



# Harcèlement sexuel L'affaire Weinstein brise un tabou sociétal



### Réactions

La révélation de l'affaire Weinstein suscite une forte mobilisation et une large prise de parole. La question du harcèlement sexuel ne doit plus faire l'objet d'un déni, et susciter une prise de conscience masculine. APP PHOTO/ANNE-CHRISTINE POUJOLAT

**Les hashtags #balancetonporc et #metoo ont été postés près de 4000 fois à Genève. Une mobilisation sans précédent**  
Céline Garcin

La révélation de l'affaire Harvey Weinstein à Hollywood a fait l'effet d'un pavé dans la mare. Depuis quelques jours, les témoignages de victimes de harcèlements sexuels déferlent sur les réseaux sociaux. Lancés le week-end dernier, les hashtags #balancetonporc et #metoo totalisaient hier respectivement 7000 et 4900 occurrences sur

Twitter en Suisse, dont près de 4000 rien qu'à Genève. Dans près de 70% des cas, ils ont été postés par des femmes. Cette mobilisation exceptionnelle traduit-elle une vague d'indignation éphémère ou marque-t-elle un profond changement sociétal? Autrement dit, y aura-t-il un avant et un après l'affaire Weinstein à Genève?

### «Un problème indéniable»

La réponse est évidemment nuancée. Plusieurs spécialistes parlent toutefois de mobilisation sans précédent. «On est aujourd'hui loin du buzz», estime Lorena Bertani, avocate spécialisée dans l'aide aux victimes de violences. «La prise de conscience dépasse largement le ré-

seau féministe, souligne à son tour Marylène Lieber, sociologue à l'Université de Genève et spécialiste de la violence genrée dans l'espace public. Par leur diffusion virale, les réseaux sociaux ont permis une mobilisation beaucoup plus large que ce que nous avons pu observer jusqu'à aujourd'hui. On voit ainsi que le harcèlement sexuel touche toutes les couches de la société. Et ça, c'est quelque chose de nouveau.»

Pour Coline de Senarclens, coorganisatrice de la première Marche des salopes à Genève, l'ampleur des témoignages rend simplement le problème désormais «indéniable».

Peut-on dès lors attendre des retombées directes de cette prise de conscience collective? Marylène Lie-



ber relève que l'effet de masse inhérent aux réseaux sociaux permet aux victimes de se sentir moins seules et de mettre des mots sur un ressenti souvent tu et banalisé, cette fameuse zone grise où on ne sait pas si on se situe dans de la drague ou du harcèlement (*lire ci-dessous*). «Les personnes qui ont subi des harcèlements sexuels se rendent alors compte que ce qu'elles ont vécu n'est pas normal et qu'elles ont la légitimité de se défendre», souligne la secrétaire syndicale, Valérie Buchs.

De là à oser dénoncer un patron sexiste ou un peu trop entreprenant, le chemin est encore long. «Dans la pratique quotidienne, les personnes qui dénoncent sont souvent considérées comme des éléments perturbateurs car elles brisent l'image que veut renvoyer l'entreprise ou cassent une routine confortable, déplore Marylène Lieber. Beaucoup ne peuvent pas prendre le risque de perdre leur emploi.»

### Le rôle des hommes

Des dispositions pourraient pourtant être aisément mises en place par les entreprises pour bannir le sexisme, estiment plusieurs spécialistes. Par exemple? «Indiquer précisément aux employés les démar-

«Des hommes très respectueux à plusieurs égards outrepassent pourtant les limites du harcèlement sexuel»

### Coline de Senarclens

Coorganisatrice de la première Marche des salopes à Genève

ches à effectuer et vers qui se tourner s'ils se sentent harcelés», détaille la sociologue.

Mais la généralisation de ces

pratiques déjà adoptées par certaines sociétés et institutions nécessite une vraie volonté politique au sein des entreprises, estime Lorella Bertani. Et tant pour l'avocate que pour Coline de Senarclens, la balle est aujourd'hui dans le camp des hommes. «Beaucoup ne se sentent pas concernés et réagissent aujourd'hui en disant qu'ils ne sont pas comme Harvey Weinstein. Mais ils ne remettent pas en question leur propre comportement, fustige Coline de Senarclens. Des hommes très respectueux à plusieurs égards outrepassent pourtant les limites du harcèlement sexuel, souvent sans s'en rendre compte. Nous devons aujourd'hui réfléchir collectivement à cette problématique.»

### Voir aussi notre vidéo sur

[www.harcelement.tdg.ch](http://www.harcelement.tdg.ch)

## L'Uni ouvre les yeux et lance des actions

● «Nous devons avoir une tolérance zéro envers le harcèlement et les problèmes sexistes. Nous devons nous pencher sur nos propres pratiques et reconnaître nos failles.» Ce sont les mots d'Yves Flückiger, recteur de l'Université de Genève (UNIGE), prononcés vendredi lors du Dies academicus. Des mots qui ravivent le souvenir des accusations de sexisme visant les hautes sphères de l'institution, relayées au début de janvier par *Le Matin Dimanche*, ou encore des cas de harcèlement sexuel et sexiste. «Oui, l'UNIGE a un problème avec le harcèlement,

comme d'autres entités, indique Brigitte Mantilleri, directrice du Service égalité de l'UNIGE. Et depuis novembre, j'en reçois de plus en plus.»

Novembre, c'est lorsque paraît une étude sur le sexisme et les carrières académiques à l'UNIGE - demandée par le rectorat. «Ce rapport a agi comme un électrochoc sur le rectorat, rapporte Brigitte Mantilleri. Et montré que le dispositif actuel n'est pas satisfaisant. Cela ne permet pas de bien prendre en charge les victimes - elles ne savent pas à qui s'adresser et craignent les représailles - ni de sanctionner correctement les

auteurs.»

Un groupe de travail a alors été constitué, composé de doyens, d'étudiants, de représentants des RH et du service juridique. Un an plus tard, il s'apprête à livrer du concret: une vaste campagne va être lancée le mois prochain.

### Meilleur soutien en novembre

Dans l'intervalle, on en connaîtra seulement les grandes lignes. Soit la publication d'un guide à l'attention des victimes, des témoins et des responsables. Un nouveau groupe de répondants sera créé pour offrir un soutien direct et ciblé sur cette



problématique, indique la directrice. Et d'appuyer: «Il faut absolument libérer la parole.» En un an, aucun des cas de harcèlement qui lui ont été confiés n'a débouché sur des suites judiciaires. «Car pour ouvrir une enquête administrative, le sceau de l'anonymat doit être brisé, la personne incriminée a le droit de savoir qui la met en cause...»

La peur de représailles est donc grande. «Nous voulons montrer que si une personne entreprend des démarches, elle sera soutenue par les instances dirigeantes. L'Université est un milieu fortement hiérarchisé et cela entraîne des dépendances. Difficile pour un étudiant de dénoncer un professeur qui a le pouvoir d'influer sur son futur, idem pour un doctorant et son

directeur de thèse...»

Ces instances auront-elles le courage de sanctionner voire de licencier un collaborateur?

Sachant que le financement de certaines recherches est directement lié au professeur? «Absolument! Le rectorat prône la tolérance zéro. Il y a une véritable prise de conscience.»

Enfin, le guide va également redéfinir certaines notions et gestes déplacés. «Notre campagne se veut aussi préventive. Une meilleure information permet parfois de réguler des comportements.»

### Etudiants aussi engagés

Les choses bougent aussi du côté des étudiants. Le Collectif d'étudiants en lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel (CELVS) s'est

formé l'an passé. Ses objectifs: briser un tabou en encourageant la prise de parole - il organise ainsi des colloques et des interventions en cours - mais aussi susciter une prise de conscience de l'institution afin qu'elle apporte une réponse convaincante aux victimes. Le CEVLS collabore avec le Service égalité et la CUAÉ (faitière des associations d'étudiants).

Celle-ci, avec le CEVLS et d'autres organisations étudiantes, a lancé une campagne demandant l'élargissement de la Loi sur l'égalité. En l'état, elle n'offre aucune protection légale contre le harcèlement sexuel dans le domaine de la formation mais couvre seulement les salariés. **Aurélié Toninato**

## «L'acte porte-t-il atteinte à la dignité? Voilà ce qui prime»

● Karine Lempen est professeure de droit du travail à l'UNIGE et auteure d'une étude parue en juin sur la jurisprudence cantonale relative à la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Son analyse de 190 décisions de justice entre 2004 et 2015 montre qu'une personne qui se plaint de harcèlement sexuel n'obtient pas gain de cause dans huit cas sur dix.

### Comment définir le harcèlement sexuel?

La Loi sur l'égalité (LEG) définit le harcèlement sexuel et sexiste comme «tout comportement importun ou tout autre comportement sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail».

Il peut être le fait du personnel de l'entreprise ou de clients,

sous la forme de remarques obscènes, pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, etc. Le caractère répétitif n'est en revanche pas une condition dans la définition du harcèlement sexuel (alors qu'il l'est pour du harcèlement psychologique ou du mobbing).

### Entre harcèlement et drague, comment faire la différence?

L'élément déterminant est le caractère non souhaité de l'acte, son effet discriminatoire, l'atteinte à la dignité qui en résulte.

### Quels sont les moyens d'action d'une victime?

Une action pénale peut être dirigée contre l'auteur. En effet, le Code pénal interdit certaines formes de harcèlement sexuel. La personne qui se sent harcelée peut également agir sur le plan

civil ou administratif contre l'employeur, qui a le devoir de protéger la personnalité de ses employés (*ndlr: la Loi sur le travail l'oblige à «prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs»*).

### La voie juridique ne débouche pas souvent sur un résultat favorable, selon votre étude...

En cause notamment, la difficulté de prouver l'acte (*ndlr: c'est à l'employé de prouver que l'acte a eu lieu, et non pas à l'employeur de prouver qu'il n'a pas eu lieu*). Il est toujours compliqué de trouver des témoins. Les actes se déroulent souvent à l'abri des regards ou les employés ne veulent pas témoigner contre leur employeur. On ne peut que conseiller aux victimes de consigner tous les événements et



propos, de se confier à des personnes de confiance dans l'entreprise ou de se tourner vers des syndicats, bureaux d'égalité ou centres LAVI (aide aux victimes d'infractions).

### **Quid du harcèlement sexuel hors relations de travail?**

La victime ne pourra qu'invoquer le Code pénal. Mais ces dispositions ne permettent pas de punir les comportements dits de «sexisme ordinaire», prohibés sur les lieux de travail... Les personnes harcelées sexuellement dans la rue ont peu de moyens d'action. **A.T.**