

La Cité

Pourquoi l'Uni de Genève ne dispose pas d'anticorps contre le sexisme



© Alberto Campi / Novembre 2016

Les résultats d'une étude sur la carrière académique à l'Université de Genève sont sans équivoque. En 2016 encore, le sexisme perturbe les relations entre les doctorantes et leur hiérarchie masculine. Loin d'être anodin, ce phénomène persiste dans une institution qui, habilitée à appréhender les discriminations en dehors de ses murs, devrait pourtant le rejeter naturellement. Parfois humaines, les raisons sont aussi à chercher dans des facteurs structurels, telles la dépendance hiérarchique et la précarité contractuelle des doctorantes et post-doctorantes.

Rebecca Thorstein

8 février 2017

«Ma petite», «ma belle», «ma chérie», «ma mignonne», «ma jolie», «ma poulette», «mon enfant», «mon amour»... Le poison du sexisme se diffuse à petites doses, il circule imperceptiblement à l'aide de mots chargés d'une proximité suspecte. Telles ces interpellations affectueuses ou paternalistes que des professeurs ont (eu) l'habitude de prononcer en s'adressant à leurs jeunes chercheuses de l'Université de Genève, indépendamment de leur stade de carrière, comme le révèle une retentissante étude¹ menée par l'universitaire Klea Faniko², rendue publique fin novembre dernier. Des paroles déplacées, mais également des remarques dénigrantes.

Une histoire presque ordinaire qui, aujourd'hui, n'épargne pas l'Université de Genève, après avoir touché tant de secteurs professionnels. Longtemps passé sous silence, le

phénomène du sexisme ne cesse, ces dernières années, d'être exposé au grand jour. L'automne 2016 a été particulièrement dense. Les propos choquants d'un certain Donald Trump, rabaisant les femmes au rang humiliant de bêtes objets sexuels, ont déclenché aux États-Unis une vague de dénonciations. En France, un rapport remis au gouvernement, le 24 novembre dernier, pointait la persistance du sexisme dans le monde du travail. À Lausanne, lors d'une enquête de l'Observatoire de la sécurité lausannois, l'institut Idiap et l'EPFL, publiée début décembre, plus de 70% des femmes âgées entre 16 et 25 ans ont déclaré avoir été victimes de harcèlement de rue...

À l'Uni de Genève, le cadre diffère foncièrement, puisque ce phénomène se propage dans ce milieu censé disposer d'anticorps naturels. Le sexisme se fonde sur *«des attitudes, des croyances et des comportements qui soutiennent l'inégalité entre le statut des femmes et des hommes»*, précise l'étude de Klea Faniko. Dans ce même document, le recteur de l'alma mater genevoise, Yves Flückiger, rappelle que son institution *«en tant que lieu de recherche, sait mieux qu'aucune autre analyser, révéler et expliquer des discriminations qui apparaissent trop souvent 'naturelles'»*. Dès lors, poursuit-il, *«elle ne peut plaider l'ignorance des mécanismes qui, volontairement ou non, malmènent cette égalité»*.

De ces mécanismes qui malmènent l'égalité, Klea Faniko montre les effets pervers. Les interpellations affectueuses, *«ma petite»*, *«ma belle»*, *«dévalorisent les compétences professionnelles des femmes en les renvoyant au rôle de fille ou de partenaire potentielle»*, dénonce-t-elle d'emblée.



Présentation de l'étude «Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain».
© Alberto Campi / Novembre 2016

Le piège de la bienveillance émotionnelle

L'étude cite le témoignage, embarrassé et embarrassant, d'une doctorante: *«Le fait d'être appelé ma belle, ma petite, remet clairement en cause les compétences pour moi. C'est indirect, ça vient en filigrane mais après on intériorise beaucoup ça, et on reste quand même quatre ou cinq ans avec une telle personne pour un doctorat. (...) On prend conscience que ce n'est pas normal qu'on se fasse appeler petite, pas normal qu'on se*

fasse appeler ma belle.» Et d'asséner: «Ce n'est pas normal qu'il ne connaisse pas notre nom au bout de quatre ans...»

C'est un cas de sexisme bienveillant, décrivant des femmes *«comme des créatures pures et fragiles, qui doivent être protégées par les hommes»*, analyse l'auteure de l'étude, en citant la définition que les universitaires étasuniens Susan T. Fisk et Peter Glick ont formulée il y a vingt ans ³. *«Ce sexisme a un impact négatif sur les performances professionnelles des femmes, en ce qui les cantonne dans un rôle subalterne»*, analyse Klea Faniko.

Les témoignages recueillis expriment tous la même tonalité dévalorisante. *«Il y a un prof qui m'appelle «mon amour», c'est le même qui m'a dit que si j'étais engagée c'était parce que je n'étais pas moche.»* Ce type de comportement peut provoquer des malentendus gênants: *«Tout le monde était persuadé que j'avais une relation avec mon chef. Simplement, parce qu'il m'appelait ma belle.»* Et susciter des réactions blessantes: *«D'un coup, les membres de mon équipe me gardaient loin de toutes les sorties qu'ils faisaient ensemble»*, se désole une doctorante.

La perception des interpellations affectueuses varie chez les jeunes collaboratrices interviewées. *«Certaines en font abstraction, explique Klea Faniko, en les considérant comme un détail de forme attribuable à l'écart générationnel ou au profil socio-culturel de leur professeur.»* D'autres ont fait l'expérience de leur caractère pernicieux. *«Je faisais confiance à mon directeur de thèse qui m'appelait «mon enfant». «Mon enfant termine ta thèse... Mon enfant concentre-toi sur sur ta thèse... Après on verra pour les financements de tes participations aux congrès.» Je me suis retrouvée à la fin de ma thèse avec zéro participation aux congrès et toujours la conviction que mon prof savait très bien quelle était la meilleure chose pour son enfant...»* Pour les cibles du sexisme, la bienveillance émotionnelle de leur supérieur hiérarchique fonctionne parfois comme un piège qui se referme sur leurs ambitions.



Klea Faniko, auteure de l'étude sur le sexisme à l'Université de Genève © Alberto Campi / Novembre 2016

Œuvre de pionnier

Lorsqu'il manifeste une attitude méprisante, le sexisme change de nature, il devient hostile. Il frôle alors la misogynie. Klea Faniko a récolté les témoignages de doctorants

qui, en laissant traîner l'oreille, ont capté des «*considérations*» à peine imaginables en 2016, prononcées par un collègue, voire un professeur, à l'encontre des doctorantes: «*J'ai entendu des commentaires tels que: <oh mais c'est une femme> ou <bientôt, elle va retomber enceinte> ou <de toute façon, elle est occupée avec ses enfants, elle n'a pas le temps pour ce genre de choses>.*» Dans les relations de travail, «*le sexisme hostile conduit à la croyance que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles...*», souligne l'auteure de l'étude.

Les stéréotypes de la femme aux fourneaux, de la mère au foyer ou de la femme objet sexuel sont tenaces. Qu'ils persistent dans une institution habilitée, et habituée, à les appréhender en dehors d'elle, c'est un paradoxe cinglant. Le «*facteur humain*», que Klea Faniko met en exergue dans le titre de son étude, n'explique qu'en partie sa constance.

Loin d'être un trait de faiblesse, la crainte d'entrer en conflit avec un supérieur académique est en réalité imputable à un facteur structurel: la dépendance hiérarchique, aux contours presque moyenâgeux, qu'une doctorante est contrainte d'accepter, soit la relation de subordination à un directeur de thèse, une voie à sens unique à laquelle personne d'autre que le professeur et l'étudiante ne peut accéder ni se mêler. «*Quand votre carrière intellectuelle et académique dépend d'un unique professeur, si celui-ci dysfonctionne vous risquez de ne plus poursuivre votre parcours*», déplore Klea Faniko.

En raison de leur position subalterne dans la relation hiérarchique, «*les doctorantes affirment qu'il est difficile d'aller au-delà de l'autorité du directeur de thèse sans pour autant dégrader la qualité de la relation*», ajoute Klea Faniko. Pour celles qui risquent de tomber, et donc de tout perdre, le filet académique n'est pas suffisamment solide. En cause, la fragilité contractuelle des jeunes chercheuses. À durée déterminée et à temps partiel, les contrats sont renouvelables tous les trois ans, s'enchaînant sans garantie de confirmation.

«*Le lien entre le sexisme et la précarité est très fort*», affirme Klea Faniko. «*Aussi fort que dans les entreprises privées*», un univers que la chercheuse a également étudié. À l'Université, cependant, il n'est pas rare de cumuler des temps partiels, «*un 30% dans un département, un 20% dans un autre, un bricolage qui risque de augmenter les chances de subir du sexisme*».

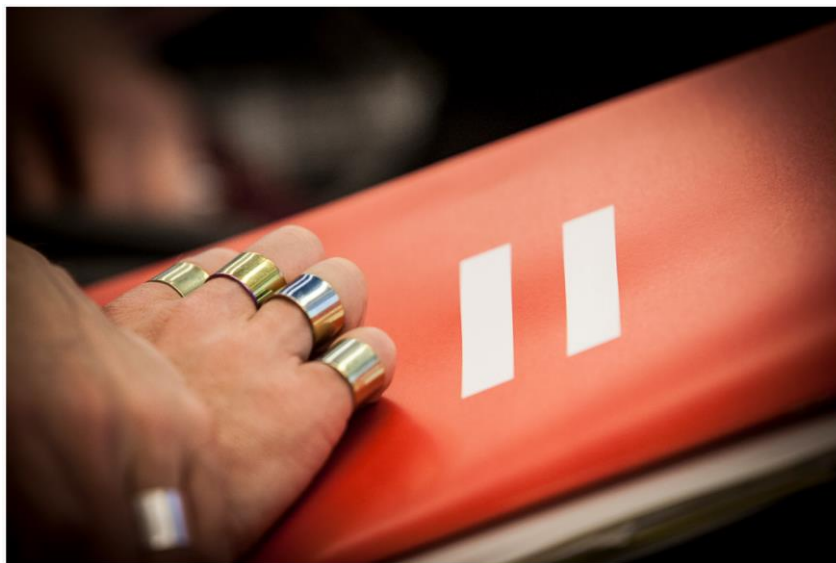
Dépendance hiérarchique et fragilité contractuelle. Pour les doctorantes, le parcours du combattant ne se limite pas à ce double obstacle. En 2006, une étude réalisée auprès de la Faculté des sciences économiques et sociales de l'Université de Genève montre que les femmes du corps intermédiaire (assistantes, doctorantes, maîtres d'enseignement et de recherche) «*bénéficient d'un moins bon encadrement que les hommes, et qu'elles ont moins de contact avec leur directeur ou directrice de thèse par rapport à leurs homologues masculins*», rappelle Klea Faniko. «*Ces caractéristiques se retrouvent en partie dans les entretiens que j'ai menés*», constate-t-elle.

Les doctorantes ont l'impression de ne pas être suffisamment prises au sérieux, se plaint la chercheuse. Les résultats de son étude montrent pourtant «*qu'il n'existe pas de différences significatives entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leur motivation*». Le chemin est semé d'embûches. Parfois inattendues. Tel le phénomène de la «*reine des abeilles*», «*la tendance de certaines femmes qui ont atteint des positions importantes à freiner l'ascension des jeunes femmes*», explique Klea Faniko. Plus qu'un

constat, c'est une mise en garde. Car selon la chercheuse, *«il ne faut pas voir l'Université de Genève comme un monde à part»*. L'institution souffre des maux qui rongent l'ensemble de la société. *«Aucune université n'est à l'abri, partout ailleurs, que ce soit en Europe ou aux états-Unis, comme le montrent bien d'autres études.»*

En Suisse, l'étude de Klea Faniko fait œuvre de pionnière. *«C'est une première»*, souligne Brigitte Mantilleri, directrice du Service de l'égalité de l'Université de Genève. *«Les autres universités suisses nous regardent.»* Le projet de mener une étude a été conçu dans ses bureaux, *«l'aboutissement d'une longue histoire»*, raconte-t-elle dans un avant-propos au rapport de Klea Faniko. *«Une histoire qui débute avec des constats et des confessions faites depuis des années sous le sceau du secret, par peur des représailles, au Service de l'égalité et qui laissent tout le monde dans l'impasse.»*

L'étude *«a motivé le rectorat à inscrire la lutte contre le sexisme parmi ses priorités»*, se réjouit Brigitte Mantilleri. *«Un groupe de travail planche sur le sujet»*, ajoute-t-elle, *«avec pour mission de proposer des solutions innovantes, efficaces et pérennes.»* Il sera composé de membres du corps professoral, vraisemblablement un doyen, des ressources humaines, des services de l'égalité et juridique. Une campagne de communication est en préparation, alors qu'un code de bonne conduite devrait voir le jour l'an prochain. Parallèlement, *«un guide sera aussi rédigé pour donner des outils aux personnes relais chargées d'intervenir en premier ressort»*. Parmi les mérites du travail de Klea Faniko, explique Brigitte Mantilleri, *«il y a le constat que l'impunité ou la banalisation sont bien trop souvent de mise»*.



© Alberto Campi / Novembre 2016

L'Université de Genève se veut alors offensive. *«En tant que lieu de formation, nous avons un impact indéniable sur l'avenir»*, s'inquiétait le recteur Yves Flückiger lors de la présentation de l'étude. Son arsenal de mesures illustre, rétrospectivement, pourquoi elle s'est jusqu'ici retrouvée démunie d'anticorps contre le sexisme. Ce qui a été mis en place ces dernières années n'était pas suffisant. *«La règles de préférence pour la personne qui appartient au sexe représenté, les programmes de mentorat ou encore les Subsidés tremplin, ont globalement été bien perçues»*, concède Klea Faniko. Mais les mesures efficaces et durables sont encore à venir. En 2016, *«la faible représentation des*

chercheuses dans les postes à haut statut ne peut être attribué à leur investissement professionnel, mais plutôt à des facteurs liés au cadre de travail», conclut-elle. Dans ce domaine, c'est presque une révolution copernicienne.

notes

1. *Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain*. Étude psychosociale menée par Klea Faniko. Université de Genève, Novembre 2016. Ce projet de recherche a été réalisé en deux phases, explique-t-elle. Dans un premier temps, le terrain a été exploré à travers une étude qualitative sur la base de 85 entretiens individuels. À partir des observations obtenues dans ces entretiens, il a été possible de procéder à une étude quantitative fondée sur un questionnaire auprès de 818 personnes.

2. Docteur en psychologie sociale à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève, Klea Faniko est actuellement engagée comme chercheuse avancée à l'Université d'Utrecht, aux Pays-Bas. Ses recherches portent sur la perception des mesures positives soutenant les carrières féminines, la trajectoire professionnelle des femmes, et les obstacles qu'elles rencontrent dans leur carrière. Elle est l'auteure d'une monographie et de deux ouvrages collectifs, ainsi que de plusieurs contributions à des revues scientifiques et à des ouvrages collectifs.

3. Peter Glick & Susan T. Fiske, «*The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism*». *Journal of Personality and Social Psychology*, 1996.

«J'ai été mise à l'écart, il a été honoré»

Elle a subi durant six ans les remarques sexistes de son directeur de thèse, des attitudes et des gestes déplacés, des propos vexants, parfois humiliants, prononcés comme si de rien n'était, devant ses collègues. En public également, lors d'une conférence. Ce jour-là, elle a senti le sol se dérober sous ses pieds. Le lendemain, son médecin, alerté par son état de détresse, décide de la mettre en congé maladie. Elle, c'est une doctorante de l'Université de Genève, dont on taira le nom. Une victime «atteinte dans sa personne».

Le récit qu'elle nous livre dans un café genevois est à lire comme un *Guide de l'impréparation face au sexisme à l'ère du savoir*. Un paradoxe d'autant plus cuisant que la doctorante a vécu son calvaire dans l'enceinte universitaire, lieu consacré à la compréhension de la nature humaine. C'est ici que des collègues l'ont traitée d'hypersensible lorsqu'elle leur faisait part du comportement de son directeur de thèse. «Lui, il était considéré comme un homme gentil», se souvient-elle en baissant les yeux en signe de dépit.

Ce mur de l'incompréhension, cette distance polie que son entourage professionnel tient avec sa souffrance, «comme si j'avais une maladie contagieuse», amplifie le découragement. Personne ne se doute alors que la doctorante est victime d'un véritable pilonnage sexiste: «Il faut que tu te trouves un homme riche pour t'entretenir», «surtout, tu ne tombes pas enceinte», «alors, tu as un copain?», «tu prends la pilule?»... Dans ses

e-mails, le directeur de thèse écrit généralement une seule phrase, juste un verbe et un complément, mais «pas de sujet»: «Faire le rapport d'activité», «passer la semaine prochaine».

Les effets physiques et psychologiques sont ravageurs: migraines, perte de sensation dans les mains et les pieds, fourmillements, pulsions suicidaires... «Je pleurais tous les jours.» Dans cette spirale de malaise, elle trouve la force de s'adresser à la Commission d'égalité de sa faculté. Qui l'encourage à témoigner devant le doyen.

Lors de cet entretien, elle ressent pour la première fois de la «reconnaissance». Le doyen lui fait la promesse de convoquer le directeur de thèse pour lui demander de ne plus entrer en contact avec elle. La doctorante accepte d'être affectée provisoirement dans un autre département. Une «mise à l'écart» qui ne dit pas son nom. Le directeur de thèse est proche de la retraite.

Mais le répit sera de courte durée. Quelques jours plus tard, elle reçoit un e-mail de ce dernier qui lui demande... à la rencontrer. Ce message fait remonter à la surface la douleur qu'elle avait enfouie dans l'espoir que la page allait être définitivement tournée.

Avec le recul, aujourd'hui, elle imagine avec une ironie amère que «la discussion avec le doyen a dû se terminer par une tape sur l'épaule...» Ce drame éclate aussi sous l'incapacité de la hiérarchie à gérer les cas de sexisme. «On m'a conseillé de ne pas activer un filtre dans ma messagerie contre mon prof pour ne pas éveiller les soupçons...» Les dispositifs de prise en charge sont inexistant, le flou juridique persistant. À qui incombe la responsabilité d'agir, de mettre un terme à un comportement sexiste?

Dans un dernier sursaut de courage, se sentant totalement isolée, la doctorante prend sur elle l'effort écrasant d'écrire un e-mail définitif à son directeur de thèse, lui enjoignant de ne plus la contacter. Elle n'aura enfin plus de nouvelles de lui.

Mais lorsque la retraite sonne pour son harceleur, elle reçoit un ultime choc: «Il a été nommé professeur honoraire», se désole-t-elle. «Moi j'ai été mise à l'écart.»

Paru dans l'édition de janvier 2017

Source : <https://www.lacite.info/politiquetxt/uni-geneve-anticorps-sexisme>