a vu, le harcèlement se décline sur un continuum de violences qui intègre d'autres formes d'oppressions systémiques. De la même façon, il existe des façons d'y répondre qui peuvent varier selon nos besoins, nos envies et nos ressources.

Trop souvent, on n'écoute pas ses propres malaises alors qu'ils sont de bons indicateurs qu'une situation est problématique. On les enfouit et on les fait taire (voir chap. 1).

Pour commencer, on peut être attentif-ve-x-s aux signaux d'alarme. En effet, quand les limites personnelles sont transgressées, il peut y avoir des réactions spontanées, qui nous signalent que quelque chose cloche.

Chacun-e-x vit cela de façon subjective et les signaux d'alarme d'une personne ne se manifesteront pas pareillement, voire pas du tout chez une autre. Apprendre à se connaître soi-même permet d'identifier ces mécanismes de défense qui sont des réflexes involontaires.

Une fois qu'on a appris à reconnaître les signaux, on peut prendre soin de notre capacité à répondre (ce qui n'est pas toujours possible ou souhaitable, à nouveau cela dépend de la situation et on est seul-e-x à pouvoir décider).

Dans ce sens, prendre soin de l'image qu'on a de soi-même influe sur la confiance en soi. Et lorsqu'on s'autorise à avoir confiance, on se sent légitime à être traité-e-x avec respect. Cela semble tout simple, mais les micro-agressions que subissent les femmes, les personnes **MOGAI**, les **personnes racisées** et toutes les personnes subissant des discriminations au quotidien affaiblissent l'estime de soi et le sentiment de légitimité à répondre. On a le droit de se défendre, de prendre la parole et de réagir : savoir cela est le début de l'auto-défense.

Une technique pour augmenter la confiance en soi est de s'entourer de modèles positifs qui nous ressemblent. En effet, il y a peu de diversité dans les médias, les films et la culture en général ; le héros est généralement un homme **cisgenre** hétérosexuel blanc et valide. Or, il existe des héroïne-x-s, fictif-ve-x-s ou réel-le-x-s, qui s'écartent de cet archétype « à la James Bond » reproduisant des schémas **hétéro-cis-sexistes**. Que ce soit Laverne Cox, WonderWoman, Angela Davis, Bell Hooks, Beyoncé, Simone Veil, Sophie Labelle, Chien-Shiung Wu, Frida Khalo, Kathrine Switzer, etc. Il existe de nombreuses-x-s artistes, scientifiques et figures publiques qui gagnent à être connue-x-s.

LES RÉACTIONS

Réactions comportementales

- rire nerveux
- rompre le contact visuel
- reculer ou ne pas prendre sa place
- se retirer d'un groupe...

Réactions mentales

- étonnement
- recherche d'explications de la situation
- banaliser le ressenti
- se déconnecter de la situation...

Réactions émotionnelles

- peur
- énervement
- colère
- appréhension
- timidité
- mécontentement...

Réactions physiologiques

- nœud dans l'estomac
- fréquence cardiaque élevée
- respiration accélérée
- sentiment de pression sur la poitrine
- tension dans les extrémités
- les épaules ou la mâchoire
- transpiration
- mains moites
- frissons
- chair de poule
- bouche sèche
- sensation de chaud au visage

source: Zeilinger Irene (2008). *Non c'est non. Petit manuel d'autodéfense à l'usage de toutes les femmes qui en ont marre de se faire emmerder sans rien dire*, Paris: Zone

L'histoire est jalonnée de femmes et de personnes MOGAI extraordinaires qui ont marqué leur temps et dont on entend pourtant peu parler. Les connaître permet de se projeter dans une image de soi valorisante, construire un imaginaire individuel et collectif où l'on est plus fort-e-x-s.

Cela est valable également pour ses proches. S'entourer de personnes que l'on admire et qui nous respectent participe à créer une image positive de soi et, par extension, de notre capacité à nous défendre. Par la même occasion, on se construit un réseau de personnes bienveillantes qui peut se révéler un soutien important en cas de besoin (voir chap. 3.4).



Lorsqu'on est en train d'être harcelé-e-x, on peut verbaliser ce qui se passe. Ça semble facile, pourtant, pour y parvenir il faut se sentir bien dans ses baskets. Or, justement lors du harcèlement, on se sent mal. C'est là tout le paradoxe, on est mis-e-x dans une situation si inconfortable qu'on perd souvent nos moyens pour s'opposer à ce qui se passe. Pour se sortir de ce sentiment d'impuissance, on peut commencer par respirer profondément. Ça permet de se

s'oxygéner car quand on est en situation de stress on a tendance à bloquer la respiration et à se crispier. Respirer permet de se détendre et d'oxygéner le cerveau. On peut aussi prendre de la place physiquement. Quand les muscles sont détendus, on ressent moins de stress; se tenir droit ou se mettre plus à l'aise physiquement permet de (re)trouver une position de force. Finalement, si cela nous correspond, on peut choisir d'exprimer sa colère plutôt que sa peur. Les deux émotions sont très proches. On les ressent dans les tripes et elles se diffusent avec l'adrénaline. Or les effets que ces deux émotions produisent sont très différents: la peur tétanise, affaiblit les jambes, brise la voix, tandis que la colère rend actif-ve-x, permet de courir et de parler fort. Passer de l'une à l'autre n'est pas très difficile. On peut s'encourager mentalement lorsqu'on est victime de harcèlement: « mais pour qui il se prend à m'intimider comme ça? », « je vais lui dire ses quatre vérités! »⁴.



4 Zeilinger Irene (2008). *Non c'est non. Petit manuel d'autodéfense à l'usage de toutes les femmes qui en ont marre de se faire emmerder sans rien dire*, Paris: Zones.

BODY BUILDING DU MENTAL⁵

Répéter, lire et penser des phrases positives souvent, par exemple:

« J'ai le droit de donner la priorité à moi-même et à mes besoins indépendamment des attentes des autres et des différents rôles que je joue dans ma vie »

« J'ai toujours le droit de signaler une tension et de refuser qu'on empiète sur mes limites »

« J'ai le droit de refuser n'importe quelle demande ou proposition »

« J'ai le droit de refuser de porter les problèmes des autres »

« J'ai le droit d'avoir confiance en moi et d'essayer de tout faire pour maintenir mon intégrité »

« Dans ma vie, j'ai toujours le droit d'avoir des alternatives »

5 Zeilinger Irene (2008). *Non c'est non*, op. Cit.

3.1.1 Exprimer son refus

Finalement, on peut garder en tête que notre voix compte. La parole est d'une grande force. Énoncer une situation nous rend acteur·trice·x de cette dernière et non simple figurant·e·x. D'objet, on devient sujet. Lorsqu'on subit du harcèlement sexuel, on a le droit de ne pas être d'accord et on a le droit de le dire au harceleur. On peut utiliser une technique en trois temps :

- énoncer le problème (« ce que vous dites / faites c'est du harcèlement sexuel »)
- l'effet qu'il produit (« je suis mal à l'aise »)
- la solution (« arrêtez de dire / faire ça »)

p.ex :

« votre main est sur mon épaule, cela me gêne, enlevez votre main »

OU

« votre remarque sur ma tenue est sexiste, je n'aime pas entendre cela en cours, ne le dites plus »

On est seul·e·x à pouvoir déterminer quelles sont nos limites, peu importe si l'autre l'a fait exprès ou non. Parfois on n'arrive pas à répondre sur le moment. Ça arrive, il n'y a rien de mal à cela et cela ne veut pas dire qu'on était d'accord avec ce qui s'est passé. Ça signifie seulement que cette fois-là on n'a pas pu ou pas eu envie de répondre.



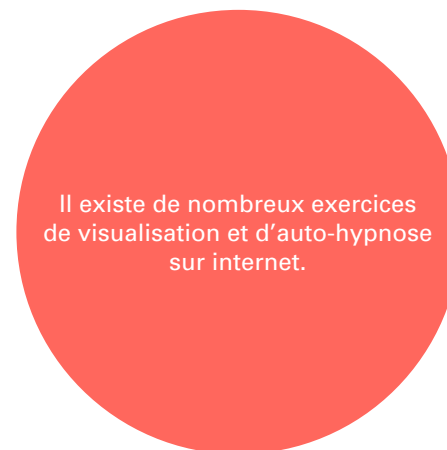
3.1.2 Prendre soin de soi

L'émotion négative liée au harcèlement ne cesse pas une fois l'acte ou la parole déplacée achevée. L'émotion reste en nous et peut devenir un poison. C'est pourquoi, il est important de se rappeler que prendre soin de soi est la priorité et fait partie intégrante de la (re)construction de soi après un épisode de harcèlement sexiste et sexuel. Il s'agit d'un processus qui (re)commence quand on veut. Le harcèlement sexuel peut être un réel traumatisme, on peut être en état de choc. Si l'on sent qu'on a plus d'énergie, qu'on ne mange plus / trop, qu'on a des symptômes d'épuisement ou qu'on est anxieux·se·x, on peut prendre un rendez-vous médical pour avoir un arrêt maladie. Lorsque le corps est blessé on le fait bien, alors pourquoi pas quand c'est l'esprit ?

D'une façon générale, on peut aussi faire des pauses de temps en temps. Même si parfois on les oublie ou qu'on repousse, il ne faut pas les négliger pour recharger ses batteries émotionnelles. On peut reprendre les choses qui nous font du bien à chaque fois qu'on en ressent le besoin ou qu'on en a envie. Prendre soin de soi est

une activité qui peut se révéler vitale et peut prendre les formes les plus banales : une bonne nuit de sommeil sans ordinateur ni téléphone, une marche, du sport, un bain, une séance de tir à l'arc, du yoga, un bon plat, une séance chez le kiné, un hammam, lire / écrire / dessiner, etc. Le plus important est que cela vienne de soi et qu'on soit complètement autonome. On choisit l'activité, le lieu, la durée, etc. On s'assure que personne ne peut nous importuner, mais on se laisse la possibilité de s'interrompre quand on veut. Ce qui importe c'est que tout dépend de soi. Ce sont des moments où on se (re)donne du pouvoir.

Dans le même ordre d'idée, on peut pratiquer la visualisation & l'auto-hypnose. Ce sont des procédés qui permettent d'apprendre de nouveaux comportements et de nouvelles attitudes. Ce sont des façons d'influencer sa perception du monde et de soi, ainsi que ses réflexes pour s'entraîner à réagir spontanément quand on en a besoin. Comme des sportifs qui visualisent leur performance avant les compétitions, on peut s'entraîner mentalement à faire face au harcèlement.



On peut écrire ce qui se passe si ça nous fait du bien, nommer les situations, mettre la colère sur papier. On peut aussi utiliser sa créativité : par exemple écrire de la poésie, du slam, faire du théâtre ou de l'improvisation. Le but est de se réapproprier la situation et lui donner une issue qui convient à la / aux victime(s) du harcèlement. On trouve souvent des solutions inédites grâce à ces techniques.

3.1.3 Sortir de l'isolement

Il est conseillé aussi de parler autour de soi : se confier sur des situations de harcèlement peut se révéler salutaire. Cependant, les proches ne font pas toujours preuve de bienveillance et de compréhension. Il est important de choisir quelqu'un en qui on peut avoir confiance. Parfois cela peut être un·e·x professionnel·le·x qui est lié·e·x par le secret de fonction. Parler à des personnes de confiance permet de ne pas rester isolé·e·x. Ça peut être un moyen de savoir si d'autres ont vécu la même situation et/ou de chercher des personnes de soutien. Lorsqu'on est atteint·e·x dans sa santé ou qu'on en ressent le besoin, on peut aller consulter un·e·x psychologue, psychiatre, un·e médiateur·médiatrice, du personnel syndical ou trouver des groupes de parole. La parole libère et participe au processus de reconstruction.

Souvent, les établissements de formation (ou autre institution publique) proposent des listes de praticien·ne·x·s bon marché·s ou gratuit·s. Il ne faut pas hésiter à se renseigner.

Si les mots ne sont pas le moyen d'expression privilégié, on peut aussi faire une thérapie avec des praticien·ne·x·s qui n'utilisent pas la mise en mots directe comme un·e·x kinésologue, un·e·x psychomotricien·ne·x, un·e·x arthérapeute, etc.

3.1.4 Choisir un cours d'auto-défense

Les cours d'auto-défense abordent tout ce qu'on peut faire pour préserver son intégrité physique, mentale et émotionnelle. Il est recommandé d'être attentif·ve·x lorsqu'on choisit un cours. Les indices suivants sont notamment de bons indicateurs de la qualité du cours⁶ :

- la façon dont le cours est présenté : est-il présenté avec des images anxieuses (comme une femme dans une ruelle sombre ou même une image d'agression) ? Si oui, cela renvoie le message que c'est vraiment dangereux « là dehors » mais s'il n'est rien dit sur les violences dans la famille, le harcèlement sexuel ou les agressions verbales, méfiance ! Il est préférable de privilégier les cours présentés avec des images plus positives et un descriptif des violences sexuelles et sexistes plus complet. Attention cependant à ne pas tomber dans l'autre extrême avec la promesse de se transformer en une machine de combat en seulement un week-end. Ce n'est pas réaliste
- le programme : un bon cours d'auto-défense dure entre 12h et 20h et comporte l'apprentissage de techniques d'autodéfense verbale, physique et émotionnelle. Si c'est plus court, on n'apprend pas assez, même si ça peut être utile comme première approche ; plus long, ça peut se transformer en un cours d'art martial.

Pareillement, un cours de sensibilisation ne devrait demander comme seul matériel qu'une tenue confortable. Renseignez-vous sur l'utilité de tout autre matériel à amener (casque, genouillères, etc.)

- Qui donne le cours ? Il y a des cours en mixité et des cours non mixtes⁷. Il faut savoir que la dynamique en non-mixité est très différente. Le processus d'identification est facilité. De plus, les rapports avec les autres femmes sont rapidement conviviaux. Mais concernant l'instructeur·trice·x, être une femme n'est pas une qualification en soi. Il est intéressant de regarder ce que la personne met en avant dans son parcours : ses années d'expérience en arts martiaux ? Il est idéal si la personne formatrice a une formation dans un des trois styles d'autodéfense féministe principaux dans les pays francophones : le Seito Boei, le Wendo ou le Fem Do Chi

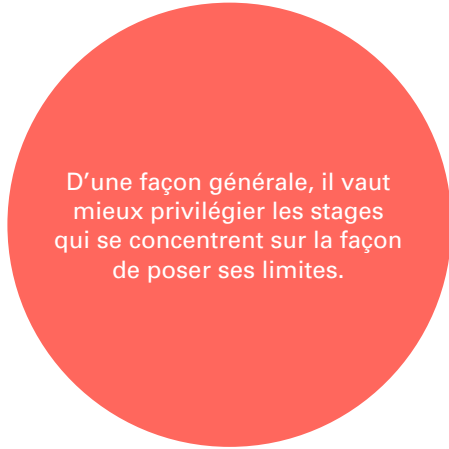
3.2 COMMENCER LES DÉMARCHES CONTRE LE HARCÈLEMENT

Lorsqu'on est confronté·e·x à un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de formation, la première chose à faire est de se renseigner sur les moyens de protection dont on dispose via l'établissement de formation (responsable des ressources humaines, association ou syndicat). Il est aussi utile de chercher du soutien auprès de personnes de confiance.

⁶ Zeilinger Irene (2008). *Non c'est non*, op. Cit.

⁷ C'est souvent spécifié pour « femme », mais en réalité ça veut dire pour femmes cis. Cependant, de plus en plus il est possible de trouver des formateur·trice·x disposé·e·x à offrir des cours en non-mixité inclusives des personnes trans et non-binaire, il vaut la peine de se renseigner sur ce qu'il existe dans sa région

3.2.1 Le rôle des établissements de formation post-obligatoire



D'une façon générale, il vaut mieux privilégier les stages qui se concentrent sur la façon de poser ses limites.

S'il y a un contrat de travail dans un établissement public ou privé (assistant·e·x·s, étudiant·e·x·s, apprenti·e·x·s, docteur·e·x·s, post-doc et, dans une certaine mesure, les stagiaires), on peut bénéficier de la protection spéciale de la LEg (loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes) et cela comporte de nombreux avantages. C'est pourquoi il est primordial que dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel aux études, la formation soit considérée comme un travail, et que le statut de travailleur·euse·x soit étendu aux étudiant·e·x·s. Car dans le cadre des relations de travail, la LEg, mais aussi la relation de travail au sens large, tient l'employeur·euse·x responsable d'assurer un cadre de travail exempt de discrimination, et donc de harcèlement sexuel.

Mesures de protection des établissements

Aussi, la LEg stipule que l'employeur·euse·x public·que·x ou privé·e·x est responsable de prévenir le plus possible les situations

de harcèlement avec des mesures telles que celles décrites ci-après. Avant toute chose, il est utile de se renseigner sur ces mesures sur son lieu de travail ou de formation.

Y a-t-il une charte, une convention collective, une déclaration de principe qui condamne le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de formation ?

Parfois, les établissements de formation d'une certaine ampleur (comme les Universités, les HES, les EPF ou autre) se dotent de tels programmes. Plus une institution est grande, plus elle aura un devoir de mettre en œuvre des mesures préventives. Ces mesures sont entre autres :

- une déclaration de principe, selon laquelle l'entreprise ne tolère pas les atteintes à l'intégrité personnelle⁸ (harcèlement sexuel, mobbing et discriminations fondées sur le **sexe**, la **race** ou la religion etc.) en son sein
- une information à l'ensemble du personnel sur la notion de harcèlement sexuel, la procédure à suivre et les sanctions auxquelles s'exposent les personnes qui harcèlent
- la désignation d'une personne interne ou externe à l'entreprise, à laquelle les personnes peuvent s'adresser en cas de conflit pour recevoir des conseils et un soutien dans la résolution du problème. Il est important que les personnes désignées puissent établir un rapport de confiance avec celles qui les consultent (obligation de garder le secret, pas de lien hiérarchique) et qu'elles soient suffisamment formées

⁸ C'est une obligation pour l'employeur·euse·x d'interdire ces pratiques, en vertu de l'article 28 du Code Civil.

- si l'on est salarié-e-x on peut se renseigner auprès de sa hiérarchie ou de son syndicat pour savoir s'il y a une convention collective de travail

Ainsi, les établissements qui en ont les moyens et le besoin sont encouragés à avoir un règlement spécifique, en intégrant des procédures internes indépendantes d'une procédure judiciaire, comprenant deux phases : une partie « informelle » (conseil, soutien, conciliation) impliquant une personne de confiance, et une partie « formelle » (plainte, enquête, rapport d'enquête, décision, recours) impliquant les supérieur-e-x-s hiérarchiques, une/ des personne / s chargées de mener l'enquête, la direction et une instance interne de recours.

3.2.2 Durant les examens

Il existe un cas de figure particulier où le harcèlement peut être à l'origine d'une procédure de recours à l'interne des établissements avec un effet direct sur le cursus, il s'agit de l'examen. Lors d'un examen oral ou écrit, si l'examineur et / ou l'expert harcèlent l'étudiant-e-x, en cas d'échec ce-tte-x dernier-ère-x peut recourir auprès de son établissement de formation pour faire annuler la note et demander une nouvelle tentative pour passer l'examen. La discrimination est une des seules raisons pour obtenir gain de cause lors d'un recours après un examen. Et le harcèlement étant une forme de discrimination il peut être reconnu devant une instance disciplinaire interne. Il n'existe pas de procédure standardisée pour les voies de recours, chaque école a sa propre façon de fonctionner, c'est pourquoi il faut se renseigner auprès de son établissement de formation (secrétariat, conseiller-ère-x d'orientation ou association / syndicat étudiantin) pour connaître les modalités des voies de recours.

Dans le cas où on est en désaccord avec la décision rendue par l'établissement, on peut faire recours en deuxième instance au tribunal cantonal administratif (sauf pour les EPF pour lesquelles l'établissement de deuxième instance est le tribunal fédéral administratif). Cependant, il faut savoir que les institutions cherchent en priorité à régler le litige à l'interne, et pour les démarches judiciaires il est préférable d'être bien entouré-e-x avant de se lancer (voir chap. 3.5).

3.2.3 Le réseau de confiance et les professionnel-le-x-s

On a le droit d'aller chercher de l'aide, du soutien ou simplement d'être entendu-e-x. Avant toute chose, on peut consulter les documents officiels de l'établissement de formation. Ces documents peuvent donner des informations précieuses et des idées de ressources pour faire face à la situation ou pour trouver à qui s'adresser.

En plus des proches (familles, ami-e-x-s et camarades de classe ou collègues) il y a des personnes-ressources pour chaque situation:

- Si on est élève du post-obligatoire (collège / gymnases / lycée, Ecoles Professionnelles, Ecoles de Culture Générale), dans l'école, il y a peut-être un accueil santé, des conseiller-e-x-s sociaux-le-x-s, des psychologues scolaires, ou un-e-x professeur-e-x en qui on a confiance. Il y a aussi lae conseiller-ère-x en orientation
- Si on est étudiant-e-x à l'université, EPF ou en HES, il y a le service social de l'Université / EPF / HES, les commissions égalités des facultés et départements, les associations d'étudiant-e-x-s de la filière ou faitières ou encore des syndicats des étudiant-e-x-s

- Si on est apprenti-e-x, dans l'entreprise il y a peut-être un service des ressources humaines ou, si c'est une grande structure, un-e-x psychologue du travail. Il y a les associations de corps de chaque branche de métier qui peuvent parfois aider. Sur le lieu de formation il peut y avoir, comme dans les autres lieux, un accueil santé, un bureau de l'égalité ou un-e-x professeur-e-x en qui on a confiance. Il y a aussi les syndicats d'étudiant-e-x-s et si rien de tout ça n'est disponible, peut-être les conseiller-ère-x-s en orientation (de l'école ou de la ville) peuvent aider

On peut faire appel à ces structures, associations et / ou personnes-ressources pour aider, orienter, rompre le silence et faire des démarches. Le plus important est de sortir de l'isolement qui fait partie intégrante des stratégies des harceleurs.

Retrouvez une liste d'associations civiles fiables en fin de brochure.

CENTRES CANTONAUX LAVI

Les différentes formes de violences physiques, sexuelles ou psychiques, dont le harcèlement sexiste et sexuel, font partie du champ d'activité du centre de consultation LAVI (Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions). Les centres LAVI sont présents dans chaque canton et sont ouverts à tout le monde, gratuitement.

En cas de harcèlement sexuel, ils offrent:

- la possibilité de s'exprimer en toute confidentialité
- une aide psychologique, juridique sociale et/ou matérielle aux victimes d'infractions et/ou à leurs proches, directement ou en faisant appel à des tiers
- des informations et des conseils sur les démarches à entreprendre: dépôt d'une plainte pénale, consultation médicale, soutien thérapeutique, etc.
- une aide immédiate gratuite; au niveau médical, psychologique, social, matériel et/ou juridique
- un accompagnement et un soutien dans les démarches à entreprendre
- sous certaines conditions, des prestations financières (indemnisation, réparation pour tort moral) délivrées par les instances d'indemnisations cantonales
- des conseils pour orienter la personne victime et/ou ses proches vers un réseau d'intervention professionnel et des services adéquats

Les intervenant-e-x LAVI sont au bénéfice d'une formation spécifique aux plans psychologique, juridique et financier, afin d'offrir un réel soutien aux personnes en détresse, souvent désemparées, isolées et dont les droits sont encore peu connus. Les Centres LAVI travaillent en toute confidentialité et en relation étroite avec les métiers liés à la justice et à l'aide aux victimes en général.



3.3 JE SUIS TÉMOIN OU UNE PERSONNE DE SOUTIEN, QUE PUIS-JE FAIRE ?

Être témoin de harcèlement sexuel n'est pas une situation évidente. Il peut arriver qu'une personne vienne se confier à nous et qu'on soit concerné-e-x aussi. Dans ce cas, un lien d'aide entre pair peut être construit. Il est important cependant de poser ses limites assez tôt et indiquer clairement ce qu'on peut / veut faire ou pas pour / avec la personne. En effet, cela peut provoquer des symptômes de stress conséquents ou raviver des souvenirs douloureux. Il est important de prendre soin de soi aussi, même lorsqu'on est dans une relation d'aide.

Dans tous les cas, il est primordial de se montrer solidaire avec la personne victime. Cependant, qu'on soit concerné-e-x ou pas, assister à une scène violente ou d'injustice est difficile. Il est tout à fait normal si, dans un premier temps, on est déboussolé-e-x. Assister à cela peut être choquant et on ne comprend pas forcément tout de suite. On peut se sentir en colère, triste,

désarçonné-e-x, etc. Ça peut chambouler les principes de vie qu'on a. Cependant, il est important de ne pas faire reposer ses émotions sur la victime.

3.3.1 Je suis témoin

Lorsque le harcèlement se déroule sous nos yeux et qu'on est en capacité de réagir immédiatement, voici des exemples de choses qu'on peut faire:

- permettre la fuite de la victime: lorsque la situation s'y prête, on peut appeler la victime comme si on avait rendez-vous avec elle afin que vous puissiez partir tout-e-x-s les deux, ou en initiant une conversation banale avec l'agresseur / harceleur comme lui demander un renseignement afin de le distraire et que la victime puisse partir
- interpeler le harceleur: la priorité ici est d'arrêter la situation pour que la victime puisse se dégager. Dénoncer la situation ou sa gêne à haute et intelligible voix est une bonne piste, ne serait-ce que pour déstabiliser le harceleur le temps que la personne victime puisse partir discrètement
- Dans tous les cas, il ne faut pas mettre plus de pression sur la victime, par exemple en l'exhortant à répondre au harceleur

3.3.2 Je suis une personne de soutien

On peut aborder quelques grands principes qui peuvent aider à soutenir quelqu'un. Ce ne sont que des suggestions, chaque individu-e-x réagit différemment et a des besoins différents. Ainsi, si certains conseils sont utiles, d'autres ne fonctionneront peut-être pas. Ne pas hésiter à parler à quelqu'un qui pourrait aider

et, dans tous les cas, voir comment continuer à soutenir la victime de la façon dont **iel** a besoin.

Une fois qu'on s'est assuré·e·x de la santé et de la sécurité (êtes-vous dans un endroit sécurisant ?), le plus important dans une relation d'aide est d'être le plus bienveillant·e·x possible. C'est à dire qu'on aborde la situation avec douceur, sans juger la personne (sur ce qu'elle a fait ou pas, sur le temps qu'elle a pris pour en parler, sur ce qu'elle a vécu, sur ses sentiments, etc.).

Il est primordial de ne pas douter du récit de la victime. Le tabou qui entoure le harcèlement sexuel et sexiste sur les lieux de formation génère justement la crainte de ne pas être cru·e·x. Le non-jugement se traduit aussi par une attitude d'écoute active. C'est-à-dire qu'au lieu de donner des directives ou des conseils à tout va, on préfère écouter réellement ce que la personne a à dire, on s'intéresse à ce qu'elle dit, on demande si la personne a envie d'entendre un avis avant de l'émettre, etc. C'est aussi une façon de restituer le choix à la personne. Car lorsque le consentement a été outrepassé, on peut avoir du mal à gérer le fait que les gens décident à sa place, même pour des petites choses. Ainsi redonner à la personne le pouvoir de décider de ce qu'elle veut faire et lui poser souvent la question si la situation lui convient lui redonne le pouvoir de choisir et c'est important.

On peut poser des questions pour permettre à la personne de reprendre le contrôle : a-t-elle besoin de s'asseoir ? boire un verre d'eau ou reprendre son souffle ? Ce même principe reste valable pour d'autres choix : la personne veut-elle porter plainte ? en parler à la hiérarchie ? C'est à elle de décider et si on est en désaccord, il convient de ne pas l'exprimer dans l'immédiat si la personne ne demande

pas notre avis. Par ailleurs, la personne n'a peut-être pas d'avis immédiat sur ce qu'elle veut faire, et c'est ok. Il ne faut pas non plus urger la personne à faire des choix directement (p.ex) porter plainte, on peut temporiser. Car ça peut être assez angoissant. Surtout quand il s'agit d'expliquer les procédures juridiques, il est bon de laisser à la personne un peu de temps pour digérer les informations sur les différentes possibilités d'action.

Aussi, il est crucial de ne pas reproduire de violences supplémentaires envers la personne, par exemple, en lui imposant un câlin ou tout autre contact physique sans lui demander d'abord. Ce conseil s'adresse principalement aux hommes dont un·e·x proche, un·e·x collègue ou un·e·x camarade a subi du harcèlement sexuel. De même, est-ce que se montrer violent envers le harceleur fera disparaître le malaise et la douleur de la personne victime ? Probablement pas. C'est pourquoi il est primordial de mettre fin au cycle de la violence, il est effectivement bien plus bénéfique de concentrer son énergie pour améliorer le bien-être de la personne victime que de chercher à la venger.

Dans le même ordre d'idée, il faut garder en tête que parfois la personne n'a pas envie d'en parler, il faut respecter cela. Dans ce cas, il est plus judicieux de l'aider à sortir de l'isolement et à chercher du soutien. On ne peut faire cela qu'en étant rassurant·e·x, soutenant·e·x, tout en laissant à la personne la marge de manœuvre dont elle a besoin. On peut l'amener à se renforcer, à sortir de l'isolement et chercher du soutien ou des ressources qui seraient utiles pour en parler et / ou trouver une solution : « ok, tu veux pas en parler, mais si tu changes d'avis, sache que je suis là ». D'où l'importance de pas abandonner la personne. Se remettre du harcèlement sexuel ne se fait pas en un jour. Il se peut que la personne

passe par beaucoup de phases différentes. La présence des proches et leur stabilité est importante durant ces hauts et ces bas. On sous-estime souvent l'impact positif de la seule présence, elle est souvent essentielle.

Si on n'a pas soi-même subi de harcèlement ou d'agression sexuelle, il y a peu de chance qu'on comprenne ce que ressent la personne. Et même si c'est le cas, le ressenti est quelque chose de très personnel. Dans ces moments, il convient de se décentrer de ses propres ressentis et valeurs pour vraiment laisser la place à la personne de s'approprier son parcours de reconstruction. En effet, ça ne sert à rien d'assommer la personne victime avec sa propre culpabilité : « mais qu'est-ce que j'ai fait », « je ne t'ai pas protégé », « en fait c'est moi la responsable », etc.

Qu'on partage ou non l'expérience d'être une personne victime de harcèlement, il faut se rappeler que dans cette situation, on n'est pas la première concernée et projeter ses émotions sur la personne victime ne va pas l'aider. Si on est nous-même un·e·x victime de harcèlement sexuel, rappelons-nous que dans cette situation, il ne s'agit pas de soi. Il peut arriver qu'on essaie de régler ses propres problèmes, qu'on soit encore soi-même en processus de reconstruction. Si l'on n'est pas en mesure de soutenir, il faut savoir reconnaître ses limites et il est légitime de l'exprimer, et de ne pas imposer son vécu à la personne qui était venue vers nous en premier lieu.

Parfois, être proche d'une victime de harcèlement sexuel peut être difficile. On peut ressentir un choc, avoir soi-même besoin de soutien. On ne peut pas « sauver » la victime, juste l'accompagner. Si la tâche est trop lourde pour soi, on peut orienter la victime vers des groupes de soutien professionnels (liste en fin de brochure). Même si on se sent inutile, ça ne sert à rien

de disparaître et on peut en parler. On sera forcément imparfait, le plus important c'est de rester disponible. Finalement, il est important de noter que pour la personne victime, toutes les réactions sont légitimes (colère, tristesse, déni...). Il peut y avoir un syndrome post-traumatique chez la personne, ce qui la rend sensible à certains *stimuli* (voir chap. 2). À part les cas de menace de suicide ou autre comportements auto-destructeurs, toutes les émotions doivent être soutenues.



Enfin, il est important d'accompagner la personne dans les démarches administratives et légales qu'elle pourrait entreprendre et / ou de la conseiller si on est compétent·e·x. Dans ce domaine, on agit selon les besoins et ses compétences : ne pas se substituer à un·e·x avocat·e·x ! Cependant on pourrait être amené·e·x dans le cadre d'une procédure de produire les documents suivants :

- un récit circonstancié, daté et signé des faits dont on a été témoin et le donner à la victime
- une attestation sur l'honneur des faits rapportés par la victime et / ou de la

constatation de la dégradation de son état psychique et / ou physique

3.4 LES MESURES ADMINISTRATIVES ET LÉGALES POUR SE DÉFENDRE

Il arrive qu'exprimer son refus ne suffise pas pour faire cesser le harcèlement sexuel. Si rien ne change, il arrive qu'on veuille de lancer une procédure pour faire cesser la situation par un processus interne, une institution externe de médiation et / ou une procédure judiciaire contre le harceleur.

Cette dernière peut être motivée par la volonté d'être reconnu-e-x comme victime ou de faire reconnaître l'agresseur / harceleur comme coupable, ou encore pour demander des réparations matérielles. Pour cela, plusieurs stratégies sont possibles:

- Si on souhaite poursuivre la relation de travail ou d'apprentissage, il peut y avoir des procédures de médiation interne (il faut alors chercher dans l'institution si une telle option est possible) ou externe (ex: établissements publics du canton de Vaud et le «groupe Impact», organe de médiation cantonale) qui dépendent de chaque établissement et canton
- Si la priorité est de faire reconnaître la culpabilité de le harceleur / agresseur, il y a le dépôt de plainte pénale
- Si la priorité est d'obtenir des compensations financière pour les frais occasionnés par le harcèlement (factures médicales, tort moral, etc.), il y a l'action au civil

On peut agir sur ces points simultanément, par exemple en déposant une plainte pénale dans laquelle on se réserve le droit à des prétentions civile (c'est à dire des dommages et intérêts).

Dans tous les cas, il est recommandé de s'entourer de professionnel-le-x-s, comme un-e-x avocat-e-x ou un-e-x intervenant-e-x spécialisé-e-x dans l'accompagnement de victimes de violences sexuelles et sexistes, par exemple dans un des centres LAVI ou une consultation juridique.

3.4.1 Comment fonctionne le droit

La constitution est centrale en droit, mais pas suffisante. Elle donne des principes généraux qui irradiant tous les domaines du droit qu'il s'agit ensuite d'appliquer dans les procédures. Les domaines principaux du droit sont le droit pénal, le droit public et le droit civil. Pour chaque domaine du droit, il y a des tribunaux différents, des procédures différentes et des principes différents qui les régissent et parfois des instances fédérales et / ou cantonales différentes.

Infractions poursuivies d'office sur dénonciation:

- Lésions corporelles simples (art. 123, ch. 2 CP)
- Voies de fait réitérées (art. 126 CP)
- Menaces par le conjoint enregistré (art. 180 CP)
- Contrainte (art. 181 CP)
- Le mariage forcé, le partenariat forcé (art 181a CP)
- Actes d'ordre sexuel:

— avec des enfants (art. 187 CP)

— avec des personnes dépendantes (art. 188 CP)

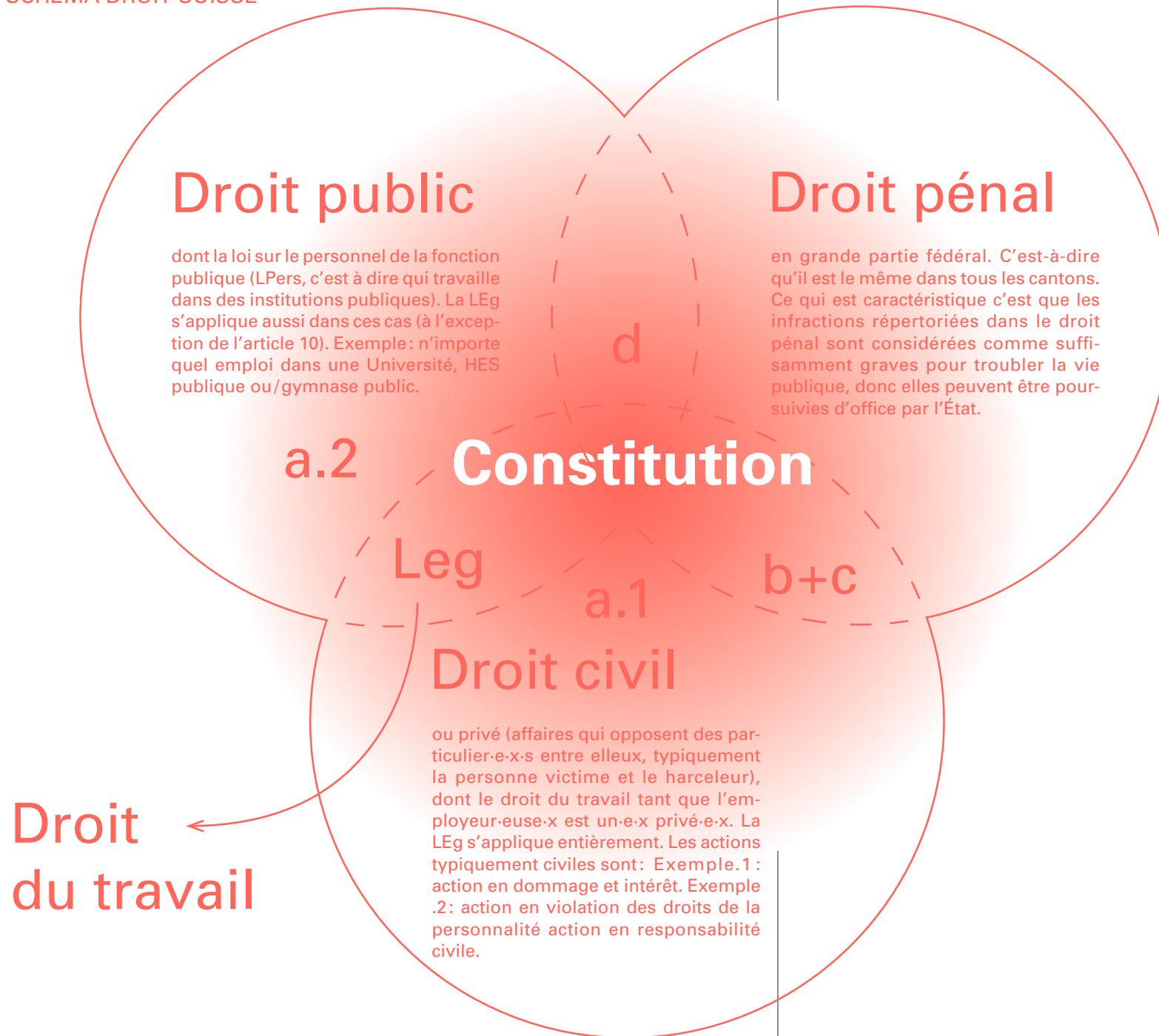
- Contrainte sexuelle (tentative de viol, sodomisation, fellation, masturbation) (art. 189 CP)
- Viol (pénétration vaginale par un pénis), y compris conjugal (art. 190 CP)
- Actes d'ordre sexuel:
 - commis sur une personne incapable de discernement ou de résistance (art. 191 CP)
 - avec des personnes hospitalisées, détenues ou prévenues (art. 192 CP)
- Abus de la détresse (art. 193 CP)
- Exploitation de l'activité sexuelle et encouragement à la prostitution (art. 195 CP)
- Pornographie (art. 197 CP)

Infractions poursuivies sur plainte uniquement:

- Voies de faits, (art. 125 ch. 3 CP)
- Appels téléphoniques (art. 179 septies CP)
- Abus de détresse ou d'un lien de dépendance (art. 193 CP)
- Exhibitionnisme (art. 194 CP)
- Paroles grossières et attouchements d'ordre sexuel (article 198 CP)

source: Viol-secours.ch

En dehors des infractions citées contre l'intégrité et la liberté sexuelles, d'autres infractions sont aussi poursuivies parfois sur plainte. Il est donc important de donner tous les détails sur l'ensemble des faits lors d'une déposition ou d'une plainte rédigée avec un-e-x avocat-e-x, pour que ceux qui sont poursuivis sur plainte uniquement soient également pris en compte dès la première déposition.



Les professionnel-le-x-s (conseil-ère-x-s juridique-x-s, avocat-e-x) doivent nous expliquer quelles sont nos options. Iels vont réfléchir selon ce schéma et nous aider à choisir une stratégie qui corresponde à notre situation.

Pour une compréhension plus globale des situations, on peut placer les différents cas de figure sur le schéma:

- a. dans le cadre de la LEG (donc la personne est salariée)? Oui elle est donc travailleur-euse-x
 - a.1 employeur privé
 - a.2 employeur public.
- b. pas dans le cadre de la LEG (donc la personne n'est pas salariée)

Il y a le Code Pénal et le Code Civil

- c. Lorsqu'on est mineur-e-x, on a besoin d'un-e-x représentant-e-x légal-e-x pour faire les démarches, mais si l'agresseur / harceleur est adulte, le cas sera traité pareillement. Si l'agresseur / harceleur est mineur, la justice des mineur-e-x-s sera impliquée, mais elle se réfère dans les grandes lignes au même schéma du droit suisse
- d. Lors qu'il s'agit d'une situation ayant eu lieu en examen, on peut recourir à tous les champs du droit.

Afin de naviguer parmi ces différentes réalités du droit (code pénal et civil fédéral et 26 droits publics cantonaux + 1 fédéral) il est très utile d'avoir un·e·x avocat·e·x qui est compétent·e·x dans le / les domaines qui nous concernent.

Parfois, les cas demandent à mettre plusieurs « paires de lunettes » juridiques (par exemple, du droit civil du droit pénal en même temps).

Dans le domaine pénal, on distingue encore les infractions poursuivies d'office et celles poursuivies sur plainte uniquement.

Lorsqu'on dit qu'une infraction est poursuivie d'office, cela signifie que la procédure s'ouvre dès que les autorités pénales ont connaissance des faits.

La dénonciation peut provenir de particulier·e·x·s, notamment de la victime de l'infraction, ou d'une autorité. Toute personne a le droit de signaler des violences sexuelles aux autorités (témoins, proches, collègues).

Les professionnel·le·x·s des services et associations d'aide aux personnes victimes ne dénoncent pas les violences qui leur sont rapportées mais respectent la confidentialité et le choix de la personne victime adulte.

Lorsqu'une infraction est poursuivie sur plainte, il est indispensable de déposer plainte pour qu'une procédure démarre, dans un délai de trois mois dès connaissance de l'identité de l'auteur.

Pour être sûr·e·x de ne pas rater le délai, il est conseillé de déposer plainte, contre inconnu au besoin, dans les trois mois qui suivent l'infraction.

3.4.2 Les limites des procédures et du droit



Une procédure judiciaire peut être difficile humainement parlant (plan émotionnel) car ça prend de l'énergie et du temps. C'est pourquoi l'aide de professionnel·le·x·s sert aussi à se décharger.

- Une procédure peut être coûteuse. Mais il existe des aides. (voir chap 3.7)
- Dans tous les cas de figure, la charge de la preuve pèse sur la / les victime(s) de harcèlement sexuel comme dans le cas de discrimination à l'embauche. Par contre, dans le cadre des relations de travail, grâce à la LEg, en cas de procédure judiciaire pour discrimination en raison du sexe, la loi allège le fardeau de la preuve. Il suffit de rendre la discrimination vraisemblable. C'est alors à l'employeur·euse·x·d'amener des éléments objectifs qui prouvent que le traitement différencié ne repose pas sur le **sexe** (art. 6 Leg)
- Les résultats ne sont pas garantis. Parfois, il vaut mieux jouer la stratégie; un·e·x bon·ne·x avocat·e·x a conscience

que le droit est un outil et que ce n'est pas le fait de gagner ou non un procès qui importe, mais ce que veut la / les victime(s) (voir chap. 3.8)

- Lorsqu'il s'agit d'une procédure d'office de l'État contre le harceleur, c'est comme si, du moment où la procédure est lancée, ça ne nous concernait plus. C'est pour cela qu'une plainte pénale peut être très frustrante, car on est rapidement mis de côté durant la procédure et on est très peu, voire pas, entendu durant tout le processus. On peut alors se sentir dépossédé·e·x de son histoire, car la procédure implique que tous les détails de sa vie soient analysés. C'est pour cela qu'il est important d'avoir des personnes de soutien; des professionnel·le·x·s peuvent aider à surmonter ce processus
- Un·e·x bon·ne·x avocat·e·x devrait par contre aiguiller vers d'autres types de procédures si la situation semble le permettre (voir chap 3.7)

3.5 CONSTITUER UN DOSSIER

3.5.1 Accumuler les preuves

Pour entamer des démarches légales, il faut commencer par récolter des preuves. Malheureusement, car c'est encore à la victime de prouver qu'il y a bien eu harcèlement. Et l'idée qu'il serait impossible à prouver le harcèlement est tenace. Or c'est faux ; il est tout à fait possible de constituer un dossier, et ce malgré les stratégies des harceleurs pour isoler la / les victime(s). Les preuves se construisent, il peut s'agir de :

- Lorsqu'il y en a, conserver tous les sms, mails, photographies etc. envoyées, par exemple en faisant des captures d'écran (screenshots), en conservant

les dates et l'expéditeur (ce sont les preuves les plus solides)

- un récit circonstancié (voir ci-après)
- des témoignages de témoins directes, de personnes tierces à qui on s'est confié·e·x·s (personnel soignant, thérapeutes, enseignant·e·x·s, proches etc.)
- un certificat médical stipulant des symptômes ou un arrêt de travail dû à du harcèlement
- tenir un journal des événements, ou on retranscrit actes et propos. Il permet aussi de garder le fil de ce qui s'est passé, si on a des pertes de mémoire, qu'on est confus·e·x. Il sera essentiel si on veut entamer une procédure

Dans tous les cas, plus la personne a de documentation pour étayer son dossier, plus cela facilitera le travail de **saon** conseiller·e·x juridique, instance de conciliation et / ou tribunal pour y voir clair et enquêter de manière efficace. Aussi mieux vaut toujours fournir plus de pièces que pas assez.

3.5.2 Rédiger un récit circonstancié

Une fois qu'on a passé les premières étapes de reconnaissance de la situation, qu'on a écouté son ressenti et acquit du soutien, le récit du harcèlement sexuel devra être traduit en faits clairs et objectifs. Ce travail est largement facilité si l'on est accompagné·e·x par un·e·x avocat·e·x ou une association spécialisée. Il est donc fortement conseillé pour cette étape de ne pas rester isolé·e·x. et de faire appel à un·e·x professionnel·le·x. Pour spécifier l'état de fait (c'est à dire le « cas » en langage juridique), il faudra regarder les « éléments constitutifs » qui sont remplis dans la situation

qu'on veut dénoncer. Pour pouvoir définir cet état de fait, l'avocat-e-x devra demander de détailler très précisément les faits et les actes pour que le récit du témoignage rentre dans une démarche juridique / administrative. Cela lui permettra ensuite de nous aiguiller dans le type de démarches (domaines du droit différents) et le type d'actions possibles.

Plus on donne d'éléments factuels, plus il sera aisé pour l'autorité compétente de qualifier l'infraction, et donc de reconnaître, si on est dans le cadre d'une procédure pénale, que le harceleur est coupable.

Pour aider à se faire une idée des éléments qui peuvent être importants, il peut être utile de se référer aux éléments suivants :

Si on est sous contrat de travail

- c'est la définition du harcèlement sexuel selon la LEg (chap. 1) qui sera la plus pertinente pour notre démarche contre l'employeur-euse-x
- ainsi que l'article 328 du Code des Obligations dans les rapports de travail

Si on se trouve dans une situation sans contrat de travail

- c'est l'article 28 du Code Civil qui décrit les mesures de protection de la personnalité qui pourra être utile
- ainsi que tous les articles cités au chap. 3.4.1 qui peuvent être utiles pour traduire le harcèlement dans le langage juridique du Code Pénal

Dans tous les cas, il peut être très utile de se faire conseiller / accompagner dans les démarches par un-e-x avocat-e-x. Voici quelques conseils sur la relation client-e-x / avocat-e-x.

3.6 LA RELATION CLIENT-E-X/AVOCAT-E-X

On peut consulter un-e-x avocat-e-x avant même d'engager toute procédure. On peut aussi déposer plainte par soi-même au lieu d'en confier la rédaction à un-e-x avocat-e-x, ce qui réduit les coûts. Toutefois, l'avocat-e-x devient incontournable lorsque le dossier est transmis aux institutions judiciaires car cela devient très technique d'une part et, d'autre part, l'avocat-e-x est **lae** seul-e-x à pouvoir consulter un dossier pénal en cours. Le recours à un-e-x avocat-e-x permet de ne pas perdre une énergie précieuse à décrypter les procédures. De plus, sachant qu'on ne peut porter plainte qu'une fois pour un même délit, la saisie d'un-e-x avocat-e-x permet de se décharger de la pression de « faire juste ».

Mais, comme dans la société civile, de nombreux-e-x avocat-e-x-s ont intégré des stéréotypes et des idées reçues sur le harcèlement sexuel (voir chap.1). Selon l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail, défense des victimes de violences sexuelles au travail), dans de nombreuses situations de harcèlement sexuel, la relation avec l'avocat-e-x est source de tensions qui peuvent conduire à l'appel de leur organisation pour cause de litige entre **lae** client-e-x et son avocat-e-x. Il s'agit même de la principale raison. C'est pourquoi il est important de connaître ses droits et ses prérogatives en tant que client-e-x.

3.6.1 Choisir un-e-x avocat-e-x

Les avocat-e-x-s se spécialisent dans des domaines spécifiques du droit. C'est pourquoi, au moment de choisir son avocat-e-x il vaut mieux s'orienter vers quelqu'un qui maîtrise le champ du droit en lien avec le harcèlement sexuel, c'est à dire le droit pénal et, dans le cas du harcèlement sur

le lieu de travail, le droit du travail. Il peut ainsi arriver qu'on ait besoin de deux avocat-e-x-s, ce qui peut augmenter les frais et complexifier la gestion du dossier.

Les particularités des violences sexuelles et sexistes ne sont pas toujours prises en compte, ce qui peut rajouter une forme de violence sur les personnes victimes. Il est préférable de choisir un-e-x avocat-e-x qui travaille régulièrement sur ce type d'affaires. Certaines associations spécialisées sur les enjeux de violences sexuelles et sexistes peuvent fournir une liste d'avocat-e-s les plus adapté-e-s à ses besoins. Il faut encore savoir que les avocats ne peuvent pratiquer que dans le canton où ils ont passé le barreau, il est donc important de choisir un-e-x avocat-e-x dans le même canton où l'on a l'intention de lancer une procédure judiciaire.

3.6.2 Le premier rendez-vous avec l'avocat-e-x

L'avocat-e-x est la personne qui accompagne tout le long de la procédure pendant plusieurs mois voire plusieurs années. On peut être amené-e-x à parler de sujets très sensibles avec **iel**. De plus, **iel** s'adresse en notre nom à l'autorité judiciaire. C'est pourquoi, il importe de pouvoir instaurer autant que possible une relation basée sur la confiance mutuelle. Voici quelques questions que l'on peut se poser lors du premier rendez-vous :

- Est-ce que cette personne instaure une relation de confiance ?
- Est-ce qu'**iel** donne l'impression de nous croire ?
- Est-ce qu'**iel** attache de l'importance à ce que l'on dit ?
- Adhère-t-**iel** à notre ressenti et pose

la responsabilité sur l'auteur des violences ?

- Explique-t-**iel** clairement sa façon de travailler, ses attentes, son / ses domaine(s) d'expertise et les conditions de sa rémunération ?

Parfois, la personne est très calée dans son domaine mais on ne se sent pas à l'aise, c'est pourquoi il est aussi important d'écouter son ressenti lors de cette rencontre, peut-être ne s'agit-il tout simplement pas de la bonne personne.

On peut entendre parfois un-e-x avocat-e-x-conseil dire : « on vous décourage de faire une procédure pénale ». Parfois, ce qui est sous-entendu ce n'est pas qu'on a tort, c'est une mise en garde. Car il s'agit d'un processus lourd, long et coûteux. Sans garantie de condamnation du coupable, le résultat peut s'avérer très dur à encaisser. Mais cette mise en garde ne doit pas éclipser notre volonté propre et doit répondre à nos questionnements personnels.

Le premier rendez-vous sert à fixer les conditions de la collaboration. On doit sortir de ce rendez-vous avec une idée claire sur la capacité de l'avocat-e-x à nous aider avec notre affaire et le montant de ses honoraires. Souvent le premier rendez-vous est compris dans le coût total de gestion du dossier. Si toutefois après un premier rendez-vous on ne souhaite pas poursuivre la collaboration, il nous sera facturé. Il est donc important de le prendre en compte dans son budget lorsqu'on commence les démarches, car il vaut mieux s'engager avec quelqu'un qui a retenu notre approbation, même si pour cela il faut consulter plusieurs praticien-ne-x-s du droit avant de s'engager. Il est également bon de savoir qu'on peut changer d'avocat-e-x à n'importe quel moment. **iel** a même un devoir de conseil-

ler quelqu'un d'autre. Pour rendre effectif le changement d'avocat-e-x, on doit le lui notifier par écrit et **lae** nouvel-le-x avocat-e-x prendra contact avec iel pour reprendre le dossier.

3.6.3 La gestion du dossier

Attitude & confidentialité

Les avocat-e-x-s et les juristes obéissent à un code déontologique qui règle les rapports professionnels avec leur client-e-x-s, l'autorité judiciaire et leurs collègues. Une des règles les plus importantes est la confidentialité. L'avocat-e-x ne peut parler du dossier en cours qu'avec **lae** client-e-x et / ou **saon** représentant-e-x légal-e-x. **Iel** ne doit en aucun cas partager le dossier et / ou des éléments du dossier avec un tiers sans le consentement formel (écrit) de **lae** client-e-x.

De plus, les avocat-e-x-s sont tenu-e-x-s de conseiller leurs client-e-x-s au mieux de leurs intérêts, c'est à dire qu'il ne faut pas que l'affaire soit menée sans que les choix des stratégies n'aient été préalablement discutés. Or, cela peut arriver. C'est pourquoi si on se sent mis-e-x-s à l'écart, il ne faut pas hésiter à (re)demande des informations et à bien expliquer ce qu'on veut et / ou ne veut pas. En effet, on doit rester maître-sse-x de la gestion de son dossier.

L'analyse

L'avocat-e-x est tenu-e-x de fournir une synthèse analytique de l'affaire. C'est à dire qu'**iel** doit présenter de façon claire et compréhensible les éléments juridiques clé que notre histoire soulève, les articles de loi qui ont été enfreints dans notre situation et les obligations du code du travail pour l'employeur-euse-x s'il y en a un; les procédures, leurs fonctionnements, leurs avantages et inconvénients; les straté-

gies éventuelles et les résultats possibles. L'avocat-e-x doit donner toutes les informations nécessaires pour que l'on puisse se forger son propre avis et qu'on soit en mesure de lui dire ce que l'on veut qu'**iel** fasse. Iel doit toujours prendre en compte les capacités et les limites (psychologique, financière, etc.) de **saon** client-e-x dans le choix des procédures.

Iel doit également présenter les pièces du dossier qui n'ont pas été fournies par nos soins et qui ne peuvent pas toujours être copiées (comme c'est le cas des dossiers pénaux et / ou des enquêtes de police). Cependant, on doit pouvoir les consulter au bureau de son avocat-e-x sur demande et iel doit nous en expliquer le contenu.

Parfois on entend l'avocat-e-x nous déconseiller de consulter certaines pièces (comme les dépositions de la personne incriminée) car ce serait trop difficile à lire. Or, on y a droit et cela peut-être important. Par exemple pour savoir ce qui a été dit et argumenter, trouver de nouvelles preuves auxquelles on n'avait pas pensé, etc.

C'est seulement en connaissance de tous ces éléments que l'on peut s'approprier le processus légal, accumuler les preuves nécessaires et faire les choix qui nous conviennent. L'avocat-e-x peut donner son avis, mais cela ne reste qu'un avis. On doit être en mesure de décider. Ce n'est pas la personne qui possède une expertise sur le droit qui possède la décision, mais toujours la personne qui entreprend les démarches. C'est le ressenti personnel de **lae** client-e-x qui doit être mis en avant.

Lors des audiences

En général, lors d'une audience l'avocat-e-x doit rédiger des conclusions écrites qui sont un résumé, en langage juridique, des faits, témoignages et points de droit

qui fondent notre point de vue. On doit toujours pouvoir les lire et y apporter nos corrections par écrit. Toutes les questions liées à nos demandes doivent être discutées au préalable.

Dès que l'avocat-e-x doit se rendre en audience, généralement, on peut être là aussi. Même si l'avocat-e-x le déconseille car ce serait difficile à supporter, il ne faut pas sous-estimer l'impact de sa présence en audience. En effet, se rendre aux séances permet à l'autorité judiciaire de nous rencontrer, de «mettre un visage sur un dossier».

C'est aussi une façon pour **lae** / les juge(s) de se faire une idée du rapport de force qu'il peut y avoir entre nous et la personne incriminée (physique, posture, facilité / difficulté d'expression etc.). Cela permet aussi de montrer son engagement dans l'affaire, de donner la version des faits soi-même.

Lorsqu'il y a une déposition de prévue (par exemple devant un tribunal pénal de première instance) le témoignage est un moment clé de la procédure. C'est pourquoi il est important de connaître le déroulement de l'audience et les rôles de chaque personne afin de diminuer son stress légitime.

L'avocat-e-x doit prendre le temps de discuter de cela pour arriver dans les meilleures conditions possibles car la conviction et le ressenti du témoignage jouent un rôle important pour se montrer crédible aux yeux de **lae** / des juge(s).

Le jour de l'audience, il est attendu que son avocat-e-x discute avec l'avocat-e-x de la partie adverse. Entretenir des rapports cordiaux avec ses collègues fait partie de sa fonction. Cela peut être déstabilisant, c'est pourquoi il vaut mieux le savoir.

Cependant, iel ne doit pas passer la séance à discuter avec saon collègue, iel doit rester disponible pour saon client-e-x. Il ne faut pas hésiter à **lae** solliciter.

Le dossier original

Dans tous les échanges avec l'avocat-e-x, l'autorité judiciaire et les différents-e-x-s protagonistes de notre affaire (employeur-euse-x, association de soutien, proches etc.) il est très important de conserver une copie de ceux-là (mail, courrier) et de conserver les originaux de son dossiers (photos, certificats, courrier, messages vocaux etc.).

Pour rester maître de son dossier, il ne faut jamais les céder à quiconque, même pas à son avocat-e-x, à qui on donne des copies.

3.6.4 Les honoraires

Chaque avocat-e-x peut pratiquer les prix qu'iel souhaite. Cependant, dès le premier rendez-vous, l'avocat-e-x est tenu-e-x d'informer sur les tarifs qu'iel pratique. Cela doit être discuté dès le début, avant même de parler du cas qui nous a amené-e-x à faire appel à ses services.

Des phrase telles que «pour les honoraire on verra plus tard» sont à proscrire et toute ambiguïté à ce sujet peut faire naître un sentiment d'insécurité. Les honoraires peuvent être calculés de différentes façons. L'important est de connaître la grille tarifaire de l'avocat-e-x (à l'heure ou au forfait) et de se mettre d'accord sur un prix.

Si l'on ne peut payer un-e-x avocat-e-x ou si l'on hésite à entamer une procédure à cause des frais, il existe des solutions d'aide.

3.7 L'ASSISTANCE JUDICIAIRE ET PROTECTION JURIDIQUE

Les services des avocat-e-x-s peuvent être relativement coûteux. C'est pour cela qu'il existe l'assistance judiciaire dans chaque canton. Il existe également des assurances «protection juridique» privées.

3.7.1 L'assistance judiciaire

L'assistance judiciaire est définie ainsi: c'est une aide à toute personne dont les ressources sont insuffisantes pour assurer la défense de ses intérêts, qui consiste principalement dans la prise en charge des frais d'un-e-x avocat-e-x (ou d'un-e-x agent-e-x d'affaires breveté-e-x dans les cantons VD et GE uniquement) et la dispense d'avancer les frais de justice. Il est très important de demander l'assistance judiciaire avant de lancer la procédure pour qu'elle soit acceptée. Si on a l'intention de faire appel à l'instance d'indemnisation LAVI avec l'aide de l'avocat-e-x, il est indispensable de le préciser dès le dépôt de cette demande. Obtenir l'assistance judiciaire n'empêche pas de choisir son avocat-e-x.

En revanche, un changement d'avocat-e-x par la suite sera plus difficile. L'assistance judiciaire cantonale prend en charge des frais causés par une procédure qui se déroule dans le même canton uniquement. On nous demande de payer une franchise mensuelle aux frais du procès. L'assistance judiciaire n'est pas gratuite, c'est une avance faite par l'État sur les frais d'avocat qu'il s'agira de rembourser après grâce à des paiements mensuels de petits montants. Les honoraires sont fixés d'office à 180.- / heure. Dans le cas où à l'issue du procès, l'agresseur est condamné à rembourser les frais de justice et d'avocat-e-x de **lae** plaignant-e-x, dans ce cas la personne plaignante ne paie rien.

L'assistance judiciaire existe dans tous les cantons. Mais c'est un peu différent pour chaque canton. L'avocat-e-x doit conseiller sur comment obtenir une assistance juridique, **iel** aide pour remplir le formulaire. D'ailleurs on peut contacter en premier l'avocat-e-x et lui demander comment obtenir l'assistance pour remplir le documents (c'est un formulaire à remplir spécifique à chaque canton). Les conditions pour l'obtenir sont relativement simples.

3.7.2 Protection juridique

Généralement l'assurance juridique est privée, comme de nombreuses autres assurances en Suisse. Il en existe de diverses sortes. Le plus souvent il s'agit d'une assurance de protection, c'est à dire qu'elle s'active uniquement au cas où quelqu'un ou l'État intente une procédure contre soi.

Donc une telle assurance ne peut pas assurer nos frais lors d'une procédure pénale et / ou civile qu'on a initié soi-même. Cependant, il y a souvent un volet «conseil juridique» qui est inclus et qui fonctionne comme une «hotline». On peut appeler la centrale et être mis en relation avec des juristes (et non des avocat-e-x-s) qui pourront nous donner quelques informations. On peut souscrire à une telle assurance via des assurances privées spécialisées, mais aussi en souscrivant à des extensions d'autres assurances privées, comme l'assurance RC-ménage, l'assurance maladie, l'assurance de véhicule etc. Chaque contrat est différent, on peut lire les conditions d'octroi dans les conditions générales. Il n'est pas rare de voir des compagnies d'assurance refuser de prendre en charge une demande pourtant légitime. Il faut alors insister, une association d'aide aux victimes de harcèlement ou un-e-x avocat-e-x peuvent y aider.

3.8 DÉPÔT DE PLAINTE ET VOIES DE RECOURS

Cas de harcèlement

Droit constitutionnel

art.8

Pénal

- Code pénal

Civil

- Code civil
- Code des obligations (travail)
- Loi sur l'égalité (Leg)

Droit public + Administratif

- Loi sur le personnel Fonction publique (Lpers)
- Droit cantonal

En général, on commence par la plus spécifique des infractions (p. ex: LEg, Code des Obligations au travail), puis, on remonte vers le général (Code civil, Code pénal - selon les infractions).

Une même situation peut être appréhendée de manière complémentaire sous l'angle des différents domaines du droit.

3.8.1 Plainte pénale et procédure civile: différences

On a vu, ci-dessus, que la différence principale entre les procédures civiles et pénales du point de vue de la personne victime est l'objectif visé: punir le coupable (pénal), demander des dommages et intérêts (civil). Pour entamer une procédure civile, il faut soi-même être à l'origine de la démarche contrairement au pénal qui peut intervenir d'office dans certains cas (voir chap. 3.5).

Il y a encore des différences dans les délais de prescription, c'est à dire combien de temps est disponible pour que la justice rende une première décision (avant recours ou appel). Ces délais varient entre 7 et 15 ans pour les infractions liées au harcèlement sexuel (selon la gravité de la peine encourue par le harceleur).

Par contre, le délai pour déposer plainte est de 3 mois suivant les faits pour la plainte pénale et pour la procédure civile on dispose de plus de temps (jusqu'à un an) mais il est préférable de s'en tenir au délai le plus court.

En cas d'infractions aux articles 187 ou 188 ainsi qu'aux articles 189 à 191 et 195 dirigées contre un·e·x mineur·e·x de moins de 16 ans, la prescription court en tout cas jusqu'au jour où la personne victime a 25 ans⁹.

9 www.viol-secours.ch

La procédure pénale

Elle permet de chercher à faire reconnaître coupable aux yeux de la société le harceleur. Cette procédure vise aussi à le punir (amende, jour-amende, peine privative de liberté) le cas échéant.

La procédure civile

La procédure civile permet de faire en sorte que l'agresseur soit redevable envers la / les victime(s), car cela permet de demander un dédommagement à l'agresseur / harceleur (pour couvrir par exemple les frais liés aux séquelles comme des factures de médecin·e·x, psychologue / psychiatre ou autre) ou une demande de réparation du dommage subi suite à l'infraction, ainsi que, le cas échéant, réparation (tort moral ou atteinte immatérielle). Afin de définir des prétentions chiffrées, il est recommandé de se faire conseiller par un·e·x avocat·e·x.

Définition de la partie plaignante au pénal¹⁰

- Toute personne dont les droits ont été touchés directement par une infraction est considérée comme « lésée »
- Est une « victime » (ou « victime LAVI ») la personne lésée qui, du fait d'une infraction, a subi une atteinte directe à son intégrité physique, psychique ou sexuelle ou une personne proche
- Tant les personnes lésées que les victimes peuvent se constituer « partie plaignante »
- Si la victime se constitue partie plaignante, elle participe pleinement à la procédure, sur pied d'égalité avec l'auteur du harcèlement

10 www.centrelavi-ge.ch

Le statut de la partie plaignante dépend du rôle qu'on choisit d'avoir dans la procédure:

- Soit on ne veut que participer à l'aspect pénal de la procédure, qui vise à la condamnation de l'auteur
- Soit on veut se limiter à l'aspect civil, c'est-à-dire faire valoir des « conclusions civiles » (demande de réparation du dommage et / ou du tort moral)
- Soit aux deux aspects

Si on veut être partie plaignante, c'est à nous de choisir quel contenu on veut donner à sa participation. Sans indication particulière, on participe au civil comme au pénal.

Retirer sa plainte

Sauf dans les cas poursuivis d'office et tant que le jugement en deuxième instance (après recours ou appel) n'a pas été prononcé, on peut en tout temps renoncer à être partie plaignante. On peut renoncer à être partie plaignante pour l'aspect pénal, pour l'aspect civil, ou pour les deux.

En cas de doute, la renonciation vaut pour les deux aspects. C'est pourquoi il est recommandé de demander conseil avant d'agir. Pour les infractions pénales poursuivies sur plainte, le retrait de celle-ci arrête définitivement la poursuite pénale qui ne pourra plus être reprise par la suite. Pour une infraction poursuivie d'office, le retrait de la dénonciation n'entraîne pas l'arrêt de la procédure pénale. Pour ces deux types d'infractions, il est possible pour la partie plaignante de renoncer à être demandeuse au pénal (pour exiger la condamnation de l'auteur) tout en conservant la possibilité de faire valoir ses prétentions civiles dans le cadre du procès pénal.

3.8.2 Porter plainte au poste de police

On peut choisir d'aller déposer plainte dans un commissariat de police. La police est tenue d'enregistrer la déposition. Il est utile de noter le nom de la personne qui a enregistré la déposition, ainsi on pourra la recontacter si nécessaire. Une fois validée par nos soins, l'officier·ère·x enverra la plainte au ministère public qui instruira le dossier, qu'il décidera si il y a des indices suffisants pour affirmer qu'une infraction telle que définie dans la loi a été commise. Puis, il y aura enquête.

Voici quelques conseils relatifs au dépôt de plainte en commissariat:

- Il est intéressant de connaître ses droits face à la Police avant de se rendre dans un commissariat
- On a le droit de se faire accompagner par une personne de confiance (soutien moral) de notre choix (ami·e·x, parent, intervenant·e·x du Centre LAVI, par exemple) ou d'un·e·x avocat·e·x. Vu le contexte des discriminations structurelles dans la société, on peut rencontrer des jugements (stéréotypes **sexistes**, **racistes**, **homophobes**, **transphobes**, etc.). Ces jugements peuvent être portés sur notre vie, notre personne, le harceleur, etc. Et ce, qui que soit l'officier·ère·x en face de soi. C'est pour cela que c'est utile de ne pas y aller seul·e·x. Une tierce personne permet d'avoir un regard extérieur sur ce qui se passe. Elle peut aussi prendre en charge la demande de respecter nos droits (ex: demander une pause, intervenir directement auprès des officier·e·x·s si cela ne va pas, être témoin des problèmes rencontrés durant l'entretien/dépôt de plainte, reformulation du PV, reprendre l'officier·e·x sur les propos oppressifs etc.)

- Si ça ne se passe pas bien avec l'officier-e-x, on peut demander que cela soit noté au Procès-Verbal (c'est à dire dans la déposition elle-même)
- On peut demander à changer d'officier-e-x une fois (et demander à ce que ce soit inscrit au PV)
- Cela peut durer plusieurs heures, prenez cela en considération avant. On a le droit de faire des pauses. Ne pas hésiter à l'exiger
- On peut demander à être entendu-e-x par une personne du **sexe** de son choix
- On a le droit de venir avec un texte déjà rédigé (par exemple avec son avocat-e-x-conseil et le lire mot pour mot)
- On peut se préparer à l'avance avec un-e-x professionnel-le-x (avocat-e-x, association spécialisée, centre LAVI)
- Il peut y avoir un fort décalage entre ce qu'on essaye de transmettre de la situation et de notre ressenti et la réception qu'il en est fait
- Il est recommandé d'apporter tout élément de preuve en notre possession (screenshots de mails / sms, constat médical, photos etc.). Indiquez aussi les noms d'éventuel-le-x-s témoins. Toutefois ce n'est pas nécessaire. On pourra compléter le dossier par la suite (dans le cadre de l'enquête)

À l'issue de l'entretien, l'officier-e-x propose un Procès-Verbal de ce qu'on a dit. Il ne faut le signer que lorsqu'on est pleinement satisfait-e-x de ce qui y est inscrit.

On peut recommencer autant de fois qu'on le souhaite et on n'est jamais obligé-e-x de signer. Sauf pour les infractions pour-

suivies d'office, si on ne signe pas, il n'y a pas de plainte.

3.8.3 Porter plainte auprès de lae procureur-e-x général-e-x

On peut rédiger soi-même, avec l'aide de professionnel-le-x(s) la plainte et l'envoyer au ministère public¹¹ du canton où l'infraction a été constatée ou le canton où l'entreprise à son for légal lorsque ça se passe dans le cadre d'une relation de travail. La plainte ou la dénonciation doit être simple, précise et détaillée. Il faut indiquer :

- son nom et adresse ainsi que ceux de la personne qui nous harcèle / agresse, si on les connaît, et des témoins s'il y en a
- les faits tels qu'ils se sont produits (actes commis, date, heure, lieu précis)

Joindre tout document de preuve utile (constat médical, photos, etc.).

11 Il existe autant de ministères que de cantons en Suisse. Une recherche internet: « ministère public + nom du canton » est suffisante

Conclusion

Le décalage entre la protection dont les personnes en formation disposent et la réalité vécue est encore très grand. La LEg donne des outils concrets pour agir contre le harcèlement sexuel et la discrimination sur le lieu de travail, mais l'observatoire des droits humains relevait encore en juin dernier de graves manquements dans l'application de la loi sur l'égalité en Suisse et arrivait à la conclusion que : « les juges méconnaissent la LEg et l'utilisent peu et mal »¹². C'est pourquoi nous, étudiant-e-x-s, nous positionnons en faveur d'une solidarité avec les travailleur-euse-x-s et luttons de concert contre le harcèlement sexuel.

D'un point de vue à la fois formel et symbolique, nous revendiquons reconnaître la formation comme du travail, de manière à étendre la LEg aux étudiant-e-x-s. Il nous faut cependant prendre conscience que pour que le droit protège effectivement les travailleur-euse-x-s et les personnes en formation, il faut briser le tabou sur le harcèlement sexuel. Car l'inefficacité juridique (dans 82.8 % des cas, la procédure échoue à reconnaître le harcèlement sexuel¹³) profite aux harceleurs et péjore les conditions de travail et de formation. Aussi, nous exigeons des institutions de formation et des employeur-euse-x-s du privé et du public

12 www.humanrights.ch, *Un rapport montre de graves lacunes dans l'application de la Loi sur l'égalité*, consulté le 08.08.2017

13 <https://www.humanrights.ch>, op. Cit

de prendre leurs responsabilités face à la réalité du harcèlement sexuel. Nous attendons d'une part la mise en place des recommandations du bureau fédéral pour l'égalité et, d'autre part celle du rapport de recherche de 2017 sur l'application de la LEg, à savoir: améliorer la formation continue des juges, des membres d'autorités de conciliation et du barreau concernant la LEg, ainsi qu'intégrer la LEg dans l'enseignement de Bachelor (cursus de droit) afin que tout-es-x-s les futur-e-x-s professionnel-le-x-s du droit en aient connaissance.

Afin que la campagne contre le harcèlement sexuel aux études ne reste pas un vœu pieux, nous vous invitons à vous unir et vous mobiliser sur vos lieux de formation et de travail pour vous organiser et interpeller les conseils de directions, les bureaux de l'égalité, conseiller-ère-x-s en orientation et professionnel-le-x-s de la santé, les responsables des ressources humaines etc. pour une meilleure prévention de ce fléau et une meilleure prise en charge des cas dénoncés. L'organisation affinitaire entre femmes, personnes **transgenre**, **non-binaires**, personnes **racisées**, etc. permet non seulement d'échanger entre pairs, mais surtout de (re)trouver du pouvoir d'agir.

En espérant que cette brochure a pu être utile, nous vous souhaitons un plein succès dans vos études.

Prenez soin de vous!

Bibliographie

Association Polyvalence, 2014. *Le PTSD, Post Traumatic Disorder*, présentation du 10.07.2014, consulté le 22 juin 2017 sur www.assopolyvalence.org

Association nationale des études féministes (Anef), 2014. *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche: le livre blanc*. Paris: La Dispute.

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), 2011. *Violences sexistes et sexuelles au travail: faire valoir vos droits*. Paris: AVFT.

Aubert Gabriel, Lempen Karine, 2011. *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité*. Genève: Slatkine.

Boulahdour Yasmina, 2016. *La gestion d'un problème public par l'Etat. L'exemple du harcèlement sexuel au travail dans les Administrations du Canton de Vaud et de la Ville de Lausanne*. [Mémoire de master]. Lausanne: Université de Lausanne.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), 2007. *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés*. Berne: OFCL.

Ducret Véronique, 2010. *Qui a peur du harcèlement sexuel. Des femmes témoignent*. Genève: Georg.

Ducret Véronique, 2008. *Pour une entreprise sans harcèlement sexuel: un guide pratique*. Genève: Georg.

Centre Hubertine Auclert, 2014. *Les cyber-violences sexistes et sexuelles: mieux les connaître, mieux les prévenir*. Colloque, Paris, le 25 novembre 2014. Paris: Centre Hubertine Auclert.

Centre LAVI, Viol-Secours, Service de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (SPPE), 2010. *Violences sexuelles contre les femmes, Que faire? La violence est inacceptable*. Genève: SPPE.

Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASHES), 2015. *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vademecum à l'usage des établissements*.

CLASCHEs, 2014. *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre*. Paris: Clashes.

Davis Angela, 2013. *Le viol, le racisme et le mythe du violeur noir dans Femmes, race et classe*. Paris: Des femmes: pp 121 – 139.

Delphy Christine (coord.), 2011. *Un trousseau de domestique*. Paris: Syllepse.

Dupuis Monique, Emmenegger, Barbara & Gisler, Priska, 2000. *Anmachen. Platzanweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung*. Berne: Haupt.

Gabriell Joao, 2016. *Combattre la racialisation des questions de genre et de sexua-*

lité à la racine. Consulté le 20 juin 2017 sur <https://joagabriell.com/>.

Hamel Christelle, Debauche Alice (coord.), 2013. *Violences contre les femmes. Nouvelles Questions Féministes*, vol. 32, n°1, Lausanne: Ed. Antipodes.

Jaspard Maryse et al. 2003. *Les violences faites aux femmes en France. Une enquête nationale*. Paris: La documentation française.

Kelly Liz, 1987. *The Continuum of Sexual Violence* dans Hanmer Jalna, Maynard Mary. *Women, Violence and Social Control*, Palgrave Macmillan UK: pp.46–60.

Krenshaw Kimberlé, 1994. *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color* In: Martha Albertson Fineman, Rixanne Mykitiuk (Eds.) *The Public Nature of Private Violence*. New York: Routledge: pp. 93–118.

Lempen, Karine, 2006. *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur Le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience états-unienne*. Genève: Schulthess.

Lempen Karine, Voloder Aner. *Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes* (2004-2015), Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, Berne, Juin 2017

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2015. *Comprendre pour agir: le harcèlement à caractère sexiste et/ou sexuel: «Les rumeurs»: guide à destination du secondaire*. Paris: Ministère de l'éducation nationale.

Parini Lorena, 2014. *Rapport de Recherche «Etre LGBT au travail»*. Genève: Institut des Etudes Genre et Fédération LGBT.

Salmona Muriel, 2015. *Violences sexuelles. Les 40 questions-réponses incontournables*. Paris: Dunod.

Strub Silvia, Schär Moser Marianne, 2008. *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande*. Berne: BFEG et SECO.

SECO, 2016. *Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail*. Berne: SECO, Direction du travail.

Serano Julia. *Julia's trans, gender, sexuality, & activism glossary!* Consulté le 13 juillet sur <http://www.juliaserano.com/terminology.html>

Valls, Rosa, 2006–2008, *Violencia de Género en las Universidades Españolas. Plan Nacional I+D+I (2004–2007)*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad

Y des femmes de Montréal, 2016. *Des relations NETtes. Guide d'animation*. Montréal: Y des femmes de Montréal.

Zeilinger Irene, 2008. *Non c'est non. Petit manuel d'autodéfense à l'usage de toutes les femmes qui en ont marre de se faire emmerder sans rien dire*. Paris: Zones

Ressources en ligne

www.skmr.ch/frz/domaines/genre/publications/etude-discrimination.html

www.equality-office.ch

Ressources utiles

Guides et ouvrages

Centre LAVI, Viol-Secours, 2010. *Violences sexuelles contre les femmes, Que faire? La violence est inacceptable*. Genève: SPPE

Irene Zeilinger. *Non c'est non. Petit manuel d'autodéfense à l'usage de toutes les femmes qui en ont marre de se faire emmerder sans rien dire*. Zones, 2008.

Lorde, Audrey. *La colère, réponse des femmes au racisme*

Augusto Boal. *Le théâtre de l'opprimé*

Mobbing. *Aide-mémoire 206*. CSFCO Berne.

SECO, *Harcèlement sexuel et autres*

Egalité. Ch, *La loi sur l'égalité entre hommes et femmes vous protège. Mode d'emploi pour comprendre la loi et faire valoir vos droits*. 2012

Associatives

Centre LAVI cantonaux: www.opferhilfe-schweiz.ch

Centre Profa (VAUD): <http://www.profa.ch>

Ligne téléphonique «La main tendue» sur toute la Suisse (7j/24h): 143

Maison(s) d'accueil pour les femmes ayant subies des violences: www.frauenhaus-schweiz.ch

Maison d'accueil pour femmes qui ont un parcours migratoire (ZURICH): <http://www.frauenhaus-zhv.ch>

Zürich nottelefon und Beratungsstelle für Frauen-gegen sexuelle Gewalt Zürich Langstrasse 20, 8004 Zürich (aud Deutsch): +41 (0)44 291 46 46

Association viol-secours (GENÈVE): www.viol-secours.ch

Bureau Information Femmes (VAUD): www.bif-vd.ch

Union des femmes de Lausanne (VAUD): www.maisondelafemme.ch

Centre social Protestant (VAUD, BERNE-JURA, NEUCHÂTEL, GENÈVE): www.csp.ch/vd

Unité interdisciplinaire de médecine et de prévention de la violence (UIMPV) GENÈVE: Hôpital Universitaire de Genève

F-information (GENÈVE): www.f-information.org

Slutwalk (SUISSE): www.slutwalk.ch

Vivre sans violence (SUISSE ROMANDE): www.vivresansviolence.ch

[La main tendue \(SUISSE\)](#) : numéro de téléphone gratuit 147 ou www.147.ch

[Apprentissage et HES \(SUISSE\)](#) : www.orientation.ch

Sur le web

« [Spotted discrimination](#) » (page facebook qui relaie des témoignages de harcèlement sur les campus)

www.non-c-non.ch (site sur le harcèlement sexuel au travail)

www.comeva.ch (site de « violence que faire? »)

www.ciao.ch (site d'information d'aide et d'échange pour les jeunes)

www.centre-lavi.ch

« [Emmeline May and Blue Seat Studios, Tea consent, Copyright ©2015](#) » (vidéo sur le consentement)

repondons.tumblr.com (un tumblr, lié à une page facebook du même nom qui donne des mots pour répondre aux harcèlement quotidien)

projetcrocodiles.tumblr.com (histoires de harcèlement et de sexisme ordinaire mises en bandes dessinées)

www.2e-observatoire.com (le deuxième Observatoire analyse les rapports entre les femmes et les hommes. Spécialisé dans le harcèlement psychologique et sexuel au travail, il étudie, forme, propose des solutions.)

www.leg.ch (un site francophone avec tout ce qu'il y a à savoir sur la Loi sur l'égalité des femmes et des hommes au travail)

www.gleichstellungsgesetz.ch (un site germanophone avec tout ce qu'il y a à savoir sur la Loi sur l'égalité des femmes et des hommes au travail)

www.senzeparita.ch (un site italo-phonique avec tout ce qu'il y a à savoir sur la Loi sur l'égalité des femmes et des hommes au travail)

www.egalite.ch réunit les bureaux cantonaux de l'égalité entre les femmes et les hommes de Suisse romande.

Glossaire

Agence : Personne qui ne s'identifie ni à un homme ni à une femme (ni même un mélange des deux); de ne pas avoir un genre.

Cis-genre, cis-sexuel : Les personnes cis-genres sont des personnes qui se reconnaissent dans le sexe ou le genre qui leur a été assigné à la naissance. Par opposition, les personnes trans* sont celles qui se reconnaissent ou vivent dans un autre genre que celui qui leur a été assigné à la naissance.

Cissexisme : système de pensées qui soutient le fait que les identités ou expressions de genre des personnes cis seraient plus naturelles et légitimes que celles des personnes trans*. Du cissexisme découle les violences et discriminations transphobes.

Domination (Rapport social de) : rapport asymétrique de pouvoir dans lequel des groupes sociaux s'opposent autour d'enjeux de pouvoir. Il s'agit de rapports abstraits qui ont des incidences sur la réalité matérielle des groupes. Dans ce cadre, on peut définir le(s) groupe(s) qui disposent du capital économique, culturel, politique etc. suffisant pour contraindre d'autres groupes sociaux. Ces derniers groupes sont dominés car leur statut de subordination est maintenu dans le temps par la violence (physique ou symbolique).

Classe (sociale) : la notion de classe exprime la hiérarchisation de la société en classe socio-économique. C'est un concept qui est beaucoup utilisé en his-

toire, en sociologie et en science politique pour expliquer la reproduction des inégalités entre les générations. Par exemple, quelqu'un qui dont les parents ont été à l'université et qui exercent des métiers de cadre aura beaucoup plus de facilité à faire de longues études et à accéder à un travail de cadre à son tour que quelqu'un dont les parents n'ont pas fait de longues études et / ou exercent un métier technique. Cela n'a rien à voir avec les capacités intellectuelles ou le talent, il s'agit de la classe économique qui donne certains privilèges qui se transmettent grâce au capital économique et culturel, c'est à dire l'accumulation de richesses matérielles et / ou culturelles. Pour en savoir plus : <http://thewireless.co.nz/articles/the-pencilsword-on-a-plate>

Aussi, des stéréotype négatifs (et faux) pèsent sur les personnes issues de classes populaires. Par exemple, on dira d'une fille qu'elle est pas « classe », qu'elle parle fort, qu'elle est « vulgaire », qu'elle est « facile » etc. Et les garçon issu de classe populaire passent pour avoir « mauvaise réputation », « être violents », « machos » etc.

ellui/elleux : elle / lui + pronom neutre utilisé en écriture inclusive pour désigner des personnes, notamment pour éviter d'exclure une personne transgenre et / ou non-binaire, intersexe ou agence dans l'écriture. Le système grammatical francophone ne permet pas de sortir de la binarité homme / femme, c'est pourquoi l'usage de néologisme est parfois utile.

Genre: système de pensées qui produit des identités et des catégories binaires, les hommes et les femmes, qui sont considérés comme naturellement et biologiquement différents. Différents rôles, attitudes et valeurs, qui changent selon les époques, les milieux et les endroits, sont associées à l'une et l'autre de ces catégories. Elles sont aussi hiérarchisées, c'est-à-dire que tout ce qui est féminin est dévalorisé et infériorisé par rapport à ce qui est associé au masculin. De plus, des rapports sociaux de pouvoirs découlent de cette bicatégorisation et cette hiérarchisation. C'est pour cela qu'on parle de système de domination. A travers ce système toute personne qui ne se conforme pas au rôle de genre définis par rapport au sexe qui lui a été assigné peut être sanctionnée, par exemple par des discriminations ou des violences.

Genre (Identité de): Genre dans lequel une personne se reconnaît. La plupart des gens se reconnaissant dans le genre qui leur a été assigné à la naissance (homme / garçon ou femme / fille) sont donc des personnes cis-gendre. Il y a aussi des personnes qui s'identifient dans un genre autre que celui qui leur a été assigné à la naissance, ces personnes sont trans-gendre et / ou non-binaires dans le genre.

Genre (Expression de): manière dont une personne exprime sa masculinité ou sa féminité, que celle-ci soit ou non en adéquation avec le genre assigné à la naissance. C'est le look, les manières de parler, de se tenir etc. d'une personne qui sont généralement associées au féminin ou au masculin. Par exemple, on dira qu'une femme est plutôt masculine ou féminine, et un homme ou efféminé ou masculin. Les expressions de genre les plus éloignées de ce qui est socialement attendu d'une femme et d'un homme sont les plus stigmatisées.

Hétéro-cis-sexisme: ensemble de pensées, attitudes, et préjugés qui posent l'hétérosexualité comme plus acceptable, normale ou naturelle que d'autres formes de sexualité (orientation sexuelle). Les discriminations envers les personnes gays, lesbiennes, bi / pansexuelles ou asexuelles et MOGAI, à savoir l'homophobie ou la MOGAIPHOBIE découlent de l'hétérosexisme.

Iel / iels: Pronom inclusif de la 3^e personne du singulier qui peut être utilisé par une personne pour se désigner elle-même lorsqu'elle s'identifie à une identité de genre non-binaire. Le pronom est très important, car comme le prénom c'est un moyen de nommer les personnes au quotidien. C'est pourquoi il est important de respecter le choix de pronom et de prénom d'une personne. Aussi, nous avons choisi d'utiliser ce pronom inclusif au lieu du «il» général qui a une origine grammaticale sexiste (le masculin l'emporte sur le féminin, même s'il n'y a qu'un seul mâle et 100 femelles), et ainsi visibiliser les femmes et inclure les personnes non-binaires dans la brochure.

Intersexe / Intersexué: Etre humain (environ 1 sur 2000 à 4000 en Suisse) naissant avec des attributs génitaux et / ou chromosomiques et / ou hormonaux appartenant aux 2 types de sexe. Les intersexués s'organisent depuis des années pour défendre leur droit à être intersexes et dénoncer les mutilations génitales dont iels sont victimes (on excise légalement en Suisse, par exemple, sous prétexte de les faire rentrer dans une vision binaire et dichotomique des sexes). La lettre «I» dans LGBTQIA+ correspond à «intersexe». Pour plus d'info: <http://zwschengeschlecht.org/>

Intersectionnalité: Concept créé par Kimberlé Crenshaw en 1991 qui décrit le fait que les systèmes de domination et les différents rapports de pouvoir de race, de sexe, de classe, de sexualité etc. s'entre-

croisent et s'influencent les uns les autres. Il décrit la situation des personnes qui subissent simultanément plusieurs formes d'oppressions qui se combinent.

Lae: le ou la, utilisé en écriture inclusive pour désigner des personnes, notamment pour éviter d'exclure une personne trans-gendre et / ou non-binaire, intersexe ou agendre dans l'écriture. Le système grammatical francophone ne permet pas de sortir de la binarité homme / femme, c'est pourquoi l'usage de néologisme est parfois utile.

MOGAI-Mogaiphobie: Acronyme anglais signifiant Marginalized Orientations, Gender Alignments and Intersex = Orientations et alignements de Genres Marginalisés Et Intersexes (Alignement au sens de l'alignement entre le genre assigné et le genre réel). C'est une alternative plus inclusive à l'expression francophone LGBTQIA. La mogaiphobie est la discrimination envers les personnes MOGAI.

Neuro-atypie: originellement, ce terme a été utilisé par les personnes sur le spectre de l'autisme pour se désigner elles-mêmes en opposition aux personnes non-autistes ou «neuro-typique». Aujourd'hui ce terme est utilisé de façon plus large pour désigner des personnes qui vivent avec des troubles psychiques ou émotionnels. Toutes ces personnes subissent de la psychophobie, c'est à dire une oppression systémique (stigmatisation sociale, refus d'emploi, micro-agression, violences par l'État etc.) parce que leur psyché fonctionne de façon atypique par rapport à la norme dominante.

Non-binaire (personne): personne qui a le sentiment profond de ne pas être ni un homme ni une femme mais dont l'identité de genre peut fluctuer entre les deux, entièrement, partiellement ou encore

entièrement en dehors de ces deux catégories. Autrement dit une personne qui ne se reconnaît pas dans le système de genre binaire H / F dominant dans la société.

Patriarcat: système social dans lequel les hommes détiennent l'autorité dans l'ensemble des structures sociales, économiques et légales d'une communauté ou d'une société, notamment grâce à la filiation paternel ou fraternel.

Personnes LGBTQIA: personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, trans*, queer, intersexes et asexuelles.

Race: catégorie sociale historiquement et socialement construite sur lequel repose le racisme, ainsi que les discriminations et violences qui en découlent.

Racisme: système de pensées, attitudes et valeurs (système de domination) qui divise et hiérarchise les personnes sur la base de critères physiques ou religieux, supposés ou réels visibles ou non. Ces critères sont considérés comme spécifiques à l'ensemble d'un groupe social. Dans ce système, les personnes blanches sont associées à la norme dominante, plaçant toute personne non-blanche comme différente, comme «autre». Le racisme se manifeste à l'échelle individuelle par des paroles, attitudes, comportements glorifiants, exotiques ou stigmatisant. Il se manifeste aussi à l'échelle structurelle par les discriminations et violences comme par exemple le contrôle au faciès par la police, les discriminations à l'embauche ou au logement. Le racisme étant socialement et historiquement construit, il est héritier du colonialisme et de l'impérialisme (post-colonialité), réactualisé aujourd'hui sous d'autres formes (néo-colonialisme). La négrophobie, l'islamophobie et l'antisémitisme sont des formes spécifiques de racisme qui touchent respectivement les

personnes noires, les personnes musulmanes et juives, qu'elles le soient ou perçues comme telles.

Raciste : qui relève du racisme; qui produit une hiérarchie selon la race.

Personne racisée : terme utilisé pour désigner les personnes qui subissent le racisme en raison du fait qu'elles appartiennent à des groupes socialement et historiquement opprimés car non-blancs. Personnes qui sont en position d'infériorité dans le rapport social de race.

Rapport social : relation qui détermine et structure des groupes sociaux, et les individu-e-x-s qui les composent. L'élément qui regroupe les personnes peut être la profession, la classe sociale, la race, le genre, ou autre. Les rapports sociaux définissent chaque groupe social, et ce qui distingue les uns des autres. Ces rapports sont sources de tensions et de luttes entre les groupes (voir « rapport social de domination »).

Saon : sa ou son, utilisé en écriture inclusive pour désigner des personnes, notamment pour éviter d'exclure une personne transgenre et / ou non-binaire, intersexe ou agenre dans l'écriture. Le système grammatical francophone ne permet pas de sortir de la binarité homme / femme, c'est pourquoi l'usage de néologisme est parfois utile.

Sexe : catégorie historiquement et socialement construite sur lequel repose le sexisme et le genre. Le sexe est défini sur la base d'un ensemble de caractéristiques physiques, génétiques et biologiques, réelles ou supposées. C'est sur cette base que les personnes sont légalement assignées « femme » et « homme ».

Sexisme : système de pensées et d'atti-

tudes, socialement et historiquement construites, qui repose sur l'idée qu'il y a deux sexes et deux genres strictement différents et qui n'ont pas la même valeur, même s'ils peuvent être complémentaires : les hommes et les femmes. Différentes caractéristiques sont attachées à l'un et l'autre. Les premiers étant construits comme supérieurs aux seconds. Il se manifeste à l'échelle structurelle, à travers l'organisation de la société et de ses institutions. A l'échelle individuelle, il se manifeste à travers des attitudes et propos sexistes.

Sexiste : qui établit une hiérarchie selon le sexe ou le genre; qui relève du sexisme.

Orientation sexuelle : d'après SOS homophobie France, « l'orientation sexuelle fait référence à la capacité de chacun-e-x de ressentir une profonde attirance émotionnelle, physique et / ou sexuelle envers des individu-e-x-s du sexe opposé et / ou du même sexe, et d'entretenir des relations intimes et sexuelles avec ces individu-e-x-s. »

Psychophobie : Oppression systémique à l'égard des patient-e-x-s ou supposé-e-x-s patient-e-x-s de la psychiatrie.

Transgenre : Personne qui ne s'identifie pas ou pas complètement au genre assigné à sa naissance. Contraire de cisgenre. Lorsqu'une personne se fait discriminer en raison qu'elle est transgenre, on appelle cela de la transphobie.

Validisme : (aussi appelé capacitisme) système d'attitudes et de pensées considérant les personnes valides, c'est-à-dire sans handicap physique ou mental, comme plus légitimes conduisant à ne penser le monde qu'à travers les yeux des valides, en invisibilisant les personnes en situation de handicap.

Table des matières

p.5	Préambule
p.7	Qui sommes-nous ?
p.8	Remerciements
p.9	Comment lire ce guide et avertissements

Chapitre 1: Le harcèlement sexuel et sexiste aux études : qu'est-ce que c'est ?

p.13	1.1 Définition générale et caractéristiques
p.14	« Faire confiance à son ressenti »
p.15	1.2 Les formes du harcèlement sexuel
p.15	1.3 Le harcèlement sexuel et les autres violences sexuelles
p.16-17	« C'est quoi le consentement ? »
p.18	1.4 Le cyber harcèlement
p.18	1.5 Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral : les différences
p.19	1.6 Les bases légales du harcèlement sexuel aux études
p.21	1.7 Le harcèlement sexuel, continuum de violences hétéro-cis-sexistes, et racistes
p.22	« C'est quoi « la culture du viol » ? »

Chapitre 2: Le harcèlement sexuel et les formations post-obligatoires : spécificités, différences et similarités entre les lieux de formations et le monde du travail salarié

p.25	2.1 Les spécificités des lieux de formation post-obligatoire
p.26	« La rumeur »
p.27	2.2 Un phénomène invisibilisé par des représentations stéréotypées
p.27	2.2.1 Stéréotypes sur le harcèlement et les violences sexuelles en général
p.28	« La bisexualité : stéréotype et invisibilisation. »
p.30	2.2.2 Les stéréotypes liés aux lieux de formation post-obligatoire
p.31	2.3 Qui exerce du harcèlement sexuel dans les lieux de formation ?
p.32	2.4 Les stratégies des agresseurs
p.35	Flatter en utilisant un argument hétérosexiste ET/ou raciste, une technique de manipulation courante
p.39	2.5 Qui sont les personnes victimes ?
p.39	2.6 Les conséquences du harcèlement sexuel
p.40	2.6.1 Les ressentis et émotions au niveau personnel
p.42	2.6.2 Effets sur la santé mentale et physique
p.43-44	« Syndrome du Stress Post-Traumatique (PTSD)

p.45
p.45

en anglais)»
2.6.3 Effets sur les études et le travail
2.6.4 Effets sur les relations sociales, amoureuses et familiales

Chapitre 3: Moyens pour (ré)agir face au harcèlement sexuel et sexiste

p.49	3.1 L'auto-défense
p.50	« Les réactions »
p.51	« Body building du mental »
p.52	3.1.1 Exprimer son refus
p.52	3.1.2 Prendre soin de soi
p.53	3.1.3 Sortir de l'isolement
p.54	3.1.4 Choisir un cours d'auto-défense
p.54	3.2 Commencer les démarches contre le harcèlement
p.55	3.2.1 Le rôle des établissements de formation post-obligatoire
p.56	3.2.2 Durant les examens
p.56	3.2.3 Le réseau de confiance et les professionnel-le-x-s
p.58	« Centres cantonaux LAVI »
p.59	3.3 Je suis témoin ou une personne de soutien, que puis-je faire ?
p.59	3.3.1 Je suis témoin
p.59	3.3.2 Je suis une personne de soutien
p.62	3.4 Les mesures administratives et légales pour se défendre
p.62	3.4.1 Comment fonctionne le droit
p.66	3.4.2 Les limites des procédures et du droit
p.67	3.5 Constituer un dossier
p.67	3.5.1 Accumuler les preuves
p.67	3.5.2 Rédiger un récit circonstancié
p.68	3.6 La relation client-e-x/avocat-e-x
p.68	3.6.1 Choisir un-e-x avocat-e-x
p.69	3.6.2 Le premier rendez-vous avec l'avocat-e-x
p.70	3.6.3 La gestion du dossier
p.71	3.6.4 Les honoraires
p.72	3.7 L'assistance judiciaire et protection juridique
p.70	3.7.1 L'assistance judiciaire
p.72	3.7.2 Protection juridique
p.73	3.8 Dépôt de plainte et voies de recours
p.74	3.8.1 Plainte pénale et procédure civile: différences
p.75	3.8.2 Porter plainte au poste de police
p.76	3.8.3 Porter plainte auprès du procureur-e-x général-e-x

p.77	Conclusion
p.79-80	Bibliographie
p.81-82	Ressources utiles
p.83-86	Glossaire
p.87-88	Table des matières

Impressum

Auteur-e-s
Paola Antognini
Lorraine Astier Cholodenko

Correctrices
Julie Dubois
Pauline B.
Clémence Demay
Léa Dafner

Graphiste
Kalinka Janowski
kalinkajanowski@gmail.com

Imprimeur
CRIC Imprimerie Druckerei
chemin des Sources 1, CH-1723 Marly

Année d'impression
Novembre 2017

Téléchargez cette brochure
www.formation-sans-harcelement.ch
www.ausbildung-ohne-belaestigung.ch



NOTES

Lined area for writing notes, consisting of horizontal red lines on a white background.



Pourquoi rédiger une brochure sur le harcèlement sexuel pour les étudiant-e-s ?

Ces questions nous les avons maintes fois entendues depuis que nous avons lancé la campagne nationale contre le harcèlement sexuel sur les lieux de formation, en novembre 2016. Notre réponse est toujours la même : les étudiant-e-s du post-obligatoire (apprenti-e-s, gymnasien-ne-s, haut-écoliers / ères et universitaires) manquent d'information sur ce qu'est le harcèlement sexuel, sur sa prévention, les stratégies de défense et les moyens de le sanctionner.

Cette brochure a été conçue par et pour les étudiant-e-s. Nous avons pris l'affaire en main, car nous estimons être les mieux placé-e-s pour parler du harcèlement sexuel sur nos lieux de formation. Nous avons voulu porter un regard vif et, parfois, critique sur ce qu'il est possible de faire, ce qui manque encore et, finalement, proposer ce qui pourrait encore être fait. Dans notre démarche, ce qui nous tient le plus à cœur, c'est pouvoir s'auto-organiser entre étudiant-e-s, en espérant que cela en ins-

pire d'autre. Nous espérons, grâce à cette brochure, mais aussi en participant plus largement dans le combat contre le harcèlement sexuel sur les lieux de formation, que les étudiant-e-s pourront faire changer les choses. Nous sommes en mesure d'exiger de nos institutions de formation qu'elles nous entendent et prennent des mesures concrètes contre le harcèlement sexuel.

La brochure est divisée en trois chapitres. Le premier sert à (re)connaître le harcèlement sexuel, les formes qu'il prend, et comment il s'articule avec d'autres violences. Le deuxième chapitre traite des particularités sur les lieux de formation, les préjugés qui persistent ainsi que les stratégies des agresseurs. Le dernier chapitre détaille différents moyens à disposition pour se protéger et pour se défendre contre le harcèlement sexuel. Pour davantage d'information, une section avec des ressources figure à la fin de la brochure. En espérant que cette brochure vous soit utile, nous vous souhaitons une bonne lecture !

Mais... Ça arrive souvent du harcèlement sexuel aux études ?