

**« #WETOOSCIENCE - HARCELEMENT SEXUEL  
DANS LES INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
ET LES ORGANISMES DE RECHERCHE »**

**RESUME DES ACTES DU COLLOQUE  
DES ASSOCIATIONS « DONNE E SCIENZA » ET EPWS  
PISE, ITALIE, 20-21 SEPTEMBRE 2018**



**Rapport 2020 de l'European Platform of Women Scientists EPWS  
([www.epws.org](http://www.epws.org))  
pour le ministère français  
de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,  
Programme 172 – Action 1, décision DGRI n°20 G 604**

**Claudine Hermann, présidente d'EPWS  
[claudine.hermann@epws.org](mailto:claudine.hermann@epws.org)**



## #WeTooInScience

Sexual Harassment in Higher Education  
Institutions and Research Organizations

Edited by

Sveva Avveduto, Silvana Badaloni, Claudine Hermann,  
Lucia Martinelli, Giuliana Rubbia, Monica Zoppè

**#WeTooInScience – Sexual Harassment in Higher Education Institutions  
and Research Organizations**

edited by Sveva Avveduto, Silvana Badaloni, Claudine Hermann, Lucia Martinelli,  
Giuliana Rubbia, Monica Zoppè

Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali  
2019, pp. 248 (IRPPS Monografie)

CNR-IRPPS e-Publishing: <http://www.irpps.cnr.it/e-pub/ojs/>

ISBN: 9788898822-17-1 (online)

DOI: 10.14600/9788898822-17-1

## Table des matières

<b>I.</b>	<b>INTRODUCTION AU RAPPORT</b> .....	4
<b>II.</b>	<b>INTRODUCTION DE L’OUVRAGE PAR SVEVA AVVEDUTO, PRESIDENTE DE L’ASSOCIATION ITALIENNE DONNE E SCIENZA (FEMMES ET SCIENCE), IRPPS - Institute for Research on Population and Social Policies ; CNR - National Research Council, Rome, Italy</b> .....	5
<b>III.</b>	<b>QUE SAVONS-NOUS EN ITALIE, EUROPE ET A L’ETRANGER ? INTRODUCTION DU CHAPITRE 1 des actes par LUCIA MARTINELLI, MUSE – Science museum, Trento, Associazione Donne e Scienza</b> .....	6
<b>IV.</b>	<b>COMMENT TRAITER LE PROBLEME : DES SOLUTIONS INTRODUCTION DU CHAPITRE 2 des actes par GIULIANA RUBBIA, Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, Associazione Donne e Scienza</b> .....	8
<b>V.</b>	<b>COMMENT TRAITER LE PROBLEME : LA PREVENTION INTRODUCTION DU CHAPITRE 3 des actes par SILVANA BADALONI, Department of Information Engineering, University of Padova, Associazione Donne e Scienza</b> .....	10
<b>VI.</b>	<b>ELARGIR LA PERSPECTIVE ENTRE HISTOIRE ET DISCRIMINATION INTRODUCTION du CHAPITRE 4 des actes par MONICA ZOPPE, Scientific Visualization Unit, IFC-CNR, Pisa, Associazione Donne e Scienza</b> .....	12

### **ANNEXES (en anglais le plus souvent)**

1.	Extraits de l’article d’Illaria Di Tullio “ <i>Chercheuses et harcèlement sexuel : ce n’est pas un tâche accomplie pour le plaisir</i> ” .....	14
2.	Des micro-solutions au harcèlement sexuel sur les campus, proposées par l’avocate Ann Olivarius.....	16
3.	La campagne « Unser Campus » de prévention et de sensibilisation de Ruhr-University à Bochum, Allemagne.....	18
4.	La déclaration de Pise.....	21

## « #WETOINSIENSCIENCE - HARCELEMENT SEXUEL DANS LES INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LES ORGANISMES DE RECHERCHE »

### RESUME DES ACTES DU COLLOQUE DES ASSOCIATIONS « DONNE E SCIENZA » ET EPWS PISE, ITALIE, 20-21 SEPTEMBRE 2018

#### I. INTRODUCTION

L'objectif de cette étude est de porter à la connaissance du département des Stratégies des Ressources humaines, de la Parité et de la Lutte contre les discriminations du ministère français de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) l'action menée par l'European Platform of Women Scientists EPWS dans le cadre de la politique d'égalité entre les sexes et la prévention des violences sexistes et sexuelles. Le colloque, organisé conjointement avec l'association italienne Donne e Scienza (Femmes et Science), membre d'EPWS en 2018 les 20 et 21 septembre à Pise, Italie avait pour titre *#WeTooInScience - Harcèlement sexuel dans les institutions d'enseignement supérieur et les organismes de recherche*. Il a abordé les différents aspects de ce problème de violences sexistes et sexuelles d'un point de vue européen et en rapportant des expériences nationales italiennes, françaises, allemandes, néerlandaises, britanniques et américaines, arméniennes.

Les actes de ce colloque, en anglais avec quelques articles en italien ont été publiés dans une collection du CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche - Centre national de la Recherche italien) - Istituto di Recerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali et sont accessibles sur internet à l'adresse [www.donneescienza.it/2018-wetooinscience](http://www.donneescienza.it/2018-wetooinscience) .

Je remercie vivement le CNR et Sveva Avveduto, présidente de l'association italienne Donne e Scienza (Femmes et Science), qui m'ont aimablement autorisée à en traduire une partie en français pour le MESRI.

Cette traduction (texte en italique, commentaires de la traductrice en caractères droits) comportera de larges extraits de l'introduction de l'ouvrage par Sveva Avveduto, et les introductions, qui résument le contenu des contributions, des 4 chapitres.

En annexes figurent d'abord des extraits en anglais de trois articles des actes, contenant des données intéressantes ou des recommandations pratiques : en annexe 1, celui d'Illaria Di Tullio, qui cite les résultats quantitatifs d'une enquête menée dans cinq pays européens dans le cadre d'un projet européen de 2012 ; en annexe 2, des micro-solutions proposées par l'avocate Ann Olivarius, qui a plaidé de nombreux cas de harcèlement contre des universités américaines et britanniques ; en annexe 3 le détail de la campagne « Unser Campus » (Notre Campus) de prévention et de sensibilisation mise en place à Ruhr-University, Bochum, Allemagne. La quatrième annexe est la traduction en français de la déclaration de Pise sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, rédigée par les participant-es à la conférence.

## II. INTRODUCTION DE L'OUVRAGE PAR SVEVA AVVEDUTO,

présidente de l'association italienne Donne e Scienza (Femmes et Science), IRPPS - Institute for Research on Population and Social Policies ; CNR - National Research Council, Rome, Italy.

*L'association italienne Femmes et Science (Associazione Donne e Scienza)<sup>1</sup>, et la Plateforme européenne des femmes scientifiques - European Platform of Women Scientists<sup>2</sup> EPWS - ont décidé de centrer leur conférence annuelle 2018 sur un sujet très débattu : le harcèlement sexuel en science et dans le monde académique [...] Le harcèlement sexuel est un problème à facettes multiples qui nécessite une analyse à plusieurs étapes et différentes voies pour le combattre. Le harcèlement va du « compliment lourd » à des épisodes de violence réelle, et son domaine est très étendu, de l'immatériel au matériel, associés de manières variées.*

*La cible du harcèlement, la femme, est mise dans une condition d'infériorité qui a souvent des répercussions sur son activité de recherche et par conséquent sur sa carrière. De plus, dans l'environnement de travail il se crée une atmosphère sexiste, pleine de plaisanteries et de langage grossier, qui contribue à renforcer l'inconfort des femmes et même, dans certains cas, la conviction, peut-être non exprimée mais implicite, que le poste atteint et le travail réalisé ne sont « pas pour les femmes ».*

*Que faire ? Nous pouvons commencer par des activités faciles à mettre en place par les organisations et les institutions, comme l'approbation d'un Guide sur la manière de traiter le harcèlement sexuel et d'un Code de conduite qui rendent publiques des procédures claires à suivre par les victimes et les conséquences auxquelles les agresseurs devront faire face. [...]*

*Le titre même de cet ouvrage – #WeToo – montre comment les étudiantes, doctorantes, scientifiques, chercheuses et professeuses, ne sont pas protégées et ont souffert les mêmes expériences humiliantes que des millions d'autres femmes.*

*Nous pouvons juste rappeler les différentes typologies et effets, qui vont des plus remarquables impliquant des professeurs très réputés ayant fait l'objet d'enquêtes, et même ayant été démis de leur poste, à une sorte de micro-cas au jour le jour qui apparaît dans n'importe quelle organisation.[...]*

*Les activités de formation sont aussi très importantes, d'abord pour sensibiliser toutes les personnes impliquées, comme victimes potentielles ou comme agresseurs, et bien entendu pour leur apprendre comment éviter ou traiter le harcèlement sexuel. La présence de médiatrices/teurs et de conseiller-es est également très pertinente.*

*Les politiques et les mesures prises devraient être clairement énoncées et organisées. Le/la représentant-e des ressources humaines et le/la chargé-e de mission Egalité devraient être, et sont souvent, les premières personnes à répondre et à promouvoir les politiques de tolérance zéro du harcèlement sexuel.*

*Cet ouvrage présente une série d'analyses qui vont de la présentation du cadre conceptuel sur le plan théorique à celle de (quelques) données disponibles.*

*Nous avons groupé les thèmes en quatre chapitres :*

---

<sup>1</sup> [www.donnescienza.it](http://www.donnescienza.it)

<sup>2</sup> [www.epws.org](http://www.epws.org)

1. *Que savons-nous en Italie, en Europe, à l'étranger ?*
2. *Comment traiter le problème : des solutions*
3. *Comment traiter le problème : la prévention*
4. *Elargir la perspective entre histoire et discrimination*

*Les modératrices de chaque chapitre, respectivement Lucia Martinelli, Giuliana Rubbia, Silvana Badaloni et Monica Zoppè, en ont rédigé les introductions qui décrivent en détail le contenu des différentes contributions<sup>3</sup>.*

*Nous espérons que notre effort à donner une image articulée de ce qui est en jeu pourra contribuer à l'effort général de prévention et de résolution de cet inconvénient problème dans notre communauté.*

### **III. QUE SAVONS-NOUS EN ITALIE, EUROPE ET A L'ETRANGER ?**

#### **INTRODUCTION DU CHAPITRE 1 des actes par LUCIA MARTINELLI,**

MUSE – Science museum, Trento, et Associazione Donne e Scienza

*Selon la Directive 2002/73/EC du Parlement européen et du Conseil (23 Sept. 2002), le harcèlement sexuel est défini comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ; cette définition est aussi celle du Conseil l'Europe. De plus le harcèlement sexuel est enraciné dans le sexisme et dans les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, comme cela est aussi remarqué par la Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres (FEMM) dans la session du 18/7/2018 du Parlement européen et sa Résolution du 11/9/2018<sup>4</sup>: « le harcèlement sexuel est une violation des droit humains liée aux structures de pouvoir patriarcales qui doivent être revues en urgence».*

*Même s'il fait l'objet d'attention du Parlement européen et d'institutions ayant autorité sur l'éducation et le travail, le harcèlement sexuel reste largement répandu dans presque tous les lieux de travail. De plus, ce qui caractérise ce comportement criminel, remarquablement méchant et sujet à controverse, est qu'il se présente fréquemment sous une forme rampante qui le rend difficile à démasquer et donc à dénoncer et poursuivre. Cela semble particulièrement vrai dans les contextes où certains rôles - s'ils ne sont pas gérés correctement - risqueraient de créer des relations asymétriques. C'est le cas, par exemple, des interactions mentor/élève et chef/collaboratrice, dans des postes de formation ou de carrière, qui se produisent fréquemment dans les organisations d'enseignement supérieur et de recherche. C'est pourquoi une analyse correcte du harcèlement sexuel particulièrement focalisée sur les institutions d'enseignement et de recherche nécessite de considérer cette question dans une approche de compréhension, considérant ce que nous savons sur le sujet, comment le cadrer dans ces contextes spécifiques et comment différents pays y font face. C'est précisément le but de ce chapitre.*

**Claudine Hermann**, tout d'abord, dans l'article « *Harcèlement sexuel dans les universités et la recherche : l'Europe peut-elle aider?* », analyse le rapport récent du Parlement européen déjà cité,

<sup>3</sup> Ces introductions sont traduites ci-après.

<sup>4</sup> « Mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union », Résolution du Parlement européen du 11 septembre 2018 sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union (2018/2055(INI)) [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331\\_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_FR.pdf)

proposé en 2018 par sa Commission FEMM, sur les « Mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union ». Puis elle explique comment la Plateforme européenne des femmes scientifiques EPWS, dans son rôle de donner une voix aux femmes scientifiques au niveau des institutions européennes, est aussi concernée par le problème du harcèlement sexuel subi par les femmes scientifiques, sur leur lieu de travail ou lors d'une mobilité en Europe. Enfin elle souligne la nécessité de soutenir le cadre légal nécessaire par un engagement effectif des femmes politiques, des associations et des chercheuses sur cette question grave, pour permettre de progresser dans la suppression du harcèlement sexuel dans les institutions d'enseignement supérieur et de recherche.

Dans cette perspective, une vue générale des stratégies adoptées en France pour gérer le harcèlement sexuel est présentée par **Colette Guillope** et **Sylvie Cromer** dans l'article « Réussites et perspectives de la lutte contre la violence de genre dans l'ESR en France »<sup>5</sup>. L'efficacité d'initiatives stratégiques institutionnelles visant à soutenir les victimes dans la dénonciation de leurs agresseurs y est discutée. [...]

L'impact destructif du harcèlement sexuel sur la vie personnelle et professionnelle des femmes et son effet de barrière à leur développement de carrière sont passés en revue dans l'article de recherche « Chercheuses et harcèlement sexuel : ce n'est pas un tâche accomplie pour le plaisir » d'**Ilaria Di Tullio** (voir aussi Annexe 1). Son analyse qualitative des récits des chercheuses harcelées, recueillis au CNR italien, démontre le lien ambigu entre harcèlement et discrimination. Elle permet aussi de classer les comportements des agresseurs selon l'intensité et l'apparence. En tout cas, les récits des victimes démontrent l'implication de la relation de pouvoir agresseur/victime dans la discrimination ainsi que l'importance du climat de travail, qui peut être complice ou contraignant vis-à-vis des comportements de harcèlement sexuel.

La perception des victimes est aussi une composante pertinente, comme cela est discuté dans l'article de recherche « Une enquête sur le harcèlement sexuel dans l'environnement académique. Idées pour une quantification du risque » par **Francesca Torelli**<sup>6</sup>. Selon le code italien de l'égalité des chances [D.L. 11 Apr. 2006, n. 198], une conduite est définie comme du "harcèlement sexuel" quand la personne qui en est l'objet la considère comme non désirée et agressive. Ce qui émerge donc comme plus pertinent est la perception par la victime de conduites non désirées, plutôt que la volonté de l'agresseur d'être offensif. Pour analyser le sens et la gravité de « non désirées » sur un échantillon significatif d'acteurs – femmes et hommes, enseignant-es, doctorant-es et personnel en général - dans une université italienne, la recherche quantitative des auteurs a attribué des notes à une série détaillée de comportements identifiés. Notons qu'on a aussi porté attention au rôle des témoins du harcèlement. La description véridique des degrés de ce qui est perçu comme harcèlement et des différentes typologies des agresseurs a pour but de permettre l'élaboration de messages efficaces, au bon moment, pour prévenir le harcèlement, et la conception d'actions ciblées pour les différents acteurs impliqués.

En conclusion, les contributions de cette partie donnent un aperçu important des documents européens majeurs sur le harcèlement sexuel et proposent des expériences italiennes et françaises significatives. Elles fournissent un point de départ adapté pour cadrer le harcèlement sexuel et dépeindre les acteurs et les comportements qui y sont impliqués, dans l'environnement spécifique des institutions d'enseignement supérieur et de recherche. De plus elles montrent la pertinence de la création de réseaux inclusifs dans lesquels des outils impératifs sont l'attention des autorités, des investigations ciblées, l'implication d'associations et la présence d'experts (c'est-à-dire le/la

<sup>5</sup> Le contenu de cette contribution, p.31 à 42 du texte en anglais, bien connu du MESRI, n'est pas détaillé dans le présent rapport

<sup>6</sup> Cette contribution est en italien

conseiller-e confidentiel-le et le/la psychologue). Cette synergie est cruciale pour démasquer et combattre le harcèlement sexuel et soutenir les sujets les plus faibles. Finalement on vise à rejeter tout comportement basé sur le pouvoir, qui empêche la création de l'environnement confortable qu'on attend dans ces communautés dédiées au progrès de la connaissance scientifique.

#### IV. COMMENT TRAITER LE PROBLEME : DES SOLUTIONS

##### INTRODUCTION DU CHAPITRE 2 des actes par GIULIANA RUBBIA,

Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia et Associazione Donne e Scienza

*Le harcèlement est une question problématique, à la fois pour celles qui en font l'expérience à titre personnel et pour les institutions qui doivent le traiter. Une fois le problème pris en main, cependant, différentes expériences vécues contribuent à dresser un tableau d'où émergent des actions possibles pour s'opposer au harcèlement ou en atténuer les effets.*

*Le rapport « Recommandations pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel dans le monde académique », fourni par le **projet EGERA** (Effective Gender Equality in Research and Academia - Egalité effective entre genres dans la recherche et le monde académique) est très clair sur ce sujet. Le rapport rappelle la définition du harcèlement du Conseil de l'Europe (cf. supra) ; il cite aussi sa catégorisation d'après (Fitzgerald 1993, *American Psychologist*<sup>7</sup>), qui inclut différents types, du plus faible au plus fort : harcèlement sexuel, attention sexuelle malvenue et contrainte sexuelle : « Le premier type implique des formes plus faibles, comme des propos désobligeants, des commentaires, des gestes inappropriés, l'utilisation de matériaux d'enseignement obscènes. L'attention malvenue inclut des efforts pour établir une relation intime, une conversation sur des sujets intimes où sexuels, une invitation à un rendez-vous, etc. Enfin Fitzgerald distingue la contrainte sexuelle comme un rapport sexuel forcé pour une récompense ou sous la menace, des attouchements physiques non souhaités ou des agressions physiques. »*

*C'est probablement ce type de harcèlement si pernicieux et répandu auquel nous devons largement nous confronter.*

*Du point de vue légal « une véritable égalité entre les sexes est la condition initiale nécessaire pour arrêter le harcèlement sexuel » déclare l'avocate **Ann Olivarius** dans sa contribution « Sexual Harassment: #TimesUp ». Olivarius commence par exposer un cas de référence dans les universités américaines des années 1970, puis elle aborde des exemples récents de méconduites sexuelles dans des institutions d'enseignement supérieur. Dans les cas qu'elle a plaidés, les institutions hésitent à admettre les mauvaises conduites de leurs « superstars académiques », en particulier à cause de la compétition et du prestige, cependant que les jeunes chercheurs renâclent à accuser ces brillants seniors qui pourraient mettre leur carrière en danger. De plus il y a une sorte de sympathie à l'égard des agresseurs mâles, « l'himpathie ». « Et pourtant c'est aux victimes que nous devons non seulement notre sympathie mais aussi notre devoir d'agir ».*

*C'est pourquoi, sur la base de son expérience, Olivarius suggère un ensemble de micro-solutions (listées en Annexe 2) : des solutions réalisables, telles que des outils pour aider à rapporter les faits, des formations régulières, un double mentorat, et des structures institutionnelles obligatoirement équilibrées en sexe, pour en citer quelques unes qui peuvent être mises en place et aider à contrer le phénomène, permettant ainsi de « déplacer le dialogue mondial de #MeToo à #TimesUp ».*

---

<sup>7</sup> Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070–1076. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.10.1070>



**Donatella della Porta**, professeure de sciences politiques à l'École Normale Supérieure de Florence, dans sa présentation « Violence contre les femmes : les mouvements de femmes comme alternatives », discute le rôle des mouvements de femmes dans la construction d'une connaissance alternative et la contribution à des changements culturels. Sa présentation in extenso et ses transparents sont **disponibles sur le site #WeTooInScience**<sup>8</sup>.

Le monde académique n'est pas perçu comme un lieu où #MeToo est un problème : les universités sont considérées comme des endroits où les gens sont censés enseigner et apprendre, mais où le harcèlement ne se produit pas. « Manque de conscience et déficience en collecte de données » se lamente **Chiara de Fabritiis** de l'Université polytechnique des Marches. Elle fournit une perspective critique du scénario italien et pointe la faible conscience du problème et une approche encore trop indifférente des organisations concernées aux niveaux national et local. « Pas de collecte de données signifie une faible conscience du problème ». Des enquêtes sur le bien-être des travailleurs et la non-discrimination, comme celle du comité pour l'égalité des chances, incluent des catégories et des questions qui semblent vagues, pas suffisamment précises pour identifier l'étendue réelle du problème et traiter des particularités.

Le **réseau des professeures néerlandaises LNVH**<sup>9</sup> a poussé à prendre des mesures et il a organisé un symposium en mai 2018 à l'université de Leiden aux Pays-Bas. **Fernie Maas**, LNVH programme officer au moment du colloque, en fait le compte rendu dans sa contribution « Mettre au défi les mauvaises conduites dans le monde académique : comment traiter et empêcher l'intimidation et l'abus de pouvoir - Une approche du réseau des professeures néerlandaises ». Ce symposium a rassemblé différents experts, des personnes institutionnelles clés et même des acteurs de théâtre qui jouaient des situations réelles<sup>10</sup>. Des questions brûlantes ont été abordées ensemble : une approche bien structurée montrant comment associations et experts extérieurs peuvent aider à approcher ces types de problèmes. Trois résultats principaux ont été identifiés : manque de perception de l'étendue du problème – encore ! - ; barrières pour rendre compte des cas et procédures inadaptées ; nouvel engagement de la direction de l'université pour développer une politique explicite de tolérance zéro. LNVH recueille également des cas de « harcèlement scientifique » comme le vol de données, des noms d'auteur(s) d'articles non justifiés, la subordination de personnes à qui l'on impose des tâches, et bien d'autres choses, qui vont au delà de la sphère sexuelle et de la dichotomie homme/femme mais font obstacle à la carrière des femmes en science.

Les recommandations de la Résolution du Parlement européen du 26 octobre 2017 sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'Union européenne<sup>11</sup>, et celles de la Résolution du 11 septembre 2018 de ce Parlement, illustrées par Claudine Hermann dans ce volume, rappellent toutes ces actions. Nous croyons que leur véritable mise en œuvre fera la différence.

<sup>8</sup> [www.donneescienza.it/2018-wetooinscience](http://www.donneescienza.it/2018-wetooinscience)

<sup>9</sup> <https://www.lnvh.nl/> LNVH rassemble 1200 professeures et professeures associées aux Pays-Bas, une fraction importante de la population concernée. En effet d'après la publication *She Figures 2018* de statistiques sexuées européennes du Directorate Général (DG) Recherche (<https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018>), ce pays compte parmi les enseignants des universités 609 femmes pour 2648 hommes au grade A (professeur-es) et 761 femmes pour 1938 hommes au grade B (professeur-es associé-es).

<sup>10</sup> Au Symposium de Leiden en mai 2018, une pièce de théâtre a permis de jouer des scènes anonymes de harcèlement et a servi de point de départ à des discussions. Cette pièce a été rejouée à l'invitation de plusieurs universités pour sensibiliser le personnel.

<sup>11</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417\\_FR.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_FR.html)

## V. COMMENT TRAITER LE PROBLEME : LA PREVENTION

### INTRODUCTION DU CHAPITRE 3 des actes par SILVANA BADALONI,

Department of Information Engineering, University of Padova et Associazione Donne e Scienza

*Pour prévenir les conséquences d'un phénomène, il est d'abord nécessaire de le connaître pour le suivre. Depuis le lancement de la campagne #MeToo, beaucoup d'enquêtes et de travaux de recherche ont été menés sur le thème du harcèlement sexuel, y compris dans les institutions académiques, lieux typiquement caractérisés par des compétitions et des hiérarchies fortes et, par conséquent, où les femmes sont particulièrement susceptibles d'être soumises à du harcèlement.*

*Le phénomène peut présenter de multiples aspects. Il peut arriver que des jeunes femmes (mais pas seulement elles) soient la cible d'avances inappropriées, de suggestions malvenues ou de contacts physiques de la part de leurs directeurs de thèse ou de leurs pairs, qui sont en position de pouvoir ou d'autorité ; il se peut que les victimes, choquées, ne sachent pas quoi faire et qui contacter, et même si elles le savent, qu'elles ne rapportent pas les faits par crainte de ruiner leur carrière ou leur réputation ; les victimes ne sont pas toujours sûres que les actions en question sont ou non du harcèlement sexuel, elles ne savent pas où se retourner ou à qui rapporter ; si effectivement elles rapportent, leurs cas ne sont pas nécessairement pris au sérieux, ou bien les services académiques offerts peuvent être inadaptés. Bien que presque toutes les universités aient des politiques et des procédures pour des cas de harcèlement sexuel, il n'est pas souvent facile de les trouver. De plus la nature d'intersection entre l'identité sociale et les effets combinés du racisme, du sexisme, de l'effet de classe et de la norme hétérosexuelle rendent encore plus complexe le problème du harcèlement sexuel, déjà complexe par nature.*

*Même si beaucoup de définitions ont été fournies dans la littérature, on trouve une zone grise de comportements et de situations à la frontière du harcèlement sexuel : en effet une large variété de comportements se trouve dans cette zone grise, et ils sont souvent très difficiles à définir. C'est-à-dire qu'entre « oui, c'est du harcèlement sexuel » et « non, ce n'est pas du harcèlement sexuel », il y a des degrés variés de sévérités attachés à ces deux affirmations, selon le contexte et les relations qui caractérisent la situation (Carlstensten 2018)<sup>12</sup>.*

*Un comportement indésirable, tel qu'un regard, un sifflement, une manière intrusive physique ou psychologique d'être en relation avec une collègue, se trouve dans la zone grise. Cela dépend beaucoup de la façon dont les comportements en question sont perçus. Le problème vient aussi de ce que les définitions du harcèlement sexuel n'incluent pas de critère subjectif décrivant s'ils sont ou ont été perçus comme agressifs par celles qui les ont subis. En conséquence, les codes éthiques et les guides de conduites adoptés dans beaucoup d'universités, bien que conçus pour combattre des conduites inappropriées, sont souvent inutilisables pour soutenir le bien-être de toute personne, femme ou homme, sur son lieu de travail. Cette sorte de harcèlement sexuel en zone grise est la plus répandue dans le monde académique, et elle est très difficile à prévenir.*

**Lorenza Perini**, chercheuse à l'université de Padoue, dans son article intitulé « Harcèlement dans le monde académique : la sous-estimation du problème » analyse comment les environnements de travail académiques –particulièrement dans les domaines scientifiques – sont perçus comme neutres en genre car « on croit que femmes et hommes sont égaux car ils et elles sont scientifiques. Prévenir le harcèlement n'est souvent pas une priorité pour les institutions ». Elle décrit les trois types de codes internes adoptés à l'université de Padoue : le code éthique, le code disciplinaire et le code de conduite,

---

<sup>12</sup> Carstensten G. [2018]. Gender Equality and sexual harassment. *Supplément au Bulletin de l'ANEF* 67.

qui sont conçus comme l'instrument principal de prévention du harcèlement sexuel et psychologique. Cependant, même le code ou la charte les plus beaux et les mieux conçus peuvent être complètement inefficaces s'ils ne contiennent pas les outils corrects pour estimer, suivre de près et évaluer le phénomène en question. L'indicateur de Gender Equality (UNIPD-GEI)<sup>13</sup> a été développé à l'université de Padoue dans le projet européen GenderTIME du 7<sup>ème</sup> programme cadre pour mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde académique. Ceci pourrait être un instrument important pour détecter et faire un suivi des points critiques. La situation présente, telle qu'évaluée par une enquête, met en lumière les problèmes et les côtés complexes qui dérivent, d'une façon significative, de conditions inhérentes aux relations de genre à l'intérieur d'environnements de travail dans lesquels une forte pression hiérarchique est la norme.

La situation dans les campus universitaires allemands a été traitée en avril 2018 par la Conférence des recteurs allemands. **Laura Chlebos**, assistante de recherche, à la Ruhr-University de Bochum décrit les résultats de la discussion dans son article : « Notre Campus : une campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel et la violence à la Ruhr-University de Bochum ». La campagne de prévention ou de sensibilisation, intitulée « Unser Campus »<sup>14</sup> (Annexe 3), est conçue pour renforcer la sensation de sécurité et de sûreté sur le campus et s'opposer au sexisme et à la violence sexuelle : elle s'adresse aux potentielles victimes femmes, personnes non-binaires et aussi hommes. Une structure permanente d'aide et de conseil a été mise en place avec comme but d'être « une campagne générale de diversité qui inclut et s'adresse aux différentes formes de discriminations comme le racisme ».

Les mesures générales, développées dans une institution de recherche italienne pour concevoir une stratégie spécifique qui s'adresse correctement à l'environnement scientifique, ont été présentées dans une contribution intitulée : « Le conseiller confidentiel dans une institution de recherche : un pont vers la prévention du harcèlement » par **Agata Sangianantoni** et **Valeria De Paola** de l'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia INGV, Central Administration, et **Ingrid Hunstad** INGV, Section of Rome<sup>15</sup>. La prévention du harcèlement est une question à la fois éthique et économique. Les lieux de travail sans prévention du harcèlement ont tendance à souffrir d'une productivité décroissante et d'un manque d'efficacité. « Le conseiller confidentiel joue un rôle crucial en prévenant, gérant et résolvant des questions de harcèlement se produisant sur les lieux de travail ». De plus, un accord entre les institutions de recherche italiennes a été conçu pour développer et établir un cadre mutuel pour la prévention et la gestion du harcèlement.

**Maria Luisa Chiofalo**, Department of Physics «Enrico Fermi» et INFN, Pise, et **Tiziana Metitieri**, Children's Hospital Anna Meyer, Florence, proposent un regard particulier sur la situation canadienne dans leur article « Les leçons que nous pouvons tirer du documentaire canadien Madame la scientifique pour avoir plus de femmes en science ». Le documentaire décrit les profils de dix scientifiques canadiennes. A travers les succès et les défis rencontrés par ces femmes, un message positif est adressé à la fois aux jeunes femmes et aux personnes des minorités qui s'engagent dans une carrière scientifique n'importe où dans le monde. Ceci montre comment le Canada essaie d'encourager les femmes scientifiques à rester dans le domaine de la science et à progresser vers le haut de la hiérarchie.

<sup>13</sup> [https://gendertime.org/toolbox/toolbox\\_files/Page490.htm](https://gendertime.org/toolbox/toolbox_files/Page490.htm)

[http://www.padovauniversitypress.it/system/files/preview/anteprema\\_9788869380983.pdf](http://www.padovauniversitypress.it/system/files/preview/anteprema_9788869380983.pdf)

<sup>14</sup> <https://unser-campus.de/> (site en allemand). Dans cette campagne globale, destinée à renforcer le sentiment d'appartenance et la responsabilité de tous les types de personnels de l'université, le harcèlement sexuel n'est qu'un aspect (voir Annexe 3)

<sup>15</sup> Cette contribution est en italien

*Le phénomène de harcèlement sexuel, particulièrement dans sa version grise, fait intégralement partie de la vie académique. Les universités et les institutions de recherche doivent adopter des politiques d'égalité femmes-hommes et une culture de respect empêchant tout harcèlement de se développer davantage.*

## VI. ELARGIR LA PERSPECTIVE ENTRE HISTOIRE ET DISCRIMINATION

### INTRODUCTION du CHAPITRE 4 des actes par **MONICA ZOPPE**,

Scientific Visualization Unit, IFC-CNR, Pisa, Associazione Donne e Scienza

*Ce chapitre inclut les travaux présentés sous forme de posters ou invités à la réunion. Aussi, plutôt que de suivre un thème spécifique, il propose la vision de jeunes participantes et les contributions de membres plus seniors, qui pour diverses raisons n'ont pas été présentées pendant le colloque #WeToolnScience.*

*Dans la première catégorie, nous trouvons le travail de la journaliste freelance **Mirella Orsi** et de la doctorante **Annalisa Somma**, qui rapportent des cas de harcèlements sexuels, vus de la perspective des victimes. Ces deux spécialistes, basées au Royaume-Uni, décrivent les expériences d'étudiantes et de chercheuses italiennes, dans le cadre général de l'environnement académique, encore sexiste.*

*Une présentation de la situation en Arménie, proposée par **Sona Grigoryan**, montre que dans la jeune république la route est encore longue : non seulement aux niveaux social et culturel le comportement sexiste est largement diffusé, mais du point de vue légal très peu d'options sont offertes aux femmes pour rapporter des cas de harcèlement sexuel et pour réclamer un environnement égal pour les femmes et les hommes, et pas seulement dans le monde académique.*

*Les réflexions d'**Antonella Nappi**<sup>16</sup> proposent une analyse profonde et introspective, élaborant sur les conséquences personnelles du harcèlement (dans son sens le plus large). Celle-ci suggère que partager l'histoire, une expérience classique féministe et encore très valable, est un facteur clé pour rendre possible une réponse collective, une étape indispensable vers le but fort nécessaire de la réussite d'une reconnaissance dans le monde académique et de la recherche.*

*Dans l'article de **Federica De Luca**, on trouve une discussion sur le rôle que les lois, établies par l'UE et mises en œuvre dans la législation italienne, peuvent avoir dans le cadrage des attitudes sociales relatives au harcèlement sexuel.*

*La contribution de **Mariella Paciello**, physicienne et membre fondatrice de l'association Donne e Scienza, aujourd'hui à la retraite, apporte un éclairage sur la dynamique qui gêne encore les carrières des femmes aux niveaux académiques les plus élevés ; elle offre quelque espoir que les choses puissent changer plus rapidement, en particulier grâce au mouvement #MeToo qui, né dans l'environnement du divertissement, a finalement diffusé à d'autres lieux de travail et en particulier dans le monde académique.*

*L'histoire de Lise Meitner, emblématique de la discrimination en science est racontée par **Pietro Greco**, journaliste et écrivain scientifique<sup>17</sup>. C'est l'histoire extraordinaire du succès de l'intelligence et de la détermination, mais aussi de la discrimination de genre et de race. Durant toute son existence Lise Meitner a nagé contre un courant ou un autre, à la fois en science et dans sa vie.*

---

<sup>16</sup> Cette contribution est en italien

<sup>17</sup> Cette contribution est en italien

*En conclusion **Monica Zoppè** discute le déséquilibre entre sexes dans l'environnement scientifique qui favorise encore fortement les hommes blancs, ne représentant de manière adéquate ni les femmes blanches ni les hommes ou les femmes d'autres minorités. Elle argumente que c'est à différents niveaux que le problème doit être traité et les solutions trouvées.*

## Annexe 1

### Extraits de l'article d'Illaria Di Tullio

#### *“Chercheuses et harcèlement sexuel : ce n'est pas un tâche accomplie pour le plaisir ”*

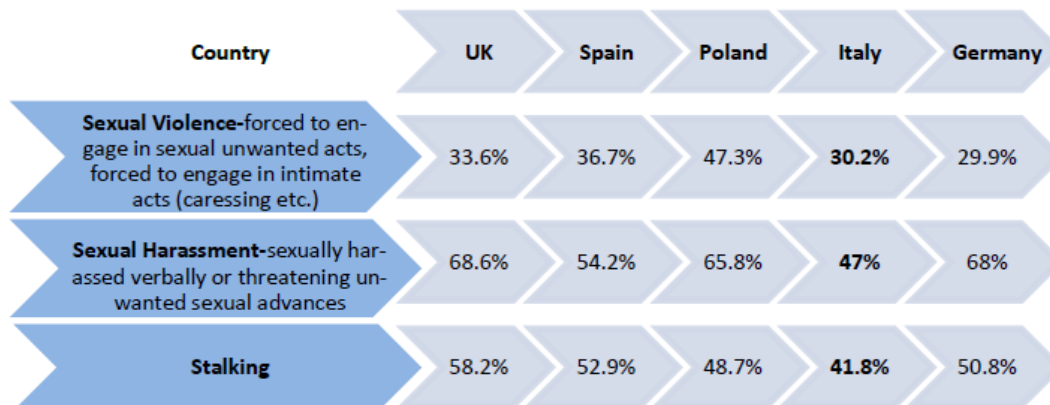
Ilaria Di Tullio cite les résultats d'une enquête anonyme par questionnaire, faite en 2009-2011 sur des étudiantes dans le cadre du projet européen « Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime »<sup>18</sup>, et ayant recueilli plus de 21.000 réponses (Table 1 et Figure ci-dessous).

Table 1 – Numbers of responses from an EU survey on Sexual Harassment across European countries conducted from 2009 to 2001

Country	UK	Spain	Poland	Italy	Germany	Total
No. Higher education Institutions	3	4	7	4	16	34
No. Respondents	707	323	4,759	3,064	12,663	21,516

Voici une figure tirée de ce projet :

Figure 2 – Reported incidence rates of gender-based violence across European Countries



Ilaria de Tullio a par ailleurs mené une étude qualitative sur des chercheuses du CNR pour recueillir des expériences de discrimination ayant affecté des femmes scientifiques pendant leur carrière. « Une particularité de la méthodologie adoptée a été de créer un climat d'empathie pour saisir tout signal d'épisode de harcèlement et même des indices cachés dans le récit.

A partir de ces données les typologies suivantes de situation de harcèlement sexuel ont été identifiées :

- Un climat permissif vis à vis du harcèlement sexuel augmente la contrainte sexuelle
- La promesse de récompense est devenue de l'agression sexuelle
- Les systèmes traditionnels dominés par les hommes sont considérés comme naturels. »

<sup>18</sup> [http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime\\_final\\_report\\_smaller\\_version.pdf](http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf)

## Annexe 2

### Des micro-solutions au harcèlement sexuel sur les campus, proposées par l’avocate Ann Olivarius

*Educational and research institutions can and must fight sexual misconduct. I suggest the following ten steps, not as a comprehensive solution, which I cannot expand on here, but as part of an initial plan. While these strategies are motivated by my experiences as an attorney, they do not require changes in either law or legal practice. They do, however, require the voices of a critical mass of individuals whether administrators and board members, faculty and employees, or students – better yet, all working together.*

**1. Uniform code.** *Instead of each institution designing its own protocols for sexual misconduct, we need a uniform code. The guidelines must minimally grant accusers and the accused the same rights to inspect evidence and attend hearings. To ensure equivalent protection for victims, institutions must provide both parties with access to equal legal advice and outside representation. The party who loses can pay the costs. And the uniform code must be applied uniformly. The practice of what I call “Great Man pardons” must cease.*

**2. Bans on romance.** *Organizations must bar sexual relations that cross different levels of the institutional structure, that is, between individuals when one currently or foreseeably reports to or evaluates the other. This includes relations between professors and students, junior and senior faculty, employees and supervisors.*

**3. Multiple reporting channels.** *To reduce the ordeal of reporting what is often a traumatic and intimate event, institutions must provide students and employees with multiple channels for filing complaints of sexual misconduct. By necessity, however, all reports must feed into a central authority.*

**4. Online filing option.** *Reporting channels must include an online reporting service that allows individuals to immediately catalog instances of sexual harassment without submitting a formal complaint that initiates a full-scale investigation. By providing time-stamped evidence, these services allow survivors to bring claims against their assailants when they are ready without having to worry about the impact of a delay on their case.*

**5. Centralized disciplinary boards.** *Each academic field must establish a governing body that receives reports of sexual misconduct. The current regime of secrecy actively endangers women. In fact, as a result of my firm’s lawsuit against Professor Jaeger and the University of Rochester, the American Association for the Advancement of Science will henceforth expel fellows who breach standards of professional ethics, including sexual harassment. Other scholarly and research organizations should do likewise.*

**6. Gender-balanced institutional bodies.** *In order to ensure that survivors of sexual misconduct feel as comfortable as possible in seeking institutional redress, governing and reporting bodies must be gender-balanced.*

**7. Restructure mentoring.** *The typical advisory relationship between student and professor, and between employee and supervisor, is private, one-to-one, and hierarchical. One party is dependent on the other, who thereby wields exclusive power. This structure has many benefits*

*but also allows for abuse. A more distributed model of guidance and supervision – committee-based advising, say, or dual mentoring– will help avoid the conditions that often make possible sexual misconduct.*

**8. Regular training sessions.** *When institutions make clear what is and is not acceptable behaviour, perpetrators are less apt retroactively to create “grey zones” in which, as they often claim, sexual activity was not prohibited. All members of the institution must undergo regular training about sexual misconduct, reporting, and resolution, including bystander interventions and legal obligations. Training should include different pedagogies, such as group sessions and role playing, tailored to specific audiences and delivered by suitable facilitators.*

**9. Mandatory audits.** *Institutions and organizations should regularly submit to external audits to promote accountability and positive change. The findings should be made public, even before any vetting or response by the institution.*

**10. Annual reports.** *Institutions should also publicly post assessments about the evolution of their organizational culture, progress in hiring and promoting women, improvements in the handling of sexual misconduct, working to alleviate gender-based bias, and new initiatives. Reports must also include accurate data on the incidence of sexual misconduct. In 2015, almost 90% of American colleges reported zero rapes [Becker 2017]<sup>19</sup>. We need honest reporting.*

---

<sup>19</sup> Becker A. (2017). *89 Percent of Colleges Reported Zero Incidents of Rape in 2015*. American Association of University Women. Web 20 November 2018.  
<https://www.aauw.org/article/clery-act-data-analysis-2017/>



### Annexe 3

## La campagne « Unser Campus »<sup>20</sup> de prévention et de sensibilisation de Ruhr-University à Bochum, Allemagne

*« Unser Campus » is a prevention or awareness campaign. It should strengthen the sense of security on campus and stand up against sexism and sexual violence. To achieve this goal we want to increase the identification with the university and support a sense of community. We don't want to formulate partial warnings or rules of conduct. In particular the attempt to create a culture of respect and appreciation on campus and the campus-wide sensitization for these sensitive topics are important parts of the campaign. Unser Campus addresses women, non-binary and also men as potential victims. But at the same time this shouldn't cover up the fact that women and non-binary are most affected by sexual harassment and violence. So it is important to emphasize gender neutral language which means for using the gender star (\*) because representation matters.*

*The topic that is most discussed on our campus are sexist party ads. But sexism and sexual harassment or assault as a structural problem isn't addressed visibly. This is something Unser Campus wants to change. The campaign should focus on the daily life at university. Because of the lack of visibility for topics like sexual harassment and violence the idea of a large-scale campaign emerged. The idea came up before the #MeToo movement but probably #MeToo made it possible to get the campaign financed. In the course of the movement these topics got much more attention in higher education contexts - and not only behind the doors of the offices for equal opportunities.*

*The project was created bottom up. Step by step we searched for allies in different sectors of the university. We could win the chancellor, the office of equal opportunities, the universities corporate communication department and the « Studierendenwerk » – the student union called AKAFÖ – as partners.*

*Instead of promoting fears and addressing all female and non-binary students as potential victims a general awareness for these topics should be created. At the same time it is important to let potential offenders know that the university has zero tolerance for harmful and abusive behaviour. The campaign wants to show all university members that our campus is a social place where sexism and sexual harassment happens and that everybody has to work together against this deficiency. The campaign starts in print with flyers, stickers as well as billboard posters (Fig. 1) and online with a landing page and an Instagram account.*

*Sexism and sexual violence are sensitive and unpopular to address. Therefore the entry is not a direct confrontation with the topic. After positive identificatory pictures, showing the campus in the sense of universitas, the campaign suddenly addresses the topic of sexual violence which is shown as something that has to be removed in a collective effort. All students and employees should feel as a part of the change, a part of the solution. At the same time addressing self-responsibility should not release the university itself from its own responsibility.*

---

<sup>20</sup> <https://unser-campus.de/>. Le site est en allemand.



Fig. 1 – Unser Campus. Copyright by konter - Studio für Gestaltung, Ruhr-Universität Bochum (RUB)<sup>21</sup>.

*The strategy is to raise awareness by a contemporary design. Instead of using a shocking visual imagery which may perpetuate the violence and reproduce stereotypes – this style should appeal to the people. Although the dark parking space is shown, which is definitely a problem area, we also mention parties and the bright side of the campus life. Thus the campus should be presented as a whole social space. The campaign wants to address all members of the university like students, scientific assistants, administrative staff, etc., which realities of life are quite different and who have different needs. So it is important to vary messages and codes.*

*One innovative detail of how to present the different situations in campus life is the change of the poster from day to night time. Even if assaults also happen in bright daylight, lots of students don't feel safe in the evening on campus with its brute and factory like architecture. That's why we created posters with on the one hand supportive messages and signals for*

<sup>21</sup> Cette image sur la page d'accueil du site porte le commentaire en haut et à gauche « Lights off ». En cliquant sur ce texte il vient « Lights on », et l'image est alors remplacée par « Ja Heißt Ja /Nein Heißt Nein » (Oui signifie oui/Non signifie non)

*potential offenders at the other hand. Surely differences are not only shown by different daytimes but also through making diversity visible. Diversity is nothing new for the marketing departments of universities, often international students are joining group pictures; however we try to include an intersectional perspective in our work, keep different forms of discrimination in mind and of course - visualize different perspectives.*

*Further steps in the campaign are the extension towards other formats like lectures, workshops and social media activities. Inspired by the photo project « Humans of New York » we plan to launch an Instagram channel where we introduce different people of the Ruhr University. We want to show life on campus and focus on topics which members of the university pay attention to. We want to tell a nuanced visual story about our university and make a stand against negative ascription.*

*Also this idea is part of a more general strategy: we think that it is easier to increase awareness if the subjects of the communication are manifold. Of course from time to time we will address and discuss more difficult topics like sexual harassment but we try to prevent that people will be put off easily by tackling just one and difficult topic. A last but not less important part of the campaign is to identify the potentials and local resources. We want to increase the permanent help and counseling structure for victims and implement trainings and a general course for all members to develop awareness and sensibility on campus.*

*We also have a wider scope in mind when we think about “Unser Campus”. Our goal is to expand it to a general diversity campaign which includes and address different forms of discriminations like racism, ableism<sup>22</sup> more offensive. Every new subject can be developed out of the original layout. Step by step we can visualize a shared space where we try to reflect and include all kinds of perspectives which can be found on campus.*

---

<sup>22</sup> *albeit ?*

## Annexe 4

### La Déclaration de Pise

# DECLARATION SUR LE HARCELEMENT SEXUEL DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE

## Communiqué des participant·es à la conférence internationale « #WeTooInScience – Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research Performing Organizations »

(« #WeTooInScience – Harcèlement sexuel dans les institutions  
d'enseignement supérieur et de recherche »)

**Pise, Italie, 20 et 21 septembre 2018**

La conférence #WeTooInScience a été organisée par l'association italienne Femmes et Science « Donne & Scienza » et par la Plateforme européenne des femmes scientifiques « European Platform of Women Scientists EPWS ». Des représentant·es de 11 pays y ont participé.

Après deux journées intenses de présentations et d'échanges, l'assemblée a validé le présent document. La discrimination des femmes et des minorités en science a de multiples facettes, depuis le biais, conscient ou non, jusqu'au découragement et à l'exclusion explicite des situations informelles de prise de décision. Le harcèlement et la violence sexuels sont deux des nombreux facteurs qui contribuent aux difficultés probablement les plus cachées, mais certainement pas les moins importantes, auxquelles les chercheuses sont affrontées pendant leur carrière.

Le problème du harcèlement sexuel dans le monde académique et la recherche est présent dans tous les pays et à tous les niveaux, depuis les étudiant·es jusqu'aux professeur·es, comme l'ont montré les recherches sur ce sujet [1-3]. Cette situation est inacceptable et nous considérons nécessaire et urgent de mener des actions, au niveau de l'Union européenne (UE) et de manière coordonnée, pour se saisir de ce problème et faire cesser ce comportement une fois pour toutes.

Dans beaucoup d'états membres de l'UE, quelques activités ont été développées, ainsi que dans le cadre de projets européens (EGERA, TRIGGER, GENERA, GenderTIME, GenisLab, Garcia et d'autres) : elles visaient pour la plupart à rassembler des données sur la situation des femmes scientifiques et à expérimenter des solutions locales qui pourraient mener à des changements structurels. La plupart des activités de recherche de ces projets était dédiée à des questions en relation avec les carrières des femmes en sciences et en STIM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) ; mais le problème du bien-être, de la sécurité et de la protection du personnel, directement lié au harcèlement sexuel, bien qu'il soit une partie cruciale de presque tous les plans d'action des institutions impliquées dans les projets du 7<sup>ème</sup> Programme Cadre de Recherche et Développement de l'UE, n'a été directement traité que par quelques uns d'entre eux (par exemple GenderTIME et GENOVATE). Alors que les données disponibles indiquent une situation inquiétante et révèlent le besoin urgent d'agir, une

évaluation complète manque encore, ce qui rend nécessaire la collecte de meilleures données, plus étendues et plus homogènes à travers toute l'UE.

Cet effort de collecte de données doit être développé d'une manière cohérente, car d'un pays à l'autre la pertinence, la perception et même la définition du harcèlement peuvent être différentes. A cet égard, les études existantes peuvent constituer un guide utile, et une base sur laquelle construire des tendances historiques, suivre et évaluer les progrès futurs.

La collecte de données, quoiqu'extrêmement importante, n'est pas suffisante en elle-même pour résoudre le problème et nous avons vraiment déjà assez d'informations pour commencer à développer des solutions et des actions. Ainsi, plusieurs institutions de différents pays ont déjà mis en place d'importantes expériences, comme cela a été rapporté au colloque de Pise en 2018 (voir le site #WeTooInScience). Le nombre et l'étendue de ces expériences sont une base valable sur laquelle construire l'action coordonnée nécessaire. En fait, comme l'Espace européen de la recherche (EER) devient une réalité, ce qui augmente la mobilité géographique des chercheuses et chercheurs, il devient plus important que les femmes ne fassent pas face à des règles et des codes différents selon le pays.

Allant dans le même sens que le rapport du 18 juillet 2018 du Parlement européen « Rapport sur les mesures et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union » [4-5], qui dans ses Recommandations préconise la plupart des actions proposées ici, nous demandons une **initiative d'ensemble, au niveau de l'UE**, visant à aborder ce grave problème, dans laquelle :

- Une **définition commune** sera adoptée, de sorte que toute personne, homme ou femme, de tout pays, soit avertie de ce que signifie « harcèlement sexuel » indépendamment de l'usage et des attitudes qui prévalent localement.
- Un **cadre commun** sera fourni pour évaluer la dimension du problème, qui est très probablement sous-estimé à cause d'un sens incorrect de la « politesse », qui fait qu'on agit sur les questions liées au sexe mais qu'on n'en parle pas, et qu'on les considère fréquemment comme des affaires « privées ».
- Un **ensemble d'instruments** communs sera préparé, destiné aux victimes, aux harceleurs, aux institutions et à la société.

\* Les **victimes** doivent avoir la possibilité de rapporter tous les cas de manière sûre, protégée et si nécessaire anonyme. Elles doivent être encouragées à rapporter les cas de manière urgente et être complètement respectées en tant que victimes, y compris, même si ce n'est pas en particulier, dans les cas où elles sont tombées dans le piège des agresseurs.

\* Les **harceleurs** doivent assumer les conséquences du tort qu'ils ont causé aux victimes, aux universités (ou aux institutions de recherche) dans lesquels ils travaillent, et à la science en général. Un système de mesures, depuis une formation obligatoire jusqu'à des sanctions disciplinaires et économiques, et au retrait de leur poste, devrait être mis en place dans leur institution, et appliqué selon la gravité du délit. Ceci doit être indépendant de la poursuite pénale, une mesure qui peut toujours être considérée indépendamment par les victimes et les institutions, si elles le souhaitent.

\* Les **institutions**, universités et autres institutions de recherche (publiques ou privées) doivent établir des codes de conduite, un lieu pour que les victimes puissent rapporter des incidents et une procédure claire pour traiter toute occasion de harcèlement ou de violence sexuels.

Les institutions et universités sont responsables de la création d'un environnement sûr et respectueux pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs : étudiant·es, chercheur·es

en début et en fin de carrière, personnel technique et administratif. Elles doivent rendre des comptes si elles n'arrivent pas à maintenir un bon environnement ou à se saisir des problèmes en temps utile.

\* La **société** a appris, ces dernières années, grâce aux mouvements #MeToo (Moi aussi) and the #NiUnaMenos (Pas une de moins, en Amérique latine et en Espagne), que les femmes doivent être respectées en tant que personnes dans tous leurs aspects. Les changements de société ne se font pas en un ou deux ans, mais, avec les bons instruments, ils peuvent se réaliser et rendre la société humaine meilleure pour toutes et tous. La plupart des gens est d'accord pour un changement de la manière dont les femmes sont considérées et un changement dans ce sens peut avoir lieu en un temps relativement court. Cependant cet effort doit être englobé par tous les niveaux de la société, et exige l'implication active de tous les acteurs, depuis les politiciens et ceux qui font la politique de la science, jusqu'aux managers et aux administrateurs, aux professeurs, aux chercheurs et à la population en général. Les universités et les institutions de recherche peuvent avoir un rôle prépondérant pour faire se réaliser ce changement, qui en fin de compte ira au delà des codes et des actions spécifiques ; ceci impliquera un plus vaste changement dans les relations entre les composantes de la société, qu'elles soient définies par le sexe et le genre ou par une autre caractéristique, comme la nationalité, la couleur de la peau, la religion ou autre.

Les participants à la conférence #WeTooInScience recommandent que les institutions de l'UE soutiennent les indications ci-dessus et s'assurent aussi qu'elles sont effectives et que leurs effets sont mesurés et quantifiés, de sorte que tout ajustement nécessaire puisse être rapidement entrepris.

EPWS est prête à aider et à fournir son expertise, en commençant par la collecte des activités existantes, qui ont été déployées en Europe et dans les pays voisins. Donne e Scienza, avec d'autres associations de femmes scientifiques, pourrait fournir une première analyse de la collecte mentionnée ci-dessus et, si possible, des données rassemblées.

En effet, EPWS et Donne & Scienza ont hâte de collaborer avec toute structure de l'UE, et en premier lieu avec la DG Recherche, qui peut travailler à l'objectif de libérer la recherche du harcèlement.

Pise et Bruxelles, 14 novembre 2018

*Sveva Avveduto*, présidente, Associazione Donne e Scienza

*Claudine Hermann*, présidente, European Platform of WomenScientists EPWS

## Références

1. Till, F. (1980) Sexual Harassment: a report on the sexual harassment of students. Washington, DC: National Advisory Council on Women's Educational Programs.
2. Fitzgerald, L.F., Shullman, S.L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J. (1988) The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior* 32, 152-175

3. Johnson, P. A., Widnall, S. E. and Benya, F. F. Editors. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. 2018, National Academy Press, Washington, DC, USA

4. European Parliament 2014-2019 Plenary sitting A8-0265/2018 Report on measures to prevent and combat mobbing and sexual harassment at workplaces, in public spaces, and political life in the EU (2018/2055(INI)) Committee on Women's Rights and Gender Equality.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2018-0265+0+DOC+PDF+V0//EN>

5. Version française du même rapport :

Parlement européen 2014-2019, Document de séance, A9-0265/2018 Rapport sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union (2018/2055(INI)) Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265\\_FR.pdf?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_FR.pdf?redirect)