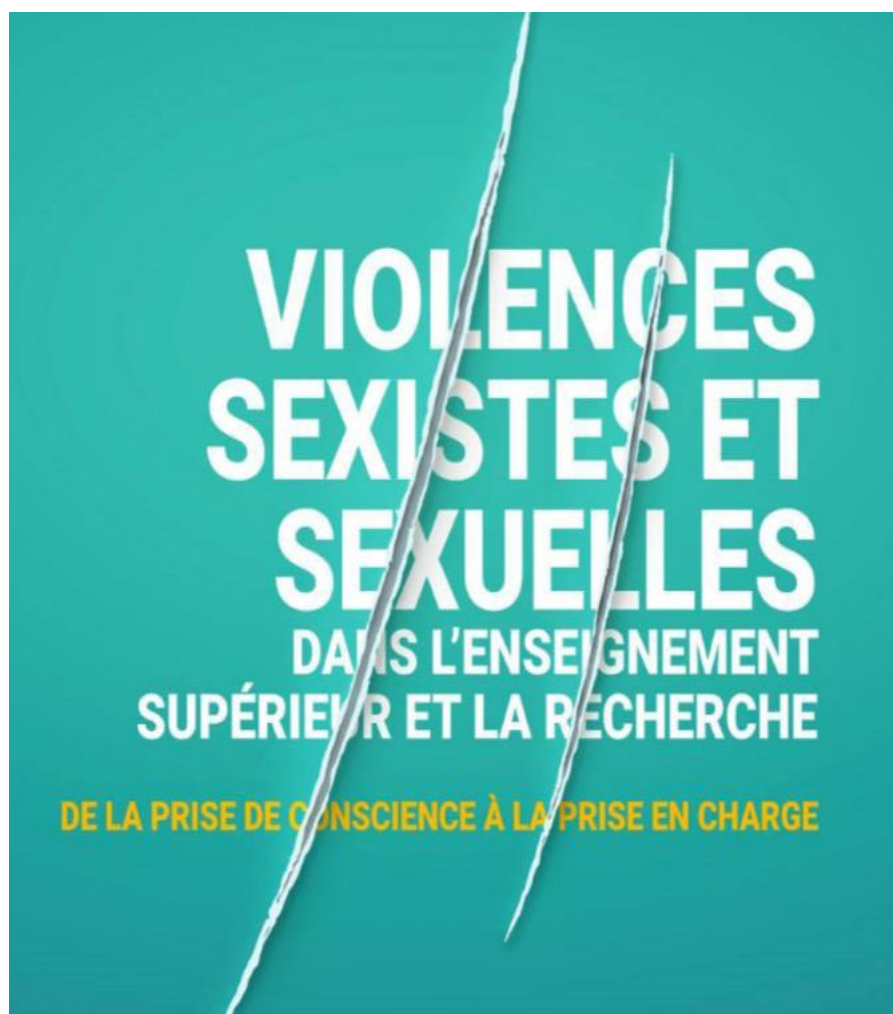


Actes du colloque international



4 décembre 2017, Paris

Supplément au *Bulletin de l'ANEF* n° 67 – 2018

<http://www.anef.org>

contact@anef.org

Les organisatrices du colloque



Les partenaires du colloque



*Ce colloque était aussi la journée nationale
des chargé-e-s de mission et référent-e-s égalité de l'ESR*

SOMMAIRE

I – PRÉSENTATION DU COLLOQUE	5
Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche: de la prise de conscience à la prise en charge	
<i>Erika Flabault & Rachida Lemmaghti</i>	<i>7</i>
II – DISCOURS D'OUVERTURE DU COLLOQUE.....	17
<i>Frédérique Vidal, ministre de l'ESRI</i>	<i>19</i>
<i>Christine Clerici, présidente de l'université Paris Diderot.....</i>	<i>25</i>
<i>Philippe Régimbart, délégué général de la CGE.....</i>	<i>28</i>
<i>Gilles Roussel, président de la CPU</i>	<i>29</i>
<i>Élisabeth Crépon, vice-présidente de la CDEFI.....</i>	<i>31</i>
III – COMMUNICATIONS DU COLLOQUE	33
Avertissement.....	35
Gender equality and sexual harassment	
<i>Gunilla Carstensen.....</i>	<i>37</i>
Égalité des sexes et harcèlement sexuel	
<i>Gunilla Carstensen (traduction)</i>	<i>45</i>
Approaches to tackling gender-based violence in universities	
<i>Ruth Lewis</i>	<i>53</i>
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les universités	
<i>Ruth Lewis (traduction)</i>	<i>66</i>
Politiques égalité et harcèlement sexuel: résistances et leviers, leçons tirées de l'expérience du projet européen TRIGGER	
<i>Giovanna Declich, Rachida Lemmaghti, Sophie Lhenry</i>	<i>77</i>
Enquête Essimu au Québec: principaux résultats et quelques réflexions sur les conditions ayant favorisé son impact	
<i>Manon Bergeron</i>	<i>83</i>
L'ANEF	93

I – PRÉSENTATION DU COLLOQUE



Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche: de la prise de conscience à la prise en charge

Érika FLAHAULT¹ & Rachida LEMMAGHTI²



Présentation du colloque

Depuis plusieurs années, dans le monde universitaire, des associations telles le Clasches (Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur), puis l'Anef (Association nationale des études féministes) et plus récemment la CPED (Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité, diversité ou mission assimilée) ont dénoncé les situations de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur ainsi que l'indifférence et l'inaction qu'elles rencontraient.

En collaboration avec ces associations, les pouvoirs publics élaborent depuis 2012 une politique de prévention et de traitement du harcèlement sexuel: loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ou encore celle du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, plans d'action, feuilles de route interministérielles sur l'égalité femmes-hommes, lettre de recommandations aux établissements. Les initiatives se développent au sein de la communauté universitaire, comme en témoigne la deuxième édition du *Vade-mecum à l'usage des établissements* sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche³. Enfin, l'enquête VIRAGE (Violences et rapports de genre: contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes) menée par l'Ined (Institut national d'études démographiques) comporte un volet "universités" dont les données quantitatives seront publiées en 2018.

Quels sont aujourd'hui les constats en matière de violences sexistes et sexuelles? Comment caractériser ces violences? Qui en sont les auteurs et les

¹ Érika Flahault remercie les membres du CA de l'Anef qui ont contribué à la rédaction de ce texte.

² Rachida Lemmaghti remercie les membres du CA de la CPED qui ont contribué à la rédaction de ce texte.

³ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parite_et_lutte_contre_les_discriminations/88/1/VademecumHS-web_727881.pdf.

victimes? Comment sont-elles dénoncées et sanctionnées? Quelles réponses apporter en matière de prévention et de traitement? La rencontre internationale organisée le 4 décembre 2017 à l'université Paris Diderot se veut un temps de réflexion scientifique et critique sur les actions à mettre en œuvre afin que l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) soient des lieux qui favorisent l'égalité des sexes et non un "terreau propice à toutes sortes d'abus"⁴.

Contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche: la lutte pionnière des associations

Ces cinquante dernières années, les associations féministes ont été, en France, le fer de lance de la conceptualisation et de l'intervention en matière de violences des hommes envers les femmes. Si la dénonciation de ces violences n'était déjà pas en soi une nouveauté, elle a émergé comme une des revendications féministes majeures à partir des années 1970, grâce au courage de femmes victimes et aux associations féministes qui témoignèrent des souffrances subies. Ces dernières développèrent des modes d'action, analysèrent les violences et les firent inscrire à l'agenda politique, notamment pour obtenir des lois. Des formes de violence auparavant occultées, voire tolérées et non qualifiées comme telles, ont été peu à peu mises au jour. Ainsi, violences conjugales, inceste, harcèlement sexuel, mutilations sexuelles ont été caractérisées, nommées, rendues dicibles.

Cette mobilisation sans relâche, relayée selon les époques avec plus ou moins de force par les médias, a pris appui sur des textes européens qui ont entériné la conceptualisation de cette violence comme une violation des droits humains, comme le produit et l'outil du système de domination patriarcale⁵. Il a ainsi été posé que la violence est à traiter comme un problème politique et non comme une affaire personnelle ou psychologique (que ce soit du côté de celles ou ceux qui la subissent ou qui la commettent). À présent, les réseaux sociaux permettent la démultiplication et la mondialisation des prises de parole, qui semblent aujourd'hui mieux entendues.

Il faut le dire, les lieux de production et de diffusion du savoir que sont les établissements d'enseignement supérieur et de recherche se sont montrés

⁴ Laura Lee Downs, in *Principaux résultats de la conférence scientifique en résonance avec les politiques publiques*, 9^e conférence européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, 12-14 septembre 2016, Paris. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parite_et_lutte_contre_les_discriminations/08/9/GenderEquality_1Programme_FR_web_623089.pdf.

⁵ Cf. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée le 7 avril 2011, entrée en vigueur le 1^{er} août 2014: "Le terme « violence à l'égard des femmes » doit être compris comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée [...]" (art.3).

particulièrement résistants et imperméables aux avancées juridiques obtenues, aux exigences de traitements égalitaires et aux demandes de transparence.

L'enseignement supérieur et la recherche: des cas particuliers?

Mis en exergue dans les textes ou les guides, le harcèlement sexuel n'est pourtant pas la seule violence de genre commise et subie dans les universités et établissements de recherche. Là, comme ailleurs, les violences qui s'y déroulent appartiennent à l'ensemble du continuum des violences sexistes et sexuelles: viols, agressions sexuelles autres que le viol, agissements sexistes⁶, exhibitions sexuelles, agissements sexistes, pressions psychologiques, injures sexistes, discriminations liées au sexe, etc.⁷ Pour autant, ces comportements, qui constituent une rupture d'égalité dans le travail ou la formation, une atteinte à l'intégrité et à la dignité, restent peu documentés et peu combattus⁸. Pourtant, dès sa création en 1984, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) a eu à connaître de situations de violences prenant place à l'université ou dans la recherche. Pourtant encore, en 2002, se crée le Clasches, une association féministe nationale d'étudiantes et d'étudiants qui s'est constituée à la suite du premier procès intenté par une doctorante à l'encontre de son directeur de thèse, ce qui a permis pour la première fois d'évoquer publiquement les "abus d'autorité" à l'université.

La multiplicité des violences de genre n'est pas l'apanage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Mais, dans cet univers particulier, les préjugés misérabilistes de ce que sont ces violences, ainsi que la forte dénégaration des rapports de pouvoir qui s'y instaurent, fonctionnent pour empêcher leur dévoilement: les violences sexistes et sexuelles se produiraient dans les milieux peu éduqués ou concerneraient des personnes étrangères qui n'ont pas les mêmes codes ou valeurs et, en aucun cas, ne pourraient advenir entre adultes "éclairé.e.s" qui travaillent ou étudient dans l'ESR. Ce milieu serait donc préservé alors même que les interactions sont très nombreuses, tout comme les relations hiérarchiques qui se conjuguent aux rapports de pouvoir liés à l'autorité, au prestige, aux grades et aux fonctions. Dans un tel contexte, il n'y a rien d'étonnant à ce que les victimes hésitent à parler et que les agresseurs développent des sentiments d'impunité.

Mais le nœud gordien est que dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche travaillent et étudient des personnes aux statuts et aux fonctions

⁶ Récemment introduit dans la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (*Journal officiel* du 9 août 2016, voir <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo>) et dans le statut général de la Fonction publique (art. 7): aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme "tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

⁷ Anef-Clasches-CPED, 2017, *Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements*. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113981/vade-mecum-a-l-usage-des-etablissements-sur-le-harcèlement-sexuel-dans-l-enseignement-supérieur-et-la-recherche.html>.

⁸ Sylvie Cromer & Christelle Hamel, La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes à l'université, *Les Cahiers du Cedref* [en ligne], 19, 2014. <http://journals.openedition.org/cedref/714>.

très diverses: étudiant.e.s, vacataires, salarié.e.s de droit public, salarié.e.s de droit privé. De fait, si le Code pénal français (et ses définitions des violences sexuelles) s'applique à toutes et à tous, tous et toutes ne sont pas forcément soumis.e.s aux mêmes règlements ou aux mêmes règles de droit, en fonction du statut de l'auteur et de celui de la victime. Il faut donc d'abord démêler l'écheveau des textes applicables. Ensuite, les procédures d'instruction et de jugement, propres à l'enseignement supérieur, sont clairement au désavantage des victimes, tout particulièrement lorsqu'elles sont étudiantes. À titre d'exemple, il est impossible pour la victime de saisir directement la section disciplinaire de l'université. La victime doit déposer une requête auprès de la présidente ou du président qui décidera, ou non, de convoquer la section disciplinaire de l'établissement; section où, de plus, les rapports hiérarchiques sont très importants. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014⁹ n'apporte sur ce point que des avancées en demi-teinte¹⁰.

Contre le tabou, appuyons-nous sur la mobilisation collective

Les revendications de longue date du Clasches, tant en termes de sensibilisation que d'amélioration des procédures de traitement, ont été relayées par l'Anef, en particulier dans le cadre des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche organisées en France à l'automne 2012. L'Anef y avait présenté un *Plaidoyer pour l'institutionnalisation des études sur le genre dans les orientations stratégiques de la recherche et de l'enseignement supérieur*¹¹, comprenant un volet sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et sexuelles¹²; texte approfondi avec l'AVFT et le Clasches, et étayé de témoignages dans le *Livre blanc*¹³.

En 2014, une troisième association rejoint la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le supérieur: la CPED, créée en 2011, qui regroupe des chargé.e.s de mission et des vice-président.e.s en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur établissement¹⁴.

Dès 2014, les trois associations (Anef, Clasches, CPED) ont choisi d'unir leurs forces en organisant un atelier de travail collaboratif rassemblant une vingtaine d'établissements français d'enseignement supérieur, avec pour objectif d'être forces de réflexion et de proposition. L'issue de ces travaux a été la publication d'un *Vademecum à l'usage des établissements* en 2015, en format papier et en version numérique, avec le soutien à l'époque du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR). Complémentaire du *Guide pratique* du

⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2014/8/4/2014-873/jo/article_42.

¹⁰ Alexis Zarca, La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université, *La revue des droits de l'homme* [en ligne], 12 | 2017. <https://journals.openedition.org/revdh/3109>.

¹¹ http://www.anef.org/wp-content/uploads/2013/05/1_Plaidoyer_ANEF_-octobre-2012_19p.pdf.

¹² Voir sur le site de l'Anef: <https://www.anef.org/plaidoyer-pour-linstitutionnalisation-des-etudes-sur-le-genre-dans-les-orientations-strategiques-de-la-recherche-et-de-lenseignement-superieur-octobre-2012/>.

¹³ Anef, 2014, *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche: Livre blanc*, Paris: La Dispute.

¹⁴ <http://cped-egalite.fr/>.

Clasches¹⁵ de 2014 à destination des victimes, ce nouveau guide a été conçu à la fois comme un argumentaire pour combattre l'inertie des établissements et les inciter à l'action, et comme une vitrine des dispositifs existants pour encourager la prise en charge institutionnelle des situations de violences sexistes et sexuelles.

Le *Vade-mecum* a rencontré un grand succès: amplement diffusé et téléchargé sur les sites des trois associations et du ministère, il a fait aussi l'objet de plusieurs présentations en France. C'est ainsi que nous avons dû dédoubler l'atelier d'actualisation, programmé l'année suivante sur le même principe collaboratif, un nombre plus important d'établissements s'y étant inscrits. En réponse à la demande des établissements, l'édition 2017 a été augmentée d'un chapitre sur les types de sensibilisation et de formation possibles et d'un répertoire des textes législatifs et réglementaires.

Ce travail a été rendu non seulement possible mais aussi visible, grâce à un certain nombre de textes ministériels impulsant une politique de lutte contre les violences dans le milieu universitaire, qui servirent de leviers. Citons le Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹⁶ produit en 2012 par le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et, en 2013, la signature de la Charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche¹⁷ prévoyant la nomination d'un ou une référent.e pour l'égalité, la production systématique de statistiques sexuées, des actions favorisant la mixité des filières et l'égalité professionnelle, la diffusion aux étudiantes et étudiants d'informations sur les droits des victimes de violences et de harcèlement sexuels. En outre, le 4^e Plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016) annonçait, entre autres, le soutien à l'enquête VIRAGE (Violences et rapports de genre: contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes) portée par l'Ined, laquelle comprenait un volet sur la sphère des études. Des données quantitatives plus globales dans le monde universitaire vont être enfin disponibles.

L'organisation du colloque de 2017: un passage de la prise de conscience à la prise en charge?

Afin de porter à la connaissance de tous et de toutes les avancées en France et de partager les initiatives prises dans d'autres pays, tant en matière d'enquêtes pour connaître le phénomène que de prévention et de prise en charge, l'Anef, la CPED, et l'Association femmes et mathématiques, avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) et les universités Aix-Marseille, Le Mans, Paris Diderot et Paris 8, ont organisé ce colloque international le 4 décembre 2017 à Paris, colloque qui a reçu le soutien de plusieurs associations

¹⁵ *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre*, 1^e éd. 2014, 2^e éd. 2018. <http://clasches.fr/wp-content/uploads/2017/07/Guide.pdf>.

¹⁶ http://cache.media.education.gouv.fr/file/Espace_Europeen_de_la_Recherche_-_E.E.R./13/0/plan_action_Egalite_274130.pdf.

¹⁷ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/2/chartes_dossier_couv_239902.pdf.

et de nombreux partenaires. Avec l'intervention de plusieurs chercheuses étrangères, quatre ateliers de réflexion et la mise en lumière d'une action de formation, il s'agissait de la première manifestation de cette ampleur en France. Nous l'avons conçue comme une étape dans notre action commune. En effet, la réflexion amorcée lors de ce colloque a vocation à se poursuivre et à aboutir à la production de nouveaux outils à destination des acteurs et actrices de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. À titre d'exemple, en janvier 2018, les quatre ateliers du colloque sont devenus, à la demande du MESRI, des groupes de travail nationaux coordonnés par les associations organisatrices du colloque et ouverts à tous les acteurs et actrices de l'égalité intervenant dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (qui dépendent du MESRI ou du ministère de la Culture).

Lors de ces ateliers, les participant.e.s et les coordinatrices ont amorcé, de manière collective, une réflexion autour de quatre grands thèmes.

L'atelier "*Sensibiliser*" a proposé une réflexion sur la sensibilisation de tous les publics (usager.e.s et personnels des établissements rattachés au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, ou à celui de la culture) aux violences sexistes et au harcèlement sexuel. La sensibilisation constitue en effet une étape préalable indispensable à la prise en charge des situations et à l'appropriation d'un dispositif par les personnes en souffrance ou les témoins. Initier une dynamique collective nationale devrait amener à une meilleure efficacité à l'échelle de chaque établissement. Cette dynamique prendra la forme d'une campagne commune, réalisée dans tous les établissements à la même période. Il s'agissait donc, à partir d'un recueil d'expériences, de poser les bases d'une campagne commune à même de permettre aux différents publics d'identifier ces violences (qu'on en soit victime, témoin ou auteur.e), de lever le tabou et libérer la parole lorsqu'une situation est détectée, de fournir des clés pour désamorcer une situation, de faire connaître les recours possibles.

L'atelier "*Identifier les violences sexistes et sexuelles*" s'est fixé comme objectif d'établir des fiches sur les processus caractéristiques de ces situations. En effet, les violences sexistes et sexuelles demeurent difficiles à identifier et à caractériser juridiquement, ce qui constitue un vrai frein à leur prise en charge. Or, les témoignages, malgré leurs diversités, présentent un certain nombre de caractéristiques communes qui permettent de spécifier le phénomène. S'il n'y a pas de profil type de harceleur ou de victime, les processus présentent des caractéristiques repérables.

L'atelier "*Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles*" s'est déroulé en deux temps. Dans un premier temps, les modalités d'enquêtes existantes en France et à l'étranger ont été analysées. Puis, dans un second temps, les participant.e.s ont échangé sur les principes de base pour lancer une enquête et sur les préconisations pratiques pour mener à bien cette enquête et en diffuser les résultats.

L'atelier "*Mettre en place un dispositif*" est parti du constat que si l'on observe un début de prise de conscience dans les établissements, les dispositifs demeurent encore peu nombreux. Lors du recensement réalisé par le MESRI en novembre

2017, seulement une vingtaine d'établissements ont déclaré avoir mis en place un dispositif. Dans ce contexte, les impacts effectifs des deux circulaires sur le harcèlement sexuel de 2012 et 2015¹⁸ ainsi que de la lettre de recommandations de 2016¹⁹, signée en particulier par la ministre chargée de l'enseignement supérieur et de la recherche, ont été discutés. L'atelier s'est également intéressé aux résistances rencontrées et aux leviers et stratégies développées pour les contourner.

Les violences sexistes et sexuelles s'adossant et s'enracinant dans plusieurs types de rapports de pouvoir, la mobilisation collective et les politiques publiques apparaissent en effet comme les deux leviers efficaces. Notre souhait est que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde universitaire et la recherche devienne un enjeu partagé²⁰ et un objet de recherche légitime au même titre que d'autres violences aux personnes: il en va tant de l'avancée des droits des femmes, et donc des droits humains, que du rayonnement des universités et de la recherche françaises.

Remerciements

Organisé par l'Anef, la CPED, l'Association femmes et mathématiques, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, l'université Paris Diderot (via le projet européen TRIGGER), Le Mans Université, Aix-Marseille Université et l'université Paris 8, le colloque a été suivi par plus de 350 personnes (présentes dans l'amphi ou suivi en direct sur la chaîne *YouTube* de Paris Diderot).

Si l'organisation du colloque et la publication des actes ont été coordonnées par le comité d'organisation (voir liste détaillée *infra*), le colloque doit son succès à un travail collectif. Nous remercions tout particulièrement les intervenant.e.s et nos partenaires (voir liste détaillée *infra*). Nous sommes également profondément reconnaissantes aux services de l'université Paris Diderot qui nous ont apporté toute l'aide nécessaire à l'organisation de la conférence. Nous aimerions particulièrement remercier Benoît Chevillon, responsable de l'imprimerie, Claude Chartres, directeur du service logistique, Virginie His, directrice de la direction de la communication, Samia Serri, réalisatrice et responsable du studio vidéo, Melissa Malheiro, responsable événementiel, Patrick Bouige, régisseur, Arnaud Fullenwarth, graphiste et Nadège Cauchois, directrice de cabinet.

¹⁸ http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/12/cir_36192.pdf. http://www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=95478&cbo=1.

¹⁹ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parite_et_lutte_contre_les_discriminations/53/6/Lettre_recommandations_Violences_724536.pdf.

²⁰ Voir à ce sujet la carte interactive établie par le MESRI sur les initiatives pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche: <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113915/initiatives-pour-lutte-contre-les-violences-sexistes-sexuelles-dans-les-etablissements-enseignement-superieur-les-organismes-recherche.html>.

Le comité d'organisation du colloque

Anissa Benaïssa, chargée de projet égalité des sexes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au MESRI

Élise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et études de genre au MESRI

Isabelle Collet, maîtresse d'enseignement et de recherche à l'université de Genève, membre de l'Anef

Sylvie Cromer, maîtresse de conférences à l'université Lille 2, membre de l'Anef

Érika Flahault, maîtresse de conférences et chargée de mission égalité femmes-hommes à Le Mans Université, membre de l'Anef et de la CPED

Colette Guillopé, professeure, Paris-Est-Créteil-Val-de-Marne, membre de l'Association femmes et mathématiques et de la CPED

Nolwenn Lecuyer, maîtresse de conférences et vice-présidente déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations à Aix-Marseille Université, membre de la CPED

Rachida Lemmaghti, chargée de mission égalité femmes-hommes à l'université Paris Diderot, membre de la CPED et du projet européen TRIGGER

Hélène Marquié, maîtresse de conférences et chargée de mission égalité femmes-hommes à l'université Paris 8, membre de la CPED et de l'Anef

Catherine Marry, directrice de recherche émérite au CNRS, membre de l'Anef

Les intervenant.e.s

Plénière

Gunilla Carstensen, sociologue, université de Dalécarlie, Suède

Ruth Lewis, sociologue, université de Northumbria, Grande-Bretagne

Giovanna Declich, Sophie Lhenry & Rachida Lemmaghti, projet européen TRIGGER

Manon Bergeron, professeure, département de sexologie, université du Québec à Montréal (UQAM)

Alice Debauche, maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Strasbourg

Zahia Ouadah-Bedidi, maîtresse de conférences en démographie à l'université Paris Diderot

Les ateliers

Marianne Alex, Judith Caceres & Mandy Llamas, "Paye ta fac"

Manon Bergeron, université du Québec à Montréal, enquête Sexualité Sécurité Interactions en Milieu Universitaire (Essimu)

Coline Briquet, diplômée du DIU Études sur le genre, université Rennes 2 et université de Bretagne occidentale

Clasches, Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur

Nathalie Coulon & Christine Gruson, Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (CeVIHS) de l'université de Lille 3

Alice Debauche, université de Strasbourg

Arlette Gautier & Pierre-Guillaume Prigent, université de Bretagne Ouest

Emma Horrut & Frédéric Martin, Ponts Safe Place
 Institut en santé génésique de Saint-Germain-en Laye, partenaire de la Comue
 USPC (université Sorbonne Paris Cité).
 Séverine Lemièrre, chargée de mission égalité à l'université Paris Descartes, membre
 du réseau égalité de la Comue Université Sorbonne Paris Cité
 Brigitte Mantilleri, directrice du service égalité, université de Genève
 Zahia Ouadah-Bedidi, université Paris Diderot, enquête Violence et rapports de
 genre (Virage)
 Marion Paoletti, chargée de mission égalité à l'université de Bordeaux
 Yves Raibaud, université de Bordeaux Montaigne & Jane Sadran, IEP de Bordeaux,
 Lutte contre le sentiment d'insécurité des étudiantes sur les campus universitaires
 Pascale Rilland, chargée de mission parité à l'École normale supérieure Paris-Saclay
 Florence Riou, Jurisup (réseau professionnel des responsables des affaires
 juridiques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation)
 Régine Serra, référente égalité à Sciences Po, Paris
 Rozenn Texier-Picard, vice-présidente diversité et responsabilité sociétale de l'École
 normale supérieure de Rennes et présidente de la CPED
 Pascal Tisserant, université de Lorraine & Joël Kaddour, docteur en psychologie,
 enquête sur la perception des violences sexuelles et des discriminations

Les partenaires

Association de jeunes chercheuses et chercheurs en études féministes, genre et
 sexualités (Efigies)
 Association Femmes & Sciences
 Association nationale des écoles supérieures d'art (Andéa)
 Association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la
 recherche et de l'innovation (AFDESRI)
 Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement
 supérieur (Clasches)
 Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI)
 Conférence des grandes écoles (CGE)
 Conférence permanente des présidents d'université (CPU)
 Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris
 European Platform of Women Scientists (EPWS)
 Mission pour la place des femmes au CNRS
 Réseau national des responsables des affaires juridiques de l'enseignement
 supérieur, de la recherche et de l'innovation (Jurisup)

II – DISCOURS D’OUVERTURE DU COLLOQUE



Discours de Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Madame la présidente, chère Christine Clerici,
Madame la directrice de l'Institut national des études démographiques (Ined),
Madame la présidente de l'Association nationale des études féministes (Anef),
Madame la présidente de la Conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité dans l'enseignement supérieur (CPED),
Madame la présidente de l'Association femmes et mathématiques,
Mesdames les présidentes et Messieurs les présidents d'associations,
Mesdames et Messieurs,

Vous le savez, le Président de la République a décidé de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat et celle de l'année 2018, celle du projet de loi pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ce colloque prend donc une résonance particulière dans ce contexte.

Mais, bien sûr, je le sais, vous n'avez pas attendu que la mobilisation soit décrétée au plus haut niveau de l'État pour vous engager pleinement dans ce combat. Vous le menez pied à pied, jour après jour, depuis bien des années. Cette grande cause, c'est d'abord la vôtre mais cela doit devenir celle de toutes nos sociétés.

Et pourtant, le fait même que le chef de l'État l'ait placée au centre de son action est un signe remarquable, le signe que la question de l'égalité entre les sexes est enfin devenue centrale. La prise de conscience a été longue, malgré le combat des pionnières et des pionniers qui ont construit le féminisme, malgré les études scientifiques qui ont objectivé, depuis longtemps déjà, la réalité des discriminations liées au genre.

Et pourtant, malgré l'évidence quotidienne de l'inégalité, nous avons trop longtemps fermé les yeux. Et lorsque la réalité s'imposait à nous, nous avons trop souvent eu le même réflexe: celui de considérer qu'au fond, cette inégalité pouvait être tolérée, qu'elle était inévitable et que nous pouvions vivre avec à la condition de trouver les bons accommodements. C'est ainsi que peuvent voisiner tout à la fois des progrès indéniables et une permanence de fond de l'inégalité elle-même.

La raison, nous la connaissons tou.te.s. Et nul.l.e ne l'avait mieux décrite que Françoise Héritier, qui vient de nous quitter et à laquelle je veux rendre avec vous l'hommage que son œuvre et sa personne méritent.

Car, mieux que quiconque, Françoise Héritier, cette conscience lumineuse et active entre toutes, avait su montrer que les discriminations liées au sexe s'enracinent dans la fausse impression d'une inégalité naturelle. Or, nous le savons, confondre la différence biologique et l'inégalité sociale, faire croire que l'une découle de l'autre, c'est le propre de toute discrimination et de toute domination.

Et c'est la force de la sociologie, de l'ethnologie et de nos sciences humaines et sociales que de dissiper le faux discours qui naturalise les inégalités pour faire

oublier qu'elles sont des faits sociaux, qu'elles ne sont pas naturelles mais qu'elles sont bien construites.

Cette entreprise de dévoilement, Françoise Héritier a su la mener avec une vigueur et une lucidité rares. Elle s'est nourrie de ses expériences de terrain. Et forte de ce savoir, de cette expérience scientifique, elle nous a accompagné.e.s dans la prise de conscience des formes de domination qui nous environnent et auxquelles nous nous sommes habitué.e.s.

Et cet après-midi, je sais que je parle en votre nom à toutes et tous en affirmant que, malgré sa disparition, nous ne fermerons pas les yeux. Nous ne pouvons pas oublier ce qu'elle nous a appris. Elle a su éveiller nos consciences et rendre visible ce que les logiques sociales s'échinent à masquer. Cette pensée, nous avons le devoir de la faire vivre en action et, je le sais, nous y sommes prêt.e.s.

Et pour ce faire, sachez-le, vous pourrez compter sur le plein appui de l'État: celui du Président de la République, comme sur celui de l'ensemble du Gouvernement, rassemblé autour de cet objectif que Marlène Schiappa porte en notre nom à tou.te.s.

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, ne sera pas en reste: vos travaux de ce jour le montrent, l'université et la recherche françaises sont d'ores et déjà aux avant-postes de ce mouvement et de cette mobilisation.

Encore faut-il, néanmoins, que nous acceptions d'aller jusqu'au bout de la démarche dans ce combat contre les discriminations. Le monde académique ne peut pas, ne doit pas s'enfermer dans une position de surplomb car l'inégalité entre les sexes n'est pas qu'un objet d'études. C'est une réalité que l'on retrouve aussi dans nos amphithéâtres et dans nos laboratoires. Nous sommes des scientifiques, mais nous ne sommes pas immunisé.e.s contre les maux sociaux, contre les préjugés et les habitudes de pensée qui nourrissent les réflexes et les comportements inégalitaires.

Placer ce combat au cœur de nos universités et de nos organismes, cela veut donc dire agir au sein même de nos communautés. C'est bien la mission qui est la vôtre, Mesdames et Messieurs les chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité, vous qui êtes aux avant-postes de cette mobilisation quotidienne.

Aujourd'hui, je ne veux pas annoncer un énième plan qui serait décrété d'en haut. Je veux simplement partager avec vous un constat et vous proposer quelques actions concrètes que nous pourrions mener ensemble.

Le constat est simple: pour nourrir nos actions, nous avons besoin de mieux connaître encore et recenser les inégalités. Et je pense en particulier à ce qui en constitue la forme ultime et la plus détestable: les violences sexistes et sexuelles.

Depuis quelques semaines, nous assistons à une libération de la parole. C'est un événement, au sens plein et entier du terme: il y aura un "avant" et un "après", pour deux raisons très simples.

La première, c'est que l'ampleur du phénomène, le nombre même des prises de parole, rend visible la fréquence et la banalité de cette violence. Et cela même doit nous interroger: là encore, nous ne sommes pas dans le registre du marginal ou

de l'exceptionnel comme on a parfois voulu le faire croire. L'inégalité et la violence sont présentes au quotidien et appellent des réponses fortes, directes et immédiates.

Par la permanence de votre action, de vos alertes, vous avez rendu possible par votre travail, par vos combats, ce qui advient aujourd'hui et je souhaite vous en remercier.

La seconde, c'est que s'affirme ainsi une forme de volonté collective, celle des femmes qui ne veulent plus subir ou se taire et celle des hommes qui les soutiennent. Cette volonté collective, nous devons la faire vivre, nous devons la placer au cœur de nos institutions dont la mission est d'être aux côtés de tou.te.s – et d'abord aux côtés des plus fragiles.

Le Président l'a réaffirmé: la honte doit changer de côté.

Dans cet esprit, je vous propose donc que l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche soit mobilisé dans le cadre d'une consultation qui doit nous armer afin de mener le combat contre les violences sexistes et sexuelles.

De janvier à mars 2018, cette consultation s'organisera en quatre groupes thématiques composés d'expert.e.s, de chercheur.e.s et d'acteur.rice.s de terrain auxquels je demanderai d'aborder les questions de manière résolument opérationnelle. L'objectif sera de construire ensemble une action complète et effective.

Je vous propose de retenir les axes suivants:

- tout d'abord, avoir une vision exhaustive sur les violences sexistes et sexuelles au sein de l'ESR;

- mettre en place un dispositif d'écoute et d'alerte au sein de chaque établissement et organisme pour repérer et aider à repérer le harcèlement sexuel;

- et, enfin, sensibiliser les membres de la communauté.

Sur le premier point, nous ne partons pas de rien, je le sais. Au-delà des clivages politiques, je veux d'ailleurs saluer l'engagement des ministres qui m'ont précédée – et notamment de Najat Vallaud-Belkacem et de Thierry Mandon.

Les lois récentes ont, en effet, marqué de vraies avancées: je pense ainsi à la création des missions "égalité des sexes" par la loi Fioraso ou bien encore à la loi du 4 août 2014, qui a permis de rénover la procédure disciplinaire afin de mieux garantir l'impartialité des juridictions.

Ces lois se sont nourries des enquêtes qui ont pu être menées sur la réalité de la situation. Elles seront poursuivies et je tenais cet après-midi à réaffirmer le soutien qu'apporte mon ministère à l'enquête Virage réalisée par l'Ined, dont le volet portant sur l'enseignement supérieur sera rendu public courant 2018.

L'établissement de ces données et de cette base statistique sera un atout considérable, qui nous permettra d'adapter et de renforcer nos actions en connaissant mieux la réalité des violences sexuelles dans l'enseignement supérieur.

Mais sans attendre, nous pouvons d'ores et déjà faire plus.

Pour l'heure, une vingtaine d'établissements ont mis en place un dispositif de prévention et de traitement opérationnel. C'est une avancée, mais qui reste à l'évidence encore insuffisante.

Nous ne pouvons pas accepter que, d'un établissement à l'autre, une femme ait plus ou moins de chances de trouver, près d'elle, le soutien et l'écoute dont elle a besoin. Comme nous ne pouvons pas accepter que, d'un établissement à l'autre, la fermeté de la réaction et de la sanction soit variable, parce que dans telle université, telle école, on est moins familier des procédures disciplinaires et de tout ce que rend possible le droit de la Fonction publique.

Nous devons le même niveau d'accompagnement et de soutien aux victimes dans l'ensemble de nos établissements. Dans ce domaine comme dans tant d'autres, nous devons donc collectivement nous aligner sur le standard le plus élevé.

C'est pourquoi je souhaite qu'une cellule d'accueil et d'écoute soit créée dans chaque université et chaque école d'ici la rentrée 2018. Je suivrai de très près la réalisation de cet objectif.

La parole qui se libère à présent nous oblige. Elle nous oblige à reconnaître qu'aujourd'hui encore bien des femmes subissent en silence et ne trouvent pas autour d'elles les dispositifs nécessaires pour oser signaler l'inacceptable.

Ces cellules d'accueil et d'écoute sont indispensables. Car la réalité, c'est qu'il reste encore difficile d'oser parler de cela dans un cadre institutionnel. Qu'on le veuille ou non, être victime, c'est aussi craindre que l'institution ne réagisse pas, douter du fait que l'on sera entendu.e et parfois avoir peur que parler soit finalement pire que de ne pas parler.

Libérer la parole, cela veut donc dire ouvrir des espaces, distincts des chaînes institutionnelles, qui permettront aux femmes de se confier et qui sauront, dans un deuxième temps, alerter, avec l'indépendance nécessaire, les présidents et chefs d'établissement.

Cette libération de la parole, bien sûr, et je tiens à le souligner, elle ne peut ni ne doit se construire contre l'institution. Je n'ignore rien des difficultés que peut rencontrer un président d'université lorsqu'il prend ses responsabilités et qu'il saisit l'instance disciplinaire.

Mais je veux le dire très clairement: la ministre que je suis sera toujours aux côtés des établissements pour engager des poursuites disciplinaires chaque fois que cela sera nécessaire. Il n'y aura ni tolérance ni faiblesse de ma part.

Nous agissons dans le respect des règles, dans le respect des procédures et des principes fondamentaux – et notamment le respect de la présomption d'innocence. Mais nous agissons chaque fois et autant que nécessaire.

Et dans ce domaine comme dans tant d'autres, cela veut dire aussi accompagner les établissements et leur donner les moyens d'exercer pleinement leurs responsabilités. Cela veut dire mutualiser l'expérience et les meilleures pratiques acquises en ce domaine.

À titre d'exemple, je veux saluer aujourd'hui l'initiative du CNOUS et des CROUS, qui ont choisi de se donner des principes simples dans ce domaine. C'est essentiel, car nos cités et résidences universitaires sont des lieux où se mêlent le public et l'intime, des lieux où la vigilance doit être totale.

Les principes choisis par les CROUS sont simples mais efficaces.

Premier principe: dès qu'un signalement est recueilli, une enquête interne sera systématiquement diligentée. Rien ne sera laissé au hasard. Et si cette enquête met au jour des faits susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire, la procédure sera systématiquement engagée. En parallèle, l'institution judiciaire sera saisie, conformément à l'article 40 du Code de procédure pénale, lorsque ces mêmes faits peuvent constituer une infraction pénale. Cette fermeté, elle concernera tous les faits et elle n'exclura bien entendu personne: les membres du personnel comme les étudiant.e.s accueilli.e.s au sein des CROUS seront écouté.e.s, protégé.e.s et aidé.e.s.

Deuxième principe: faire le pari de la formation. Car si la sanction est nécessaire, elle ne permet pas, à elle seule, de prévenir.

C'est pour cela que d'ici 2020, les 13 000 agent.e.s des CROUS seront systématiquement formé.e.s, afin de mieux comprendre les inégalités pour pouvoir mieux les repérer et mieux lutter contre elles.

Ce pari de la formation, nous allons bien entendu l'étendre et nous travaillerons à inclure la question des violences sexistes et sexuelles dans les plans de formation continue des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Dès 2018, cette formation sera inscrite dans le socle de professionnalisation des DRH.

Car mener une enquête, documenter des faits, engager une procédure, savoir ce que l'on peut faire ou ne pas faire, cela suppose aussi de disposer des compétences juridiques et RH nécessaires. Là encore, tous les établissements ne sont pas égaux face à ce besoin d'expertise.

C'est pourquoi, dans les semaines qui viennent, je lancerai une mission chargée de faire un diagnostic approfondi en matière de procédure disciplinaire, afin d'identifier les difficultés matérielles et juridiques rencontrées par les établissements, afin de pouvoir disposer de propositions très concrètes d'ici l'été.

En parallèle, se poursuivra la mobilisation de l'ensemble de la communauté.

Je sais que vous aurez à cœur de vous saisir des propositions formulées par la ministre Marlène Schiappa. Je pense notamment au Tour de France de l'égalité, qui se poursuit jusqu'au 31 janvier 2018 afin d'ancrer l'action du gouvernement dans la réalité.

Et là aussi, l'enseignement supérieur et la recherche ont tout pour être aux avant-postes. C'est pourquoi j'ai souhaité mobiliser l'ensemble des président.e.s et directeur.trice.s d'établissements en fixant notre objectif à trente ateliers labellisés Tour de France de l'Égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Cette mobilisation engage l'ensemble des acteurs de la vie universitaire – y compris, bien sûr, les étudiant.e.s. Je sais que les organisations qui les représentent sont désireuses d'inscrire leur action dans un cadre plus global pour, là encore, en démultiplier les effets.

C'est pourquoi j'ai proposé aux organisations étudiantes de nous apporter leur aide et de prendre toute leur part dans ce combat. Une campagne de prévention sera menée sur le terrain en mars 2018 par l'ensemble des organisations étudiantes représentatives.

Et je souhaite remercier ici la Fage, l'Unef, Parole Étudiante et l'Uni d'avoir accepté de conjointre leurs forces au nom de l'intérêt collectif des étudiant.e.s.

Ce que nous devons bâtir tou.te.s ensemble, Mesdames et Messieurs, c'est une politique de l'exemplarité. Et je serai au côté de chacun des établissements relevant de mon ministère pour les accompagner.

Au-delà de ces actions, c'est une véritable culture de l'égalité que nous devons construire ensemble. Et c'est, en vérité, le message profond d'espoir que portent les travaux scientifiques sur les inégalités de genre. Ces inégalités, parce qu'elles sont construites, nous avons la capacité de les déconstruire, de changer les choses et de faire émerger une autre réalité sociale.

Ce mouvement aussi profond demandera du temps mais nous le souhaitons irréversible. Les méthodes éducatives, les représentations, les stéréotypes, tout ce que vous souhaiterez étudier par vos travaux nous permettra de prendre nos responsabilités collectives. Et une nouvelle fois, j'attends de la science qu'elle éclaire les politiques publiques.

Je sais que je peux compter pour vous pour ce faire et pour cela aussi, je tenais à vous remercier.

Intervention de Christine Clerici, présidente de l'université Paris Diderot



Mesdames et Messieurs,

Je vous souhaite la bienvenue à Paris Diderot. Je suis ravie de voir autant de personnes, issues en majorité de la communauté scientifique, rassemblées autour de cette question centrale de nos sociétés que sont les violences sexistes et sexuelles.

Je souhaiterais commencer par saluer et remercier les membres du comité d'organisation de ce colloque. Je ne peux les citer toutes et tous mais je souhaiterais souligner la synergie qui a prévalu à cette organisation entre les associations la CPED (Conférence permanent des chargé.e.s de mission égalité/diversité dans l'ESR), l'Anef (l'Association nationale des études féministes) et l'Association femmes et mathématiques, avec les acteurs publics dont le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et les universités du Mans, d'Aix Marseille, de Paris 8 et de Paris Diderot.

L'idée de ce colloque a vu le jour il y a plus d'un an. L'actualité et la prise de conscience collective récente nous démontrent à quel point il est plus que temps de se saisir de ce sujet. Chercheuses, chargées de missions égalité, membres d'associations, vous travaillez depuis plusieurs années sur cette problématique. Et chères collègues, je ne peux qu'être admirative de votre travail, de votre patience, de votre persévérance mais, avant toute chose, de votre engagement. C'est cet engagement au quotidien qui permet de faire évoluer les choses, les visions, les règles, la loi. C'est votre action qui a permis que deux circulaires voient le jour, en 2012 et 2015, sur le harcèlement sexuel au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le président de la République a récemment proposé, à l'occasion de la journée internationale d'élimination de la violence à l'égard des femmes, un nouveau plan de lutte contre les violences faites aux femmes. Cette nouvelle initiative, liée au contexte que nous connaissons toutes et tous, est aussi le fruit de l'engagement de toutes les personnes qui dénoncent ces violences. Depuis des années, les organisations féministes, les professionnel.le.s de l'égalité et les chercheur.e.s sur le genre essaient de nous faire prendre conscience de la gravité et du caractère systémique des violences sexistes et sexuelles.

Les chercheur.e.s ont conclu au caractère systémique des violences sexistes et sexuelles en démontrant qu'il n'y a pas de lien entre la classe sociale, la culture, la

formation académique et les violences sexistes et sexuelles. Ces violences reposent sur des rapports de pouvoir inégaux de sexe qui sont universels.

Et c'est seulement aujourd'hui, plus de 70 ans après l'accès des femmes à l'égalité, somme toute encore formelle, qu'on entend enfin votre voix et qu'on admet qu'il ne s'agit pas de cas isolés mais d'un véritable fléau sociétal qui ne relève pas seulement du privé mais bien du public, du politique. L'engagement fort, sincère et désintéressé de toutes ces personnes mérite notre respect à toutes et à tous.

Au sein de l'ESR, en 2017, on constate une prise en charge récente et la mise en place de dispositifs dans une vingtaine d'établissements. Ceci est certes encore insuffisant mais il faut rappeler qu'avant 2012, date de la loi sur le harcèlement sexuel dans le Code pénal, un seul établissement, Lille 3, avait un tel dispositif. Même si nous ne sommes pas encore de très bon.ne.s élèves sur le sujet, certains indicateurs comme la multiplication des dispositifs ces dernières années, les circulaires en la matière prises par le MESRI ainsi que l'intérêt pour ce sujet des conférences des président.e.s d'université (CPU), des grandes écoles (CGE) et des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI), en soutien à ce colloque, me laissent penser que nous sommes sur la bonne voie.

Un cadre plus contraignant pour les établissements de l'ESR serait souhaitable mais avec un budget dédié. C'est une vraie politique qui doit être déployée, contenant un volet "Sensibilisation et formation", un volet "Écoute et accompagnement des victimes" et un volet "Sanction", et tout cela a un coût. Par exemple, à Paris Diderot et pour notre Comue USPC (Université Sorbonne Paris Cité), nous avons fait le choix de mettre en place un dispositif avec une double porte d'entrée: les victimes peuvent s'adresser à des professionnel.le.s internes à l'établissement ou à une structure extérieure, l'Institut en santé génésique, qui propose une prise en charge pluridisciplinaire (médecins, psychologues, juristes, etc.). Nous avons fait le choix d'externaliser l'écoute et l'accompagnement des victimes parce qu'on sait qu'elles ne dénoncent pas les faits par crainte d'un impact négatif sur leur carrière ou leurs études, de ne pas être prises au sérieux ou qu'on recherche leur propre responsabilité. L'accompagnement par l'ISG est entièrement gratuit pour les victimes, les frais étant pris en charge de manière systématique par les établissements de l'USPC.

Je donnerai un autre exemple, plus récent et plus spécifique aux universités, avec des disciplines de santé. L'attention médiatique de ces dernières semaines s'est, en effet, également portée particulièrement sur la médecine. La principale spécificité de la filière médecine réside dans le fait que les étudiantes et étudiants ont une partie de leur formation qui se déroule à l'hôpital. L'enquête réalisée en septembre 2017 par le syndicat des internes (ISNI), révèle que 8,6% des répondantes affirment avoir été victimes de harcèlement sexuel. La particularité de ces violences, c'est qu'elles sont souvent banalisées, normalisées. L'étude de ce syndicat le montre bien: seul.e.s 14% des répondant.e.s ont déclaré "aucun sexisme au quotidien" et 47% se déclarent victimes de sexisme. Les 39% restants ne se déclarent pas être victimes mais, lorsque leurs réponses sont analysées, il en ressort que ces personnes subissent clairement au moins du sexisme, voire du harcèlement.

À la demande du doyen, appuyé par le Pôle égalité femmes-hommes, nous avons mené une longue réflexion sur la prévention et la prise en charge du harcèlement sexuel au sein de l'UFR de médecine en concertation avec les étudiantes et les étudiants mais également les directrices et directeurs des groupes hospitaliers. Il a été proposé récemment la mise en place d'une campagne de prévention et un dispositif d'accompagnement des victimes.

Pour le dispositif d'accompagnement des victimes, nous nous appuyons sur celui mis en place au sein de notre Comue Sorbonne Paris Cité mais nous l'enrichissons par la désignation de référentes et référents sur chaque site hospitalier et universitaire. Ces référent.e.s auront pour principale mission de recevoir les victimes et de les orienter vers le dispositif externalisé mis en place par Sorbonne Paris Cité. Ces référent.e.s recevront une formation sur les violences sexistes et sexuelles ainsi qu'à l'accueil et l'écoute des personnes victimes. Elles et ils devront s'engager à respecter la confidentialité et l'anonymat des victimes, essentiels dans ces cas, en signant une charte *ad hoc*.

Un tel dispositif est vain sans prévention et éducation. C'est pourquoi, dès cette année, lors des amphis de pré-rentree, les étudiantes et étudiants de médecine ont bénéficié d'une sensibilisation à la question des violences sexistes et sexuelles. Un guide, notamment, leur a été proposé. Ce guide définit le harcèlement sexuel, donne les clés pour réagir et se protéger et fournit la liste des contacts internes et externes pour en parler.

Et pour en finir avec la banalisation de ces violences, une campagne d'affichage basée sur des témoignages du Tumblr "Paye ta blouse" a également été réalisée. Elle met en scène des propos ou comportements relevant du harcèlement ou de l'agression sexuelle. Très explicites, comme vous pouvez le constatez vous-même (*projection des affiches en même temps*), ces affiches rappellent que ces situations ne sont pas normales et relèvent bien d'un délit pénal. Je peux vous dire que ces citations n'ont pas été inventées pour cette campagne mais sont bien réelles.

On a pu le faire parce que Paris Diderot s'est doté d'un service dédié à l'égalité femmes-hommes depuis sept ans. Parce que, pour combattre les violences sexistes et sexuelles, il faut une vraie politique d'égalité et donc des personnels à temps plein et un budget annuel. Or, à l'heure actuelle, seuls le CNRS et Paris Diderot ont un service ou équivalent dédié à l'égalité femmes-hommes.

Pour conclure, j'aimerais citer une grande intellectuelle qui nous a quitté.e.s il y a quelques semaines, Françoise Héritier. Françoise Héritier disait: "La violence n'est pas innée chez l'homme. Elle s'acquiert par l'éducation et la pratique sociale". L'éducation, si c'est sans conteste aujourd'hui une des causes des inégalités femmes-hommes en général et des violences sexistes et sexuelles, est sans doute aussi une des solutions à ce problème. Et l'université, en tant que lieu de production et de transmission du savoir, doit, je pense, apporter sa contribution à cet enjeu sociétal. Nous devons, bien sûr, avoir un regard réflexif sur ce qui se passe dans nos propres institutions et c'est d'ailleurs l'objectif de ce colloque. Mais nous devons également soutenir et diffuser les recherches sur le genre qui nous permettent de mieux comprendre les mécanismes et processus des violences à l'égard des femmes.

Merci pour votre attention.

Intervention de Philippe Régimbart, délégué général de la Conférence des grandes écoles

La Conférence des grandes écoles (CGE) est engagée de longue date dans les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cet engagement a été matérialisé, notamment, par la création de la commission diversité en 2007 et par la signature de la charte Égalité femmes-hommes le 28 janvier 2013 avec les ministères de l'Enseignement supérieur et de la recherche et des Droits des femmes.

Un des groupes de travail de cette commission est dédié à l'égalité femmes-hommes. Ses principaux objectifs sont la lutte contre le sexisme et le harcèlement dans les établissements membres et la promotion de la mixité dans les formations de l'enseignement supérieur, notamment dans la filière du numérique. Dans ce cadre, la CGE est membre du collectif Femmes@Numérique.

La Conférence des grandes écoles et ses établissements membres ont élaboré et lancé différents dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles parmi lesquels:

- des cellules d'écoute sur la violence et le sexisme à l'école (étudiant.e.s ou personnels administratifs et enseignants);
- des campagnes de sensibilisation sur le harcèlement dans les écoles;
- des interventions d'expert.e.s sur ce thème;
- des concours d'affiches et de vidéos à destination des étudiant.e.s pour les aider à déconstruire les stéréotypes de genre; le thème du concours 2018 est la lutte contre le sexisme ordinaire;
- un baromètre sur l'égalité femmes-hommes, unique à ce jour dans l'enseignement supérieur, qui dresse le panorama et fournit des données comparatives femmes-hommes (effectifs, répartition, rémunérations, etc.) relatives aux étudiant.e.s et aux personnels des établissements, ainsi que la composition des instances de direction et des associations étudiantes. Le baromètre recense également les actions mises en place dans les établissements.

Comme l'écrivait Marguerite de Navarre: "La malice la plus couverte est la pire". Ne laissons pas plus longtemps couverte la malice dénoncée dans ce colloque.

Intervention de Gilles Roussel, président de la Conférence des présidents d'université

Madame la Présidente, chère Christine Clerici,
Cher(e)s collègues, Mesdames et Messieurs,

La lutte contre les violences faites aux femmes est un sujet grave, et les établissements d'enseignement supérieur et de recherche doivent y prendre leur part.

En particulier, le harcèlement sexuel à l'encontre des étudiantes, des étudiants et de l'ensemble des personnels, doit être combattu avec la plus grande fermeté.

Il y a quelques jours, la Conférence des présidents d'université rendait hommage au travail de l'Intersyndicale nationale des internes qui a mis au jour la persistance du sexisme et du harcèlement pendant les études de santé. Cette situation n'est, de fait, pas acceptable. Il ne doit plus, il ne peut plus y avoir d'omerta sur de telles pratiques au prétexte de traditions ou d'humour. Je rappelle du reste que le bizutage est strictement interdit et qu'il est passible de poursuites pénales.

Or, le monde universitaire n'a pas attendu les scandales récents pour lutter contre le fléau des violences sexistes et sexuelles. Dès 2009, la CPU a initié la "Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche", qui invite les présidentes et présidents d'université à définir et à faire connaître leur politique en matière d'égalité entre les sexes, dans leur projet d'établissement, dans la formation des personnels et dans la publication annuelle de statistiques sexuées, notamment (devenues maintenant obligatoires dans le bilan social). Puis la CPU a signé en 2013, avec la CDEFI, la CGE et le ministère, une nouvelle charte qui prend en compte les modifications apportées par la loi de 2012 pour l'égalité femmes-hommes dans les jurys et comités de sélection.

Je pense aussi à la circulaire du 25 novembre 2015, qui précise la procédure disciplinaire, rappelle les principes de protection et d'accompagnement des victimes, et présente des mesures de prévention des violences dans nos établissements.

L'administration doit alors engager des actions disciplinaires si elle dispose d'éléments circonstanciés, et apporter un soutien moral et une modification immédiate des conditions de travail et de l'organisation du service.

Ainsi, la possibilité de changer de directeur de thèse doit être facilitée. Je rappelle aussi qu'en matière de procédure disciplinaire, le dépaysement est possible depuis la loi de 2014. C'était une demande que la CPU avait portée.

Tout crime ou délit connu doit par ailleurs faire l'objet d'une transmission au procureur de la République.

Pour agir contre l'isolement, pour faire changer la honte de camp, tous les responsables des établissements d'enseignement supérieur et de recherche se doivent également de mettre en place des dispositifs spécifiques de prévention. Cela passe par l'information et la sensibilisation, ainsi que par la formation des personnels.

Le recueil de la parole des victimes est primordial pour les encourager à être toujours plus nombreuses à parler, à porter plainte, à ne plus avoir peur. Le mouvement actuel de libération de la parole est inédit, ne restons pas à l'écart.

Nous pouvons nous inspirer des dispositifs qui fonctionnent, ils sont nombreux dans nos universités. Ils proposent un accompagnement adapté des victimes et des témoins de violences. Ils offrent, tout simplement, un peu d'humanité.

Quant au travail des référentes et référents en charge de l'égalité – votre travail, il est ô combien précieux. Votre mission en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations vous permet d'aider au quotidien les victimes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles. La CPU soutient la Conférence Permanente des chargé-e-s de mission égalité et diversité (CPED), créée en 2011 et qui regroupe aujourd'hui plus de soixante universités et neuf grandes écoles.

Je pense aussi à l'action remarquable des personnels de santé et des assistantes et assistants de service social du CROUS.

Le rôle des associations est lui aussi indispensable. Le Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, plus connu sous le nom de Clasches, intervient, depuis quinze ans, dans les établissements. Il a rédigé, en collaboration avec l'Association nationale des études féministes (Anef) et la CPED, un *vade-mecum* particulièrement utile, que vous connaissez, j'en suis sûr, qui fait autorité et dont la CPU a soutenu la diffusion.

Mais la lutte contre les violences sexistes et sexuelles progresse aussi grâce aux résultats de la recherche, et le colloque d'aujourd'hui la met en valeur, avec la présentation de travaux français et étrangers. C'est donc un long travail mais un travail collaboratif, qui nous implique toutes et tous, inlassablement.

Le sexisme est un fléau. Il entretient les inégalités entre les femmes et les hommes. Il empêche la société d'avancer. Le Président de la République et le gouvernement l'ont récemment rappelé sans ambiguïté pour en faire une grande cause nationale.

L'université participe de la formation des citoyennes et des citoyens. C'est un lieu humaniste. Elle doit donc être exemplaire dans le respect de l'autre. C'est pourquoi, face aux violences, le message qui doit être le nôtre est celui de la tolérance zéro.

Les plans d'action des établissements en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations doivent donc être généralisés. Je souhaite en particulier que chaque université fasse, comme c'est prévu par les textes, un diagnostic sur les violences faites aux femmes. Nous devons montrer l'exemple aux générations que nous formons.

Je remercie les organisatrices et organisateurs de cette journée: le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, la CPED, l'université Paris Diderot qui nous accueille, ainsi que les universités Paris 8, Aix-Marseille, Le Mans, l'Anef, l'Association femmes et mathématiques et le projet européen Trigger¹.

Mesdames et messieurs, je vous remercie de votre attention.

¹ TRIGGER: TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research.

Intervention d'Élisabeth Crépon, vice-présidente de la CDEFI

En tant que vice-présidente de la CDEFI (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs) et directrice d'une école d'ingénieurs, mais surtout en tant que citoyenne, je tiens à souligner l'importance des travaux menés aujourd'hui à l'occasion de ce colloque international contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Nous ne pouvons tolérer ces violences dans nos établissements d'enseignement supérieur. Elles sont la cause de souffrances, de traumatismes, d'abandon des études et de bien d'autres maux.

Notre Conférence, qui représente l'ensemble des écoles d'ingénieurs françaises, s'inscrit pleinement dans les objectifs de ce colloque de produire des livrables à destination des acteur.rice.s de l'enseignement supérieur et de la recherche. Nous avons conscience de la nécessité pour tous les établissements de se doter d'un dispositif général de lutte contre toutes les typologies de violences (le harcèlement sexuel, les violences sexistes et sexuelles, les violences homophobes, racistes et/ou antisémites, etc.) afin d'être des lieux exempts de ces phénomènes insupportables. Nous devons, ensemble, nous saisir du problème et faire front commun en la matière.

Cette journée d'échanges s'inscrit dans un contexte favorable aux changements. En effet, madame Marlène Schiappa, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et madame Nicole Belloubet, ministre de la Justice, préparent actuellement un projet de loi "contre les violences sexistes et sexuelles". Cette loi permettra notamment de verbaliser le harcèlement de rue, d'allonger la prescription des crimes sexuels sur mineurs et de créer une présomption de non consentement pour les enfants. Il faut que cette parole soit suivie d'effets.

Il faut garder à l'esprit que, malheureusement, les violences sexistes et sexuelles sont protéiformes, et ce même dans l'enseignement supérieur. Elles peuvent s'inscrire dans le contexte de soirées étudiantes et de bizutage. Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation rappelait dans le guide d'accompagnement des étudiant.e.s dans l'organisation d'événements festifs et d'intégration, adressé aux établissements en octobre dernier, que les violences subies et infligées aux étudiant.e.s dans ce cadre concernent 26,1% des étudiant.e.s victimes d'au moins un type de violence, avec une prédominance de ces violences psychologiques, morales et sexuelles observée chez les étudiantes. 52,9 % des étudiants ont été auteurs d'au moins un type de comportement violent au moins une fois au cours de leur vie. Nous déplorons le chiffre de 3,9 % d'agressions sexuelles ou de viols rapportés.

Les violences morales sont une autre source de souffrance: que ce soit pour nos élèves-ingénieures, nos diplômées, les personnels administratifs et le corps enseignant. Chacune peut être victime de sa propre autocensure, du fameux

plafond de verre et des inégalités salariales: on constate un salaire médian différent de 26,5% entre les hommes et les femmes.

Ces violences sont insidieuses, car elles ne s'arrêtent pas à la porte des lieux de travail. Les chiffres du ministère de l'Intérieur sur les violences déclarées par des individus âgés de 18 à 75 ans pour 2015 sont alarmants: 1 018 000 victimes de violences (physiques et/ou sexuelles) soit 52% de femmes, dont 176 000 victimes de violences sexuelles soit 76% de femmes.

Les racines de ces violences sont multiples; il y a la forte influence des stéréotypes de genre, les parcours scolaires très différenciés entre filles et garçons, le sentiment de pouvoir que donne la hiérarchie, le sentiment d'impunité des agresseurs, la honte des victimes.

Ensemble, nous ne devons pas ralentir nos actions de sensibilisation et de prévention. Ce colloque international en est un parfait exemple. De nombreux programmes œuvrent également dans ce sens comme l'*ABCD de l'égalité* dont l'objectif est de lutter contre le sexisme et les stéréotypes de genre.

Signataire de la charte sur l'égalité et la parité entre les hommes et les femmes en 2013 et de la lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche en 2016, notre Conférence est partenaire de nombreuses actions.

Nous collaborons notamment avec le Comité national contre le bizutage, œuvrons à la prévention et au soutien aux victimes et à leur famille. Les membres de l'association interviennent au sein des écoles et sont une source d'informations dans le cadre de l'organisation des week-ends d'intégration (WEI).

Depuis cinq ans, la CDEFI, la Conférence des grandes écoles (CGE) et la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) sont partenaires de la démarche initiée par le Bureau national des élèves-ingénieurs (BNEI), qui consiste en une sensibilisation auprès des directeurs et directrices des écoles d'ingénieur.e.s et des président.e.s de bureau des étudiant.e.s, aux nombreux risques des soirées festives.

La CDEFI a également initié une opération de communication nationale en 2011, intitulée "Ingénieuses", dont les objectifs sont de promouvoir les formations et les métiers de l'ingénierie auprès du public féminin, lutter contre les idées reçues et les stéréotypes de genre, favoriser l'égalité femmes-hommes et de susciter des vocations d'ingénieures chez les jeunes filles.

Réjouissons-nous de chaque victoire tout en renforçant notre vigilance et en travaillant à une politique efficace d'intervention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes afin de faire de nos établissements d'enseignement supérieur des lieux d'études, de travail et de vie où le respect de chacun est la norme.

Enfin, je vais conclure mon intervention en vous souhaitant une belle soirée théâtrale avec la compagnie Dé(s)amorce.

III – COMMUNICATIONS DU COLLOQUE



Avertissement

Nous avons fait le choix de présenter les textes des intervenantes anglophones dans leur version originale et de proposer une version française.

Afin de ne pas déqualifier les violences, nous tenons à rappeler ci-après les définitions juridiques françaises des différents types de “violences sexistes et sexuelles”, encore dénommées “violences de genre”. Nous citons les définitions du Code pénal contenues dans: Livre II: *Des crimes et délits contre les personnes*, Titre II: Des atteintes à la personne humaine, Chapitre II: Des atteintes à l’intégrité physique ou psychique de la personne, Section 3: Des agressions sexuelles.

Article 222-22

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu’ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l’agresseur et sa victime, y compris s’ils sont unis par les liens du mariage.

Article 222-23

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu’il soit, commis sur la personne d’autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Article 222-27

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d’emprisonnement et de 75 000 euros d’amende.

Article 222-33

I. Le harcèlement sexuel est le fait d’imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d’user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers.

On se reportera utilement au site de Légifrance pour la définition de la contrainte, les sanctions et circonstances aggravantes:

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=A099064B257F85964867665FE2B6DCF2.tplgfr38s_1?idSectionTA=LEGISCTA000006165281&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20180430

Gender equality and sexual harassment¹

Gunilla CARSTENSEN

Sociologist, Dalarna University, Sweden



Introduction

Since the #MeToo campaign, millions of women have come forward with stories of gender-based violence and sexual harassment. These stories show that women in professions where competition and hierarchies are essential features are most liable to be subjects of harassment: actresses, journalists, lawyers, researchers and students in higher education. Even after #MeToo, sexual harassment is usually portrayed as a hidden problem which is difficult to investigate since people interpret and define the term “sexual harassment” differently. Furthermore, there has been a strong reluctance to interpret experiences of abuse in terms of sexual harassment, although recently the #MeToo movement seems to have provided an opening for revelations to make the stories of sexual harassment visible: the awareness that sexual harassment is a structural problem based on gender and power has suddenly and rapidly increased. Even if the culture of silence is broken and there are openings to address gender-based violence at work and in academia, it is still important to make sexual harassment subject to a closer analysis, to discuss its conceptual construction and reflect on the behaviours covered by the concept and its effect on gender equality in professional life. In short: how is the concept “sexual harassment” construed, what kinds of behaviour are covered by the concept and what are the effects of using the concept, in respect of gender equality in the workplace?

Sexual harassment is a complex problem due to a conceptual ambiguity of sexual harassment regarding 1) the lack of clarity in terms of the relation between subjective (the perspective of the harassed individual) and objective (legal assessment) aspects, 2) the diffuse scope of the objective assessment, and 3) the attribution of too much importance to the individual’s perception. The consequence of this three-fold ambiguity is the creation of what I call a gender-equality grey zone.

¹ La traduction en français se trouve à la suite de cette intervention (NdT).

Aim

In this paper, I will focus on this conceptual ambiguity on how sexual harassment is constructed. I will draw attention to the paradox that the notion of sexual harassment may counteract its purpose of increasing gender equality in workplaces.

The paper is structured as follows: after a brief view of the research field of sexual harassment and the official definition of the problem, I discuss and address the dilemmas of sexual harassment and the grey zones, which are the consequences of how sexual harassment is constructed.

The importance of the concept of sexual harassment

From being “the problem without a name” as Catharine MacKinnon (1979) once stated, sexual harassment has moved into the official gender equality discourse and has been incorporated into society’s normative bodies (McCann, 2005; McDonald, 2012). In many EU countries, it is mandatory for all workplaces, including academia, to have a policy and action programme to combat sexual harassment (Numhauser-Henning & Laulom, 2012; Zippel, 2006). This has contributed to awareness and legitimacy of the problem for organizations and individuals. And some feminists have defined this process as “the success story of twentieth-century feminism” (Gallop, 1997), while others are more hesitant and hold that women have lost the right to define the problem (Bacchi, 1999: 181). There is no doubt that the term has been and still is an important tool in building gender- equitable organizations but there are some dilemmas connected to how sexual harassment is used in everyday organizational practice.

There is no single universal definition of sexual harassment. However, common to all definitions is the fact that the prohibited behaviour is unwanted and that it harms the victim. Furthermore, it is stressed that the target must decide whether the behaviour to which she has been subjected constitutes harassment. Generally, international instruments define sexual harassment as being a form of violence against women and as being discriminatory, while national laws focus more closely on the criminal aspects of the conduct (McDonald, 2012). The European Commission of the EU defines sexual harassment as being:

where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. (Numhauser-Henning & Laulom, 2012: 3).

An important condition for a behaviour to be interpreted as a form of sexual harassment is that the targeted individual determines it to be so, a key element being that the individual towards whom the action is directed perceives that action as undesirable.

The subjective and the objective aspects of sexual harassment

The concept of sexual harassment enables all kinds of actions and behaviours to be classified as such, depending on individual interpretations. If a specific

behaviour is perceived as harassment by the target, then that is enough to make it harassment. Yet, the legal construction of sexual harassment provides limited spaces to use it as a frame of general interpretation – that is to say, if the individual potential victim does not interpret the abuse as sexual harassment, then it is not sexual harassment (Shepela & Levesque, 1998; Wear *et al.*, 2007). One way to deal with the dilemma of assessing whether a specific situation qualifies as sexual harassment is to introduce the criterion of a “reasonable person” (see for instance McCann, 2005; Numhauser-Henning & Laulom, 2012). A reasonable person is a hypothetical person who is used as an objective standard to facilitate the assessment of whether or not the current situation is a case of sexual harassment.

Studies that have examined the prevalence of sexual harassment show diverging results. The proportion of women who say that they have been sexually harassed can vary from 2% to 80% depending on the country, the way in which sexual harassment is being operationalized (whether to a legal or social/behavioural definition), the retrospective time-frame, etc.

Results from qualitative surveys show a phenomenon whereby individuals tend to play down experiences that may be sexual harassment. Numerous studies have shown that, even if women perceive sexual attention and sexual innuendo as inappropriate workplace behaviour, they do not label these experiences as sexual harassment (Collins & Blodgett, 1981; Kitzinger & Thomas, 1994; Collinson & Collinson, 1996; Bergman *et al.*, 2002; Bondestam & Carstensen, 2004; Carstensen, 2005). Individual women may interpret the term sexual harassment in one way structurally and in a different way when it comes to concrete situations

A double standard exists regarding sexual harassment. This double standard makes visible the grey zone that appears between the target’s perception, which I call the subjective definition, and the legal assessments – made by courts, the employer or colleagues – which I call the objective definition. By objective I do not mean “neutral” or “right” or “correct” – I use the “subjective” and “objective” as analytical tools to identify the dilemma between the target’s experience – the subjective definition – and the environment’s comprehension – the objective definition.

The problem with the practical use of the concept of sexual harassment emanates from its dependence on subjective and objective criteria, which in practice tend to make many problems that should be defined as sexual harassment individualized, as though they were problems related to the individual rather than to structure. Gender-problematic behaviour may pass as acceptable and “normal”.

On the one hand, according to the official dogma, a woman who is subjected to unwelcome behaviour enjoys the privilege of determining whether it is harassment and, on the other hand, the environment (complaints, lawsuits, employer, etc.) must question the subject. Furthermore, in a review of how courts in different EU countries deal with sexual harassment, “the objective aspect” appears to allow the courts to apply different “criteria” in their determination. For example, in a case in the Czech Republic, the court ruled that a superior’s unwanted “strong embrace” of a female tram driver was not sexual harassment because

“there was no sexual content in the behaviour of the man” (Numhauser-Henning & Laulom, 2012: 23). In a case in Belgium, the court did not consider “salacious talk and unhooking a subordinate’s bra” to be sexual harassment but rather “delayed boyishness”, and the case was dismissed (*ibid*).

Assuming that there are certain actions, behaviours and situations which are objectively labelled as sexual harassment, why is it necessary to include the subjective perception and interpretation? If the objective conditions are met, sexual harassment “exists” regardless of the individual’s definition. The subjective interpretation opens up the possibility of an understanding or perception that anything may be sexual harassment: all behaviours that an individual perceives as harassment are harassment. But it may also mean that nothing is sexual harassment if no individual perceives it that way. Either nothing fits within the limits of sexual harassment, or it is possible to capture a variety of behaviours and experiences within its limits and view them as harassment.

The limit of space

The space to identify and define behaviours and situations in terms of sexual harassment is limited. To illustrate my point about the complexities regarding sexual harassment, I will give examples of different scenarios and a range of behaviours.

One extreme would be a scenario in which neither the individual nor the environment perceives the situation as sexual harassment; it is not defined in these terms. The other extreme would be a scenario in which both the individual and the environment perceive the situation as sexual harassment; therefore, in the final assessment it is sexual harassment. In between these scenarios, there are behaviours or situations that lead to different “final” judgements, depending on how the assessment of the behaviours and the situation balances the subjective and objective aspects. It is important to consider that the context of each behaviour is of great importance and what kind of relationship the people involved have with each other, both formal (teacher/student) and informal (partner, friends).

If a behaviour or situation can be defined as sexual harassment from the target’s point of view, the behaviour is subjectively sexual harassment, but objectively the behaviour is not necessarily defined as such. Although the official dogma stipulates that it is the victim, the subjective perception, which determines whether it is sexual harassment or not, the behaviour is not necessarily perceived as sexual harassment in the end, because it seems that the objective definition always trumps the subjective one.

Does this mean that it is only possible to claim sexual harassment when the behaviour is perceived as harassment by both parties (the harassed person and the employer); that is, when it can be defined as such both subjectively *and* objectively? Considering how the term is defined and used in practice, this may be so. The target’s interpretation is significant only when it conforms to an objective interpretation of the same behaviour. The consequence is that the scope for identifying sexual harassment decreases when the requirement is that both the

objective and the subjective side must be met. On the other hand, if a behaviour or situation is defined as sexual harassment regardless, the subjective perspective is of no significance at all. This is perhaps even more inconsistent with the legal definition than ignoring the victim's perception. It would indeed appear paternalistic to declare a person a victim of sexual harassment against that person's will.

If a behaviour or situation is objectively defined as sexual harassment, although not from the target's perspective, another dilemma arises. This may, for example, include behaviours that could be described as rape attempts which the target does not define as sexual harassment, perhaps because of her relation to the offender; for example, an ex-partner working in the same workplace. As I mentioned earlier, some behaviours are so gross in nature that the subjective perception cannot be allowed to influence the assessment (Rubenstein, 1992).

It is important to observe in this context that, even if behaviours, or patterns of behaviour, are not considered to be sexual harassment, it may be that they impair gender equality and should therefore be considered legitimate gender problems in the workplace. For instance, situations which are not objectively defined as sexual harassment and which are not subjectively defined as "unwelcome" behaviour, although these situations may benefit from reaction, reflection and discussion, and possibly also pro-equality measures.

According to Margaret Thornton behaviours that may not be explicitly sexual are not recognized as harassment even if they are unwanted and offensive and even if they may occur regularly in the workplace. Because they are not seen as sexual, these behaviours tend to be invisible and marginalized: "Over time, daily put-downs may exercise a more corrosive effect on the authority and sense of self of a targeted employee than a single unwanted sexual overture" (Thornton, 2002: 441).

The focus on and use of sexual harassment according to current definitions of subjective and objective factors may, as a consequence, deflect attention from the structural gender patterns in a workplace, patterns which may, in fact, be the cause of inequality, discrimination and sexual harassment. Considering how sexual harassment is defined and used on the basis of subjective and objective standards, a grey zone of behaviours and situations ends up on the borders of sexual harassment, where there is ambivalence as to whether or not they are really one or the other.

Sexual harassment and the grey zone

Grey zones, as a concept to capture ambiguities, have been used in studies on rape and sexual abuse (Kelly, 1988; Heinskou, 2010; Vislie, 2015). One aspect of the grey zone of sexual harassment emerges out of contextual dependency and clarity. A second aspect is that some situations and behaviours that occur in the workplace may contain gender-related problems that need to be addressed more when thinking and writing about sexual harassment. A variety of behaviours linger in the grey zone between these poles. An important dimension of this discussion is that each *yes* and *no*, whether the behaviour is defined objectively or subjectively as

sexual harassment, includes a scale. That is, behind a “yes, this is sexual harassment” or “no, this is not sexual harassment”, there can be various degrees of “yes, this *is* sexual harassment” and “no, this is *not* sexual harassment”, depending on context, relations, how closely acquainted with each other the persons involved are, private/public etc.

Above, I held that there are situations which may be considered undesirable, but which are not in practice defined as sexual harassment. Examples of such behaviours are a bottom-slap, a look, a whistle or a male colleague who behaves in a physically and psychologically intrusive way towards female colleagues. These examples of conduct damage gender equality in the workplace since they reinforce male dominance. They should therefore be counted as sexual harassment if they are perceived as offensive by those who are subjected to them. However, because of the design of the concept, they are excluded from the definition when the subjective criterion is not met. As I stated earlier, the subjective criteria for what counts as sexual harassment limit the ability to identify and react against this type of behaviour, which is located in the dark grey zone.

This means that this part of the grey zone, the dark grey zone, contains behaviours that the individual does not necessarily see as sexual harassment, although they might legally/objectively be viewed as such. The “lighter grey” zone includes behaviours that are inappropriate from a gender perspective, but which are not objectively sexual harassment; for instance, when a colleague tells a dirty joke to another colleague. The act may be inappropriate but not objectively sexual harassment. And although a male manager going out regularly after work with only male colleagues cannot be seen as sexual harassment, it does create a sense of gender inequality, and is therefore inappropriate in a workplace.

Thus, the problem with the practical use of the concept of sexual harassment emanates from its dependence on subjective and objective criteria which, in practice, tend to make the space for addressing gender-based violence rather reduced. Many problems that should be defined as sexual harassment tend to be individualized, as though they were problems related to the individual rather than to structure (Thornton, 2002). As discussed above, it is only when the objective and subjective definitions coincide that sexual harassment is formally defined. Moreover, it is only in theory that sexual harassment is defined subjectively; this does not occur in practice in a grievance procedure.

Conclusion

The objective of formulating the concept of sexual harassment was to make visible a common workplace problem shared by many working women and to force the issue onto the political agenda in order to alleviate gender oppression. Thus, sexual harassment was framed as a gendered problem and an expression of discrimination. Eventually, it came to be defined through a subjective standard, which may be explained as a way to promote women’s perspectives on harassment issues.

In this paper, I have focused on the paradox of how sexual harassment is constructed and that the notion may counteract its own purpose of increasing gender equality in workplaces and organizations. The subjective and objective criteria of the concept, when put together, shift the focus away from gender-related questionable behaviours; generally speaking, it is only behaviours and situations that can be both subjectively and objectively determined as sexual harassment that qualify as harassment and lead to practical consequences and remedies in the workplace. The effect of this may be that only a few specific behaviours are defined and perceived as sexual harassment, with the result that a number of behaviours that are gender-problematic are not recognized as such.

This means that a large number of behaviours and situations that could be seen as problematic and unsuitable are relegated to the grey zone, meaning that they will receive little attention and are very likely to be left without countermeasures. That is to say, problematic behaviours may, in the long run, pass as acceptable and “normal”. If concrete measures against discrimination and gender inequality are reserved for only the most serious of behaviours, both objectively and subjectively perceived as sexual harassment, the result may be a legitimized passivity towards other, less serious, but probably more common, behaviours.

It is imperative to focus on patterns that fall within the grey zone, where the gender structure is recreated on a day-to-day basis, as it is to deal with situations and behaviours of a clearly abusive nature, many of which are already regulated by law. In other words, situations that may appear mundane should be included in the field of recognized and challenged gender-relevant behaviour in the workplace.

References

- Bacchi, C. 1999. *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London: Sage Publications.
- Bergman, M., Langhout, R., Palmieri, P., Cortina, L. & Fitzgerald, L. 2002. The (un)reasonableness of reporting: antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 87, 230-242.
- Bondestam, F. & Carstensen, G. 2004. *Från sexuella trakasserier till könskränkande processer. Om kön, utsatthet och normalitetens våld*. [From sexual harassment to gender abusive processes. On gender, vulnerability and the violence of normality] Uppsala: Working Paper Series 2004/1.
- Carstensen, G. 2005. *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld. Konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*. [Sexual harassment probably happens in another world. Constructions of an (in)valid problem in academia] Eslöv: Gondolins förlag.
- Collins, E. G. & Blodgett T. B. 1981. Sexual harassment: Some see it...some don't. *Harvard Business Review*, 59, 77-95.

- Collinson, M. & Collinson, D. 1996. "It's only Dick": The sexual harassment of women managers in insurance sales. *Work, Employment and Society*, 10, 29-56.
- Gallop, J. 1997. *Feminist Accused of Sexual Harassment*. Durham, NC: Duke University Press.
- Heinskou, M. B. 2010. *En kompleks affære – anmeldte voldtaegter i Danmark* [A complex affair: reported rapes in Denmark]. PhD thesis, University of Copenhagen.
- Kelly, L. 1988. *Surviving Sexual Violence*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Kitzinger, C. & Thomas, A. M. 1994. "It's just something that happens": the invisibility of sexual harassment in the workplace. *Gender, Work & Organization*, 1(3), 151-161.
- MacKinnon, C. 1979. *Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination*. New Haven & London: Yale University Press.
- McCann, D. 2005. *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*. Geneva: International Labour Office.
- McDonald, P. 2012. Workplace sexual harassment 30 years on: a review of literature. *International Journal of Management Reviews*, 14, 1-17.
- Numhauser-Henning, A. & Laulom, S. 2012. *Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity*. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.888.480&rep=rep1&type=pdf>.
- Rubenstein, M. 1992. Dealing with sexual harassment at work: the experience of industrialised countries. *Combating Sexual Harassment at Work (Conditions of Work Digest)*, 11(1). Geneva: International Labour Organisation.
- Shepela, S. T. & Levesque L. L. 1998. Poisoned waters: sexual harassment and the college climate. *Sex Roles*, 38, 589–611.
- Thornton, M. 2002. Sexual harassment losing sight of sex discrimination. *Melbourne University Law Review*, 26, 422-444.
- Vislie, C. 2015. *Nyanser av grått. En narrativ tilnaerming til voldtekt og gråsonerfaringer* [Shades of grey: A narrative approach to rape and grey zones experiences]. Master's thesis, Centre for Gender Studies, University of Oslo.
- Wear, D., Aultman, J. M., & Borges, N. 2007. Retheorizing sexual harassment in medical education: women students' perceptions at five U.S. medical schools. *Teaching and Learning in Medicine: An International Journal*, 19(1), 20-29.
- Zippel, C. 2006. *The Politics of Sexual Harassment. A Comparative Study of the US, the European Union and Germany*. NY: Cambridge University Press.

Égalité des sexes et harcèlement sexuel

Gunilla CARSTENSEN

Sociologue, université Dalarna, Suède

Traduction Nicole Décuré et DeepL

Introduction

Depuis la campagne #MeToo, des millions de femmes ont dévoilé des histoires de violence sexiste et de harcèlement sexuel. Ces histoires montrent que les femmes les plus susceptibles d'être victimes de harcèlement exercent des professions où la concurrence et les hiérarchies sont prépondérantes: elles sont actrices, journalistes, avocates, chercheuses et étudiantes de l'enseignement supérieur. Même après #MeToo, le harcèlement sexuel est toujours décrit comme un problème caché, ce qui le rend difficile à étudier puisque les gens interprètent et définissent le terme différemment. En outre, il y a une forte réticence à interpréter les expériences d'abus en termes de harcèlement sexuel, bien que le mouvement #MeToo semble avoir récemment ouvert la voie à des révélations qui rendent visibles les histoires de harcèlement sexuel: la prise de conscience que le harcèlement sexuel est un problème structurel basé sur le genre et le pouvoir s'est soudainement et rapidement développée. Même si la culture du silence est rompue et qu'il existe des possibilités de traiter de la violence sexiste au travail et dans le monde universitaire, il n'en reste pas moins qu'il est important de s'assurer que le harcèlement sexuel fasse l'objet d'une analyse plus approfondie, de discuter de sa construction conceptuelle et de réfléchir sur les comportements couverts par ce concept et ses effets sur l'égalité entre les sexes dans la vie professionnelle. En bref, comment le concept de harcèlement sexuel est-il interprété, quels types de comportement sont couverts par le concept et quels sont les effets de l'utilisation de ce concept en ce qui concerne l'égalité des sexes au travail?

Le harcèlement sexuel est un problème complexe en raison d'une ambiguïté conceptuelle concernant 1) le manque de clarté quant à la relation entre les aspects subjectifs (le point de vue de l'individu harcelé) et les aspects objectifs (évaluation juridique), 2) la portée diffuse de l'évaluation objective et 3) l'attribution d'une trop grande importance à la perception de l'individu. La conséquence de cette triple ambiguïté est la création de ce que j'appelle une zone grise d'égalité des sexes.

Objectif

Dans cette présentation, je m'attarderai sur l'ambiguïté conceptuelle de la façon dont le harcèlement sexuel est construit. J'attirerai l'attention sur le paradoxe selon lequel la notion de harcèlement sexuel peut contrecarrer son objectif qui est d'accroître l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Après un bref aperçu du domaine de recherche sur le harcèlement sexuel et de la définition officielle du problème, j'aborderai les dilemmes du harcèlement sexuel et des zones grises, qui sont les conséquences de la manière dont le harcèlement sexuel est construit.

L'importance du concept de harcèlement sexuel

Comme l'a dit Catharine MacKinnon (1979), "le problème sans nom", le harcèlement sexuel, est passé dans le discours officiel sur l'égalité entre les sexes et a été intégré dans les organismes normatifs de la société (McCann, 2005; McDonald, 2012). Dans de nombreux pays de l'UE, il est obligatoire pour tous les lieux de travail, y compris les universités, d'avoir une politique et un programme d'action pour lutter contre le harcèlement sexuel (Numhauser-Henning & Laulom, 2012; Zippel, 2006). Cela a contribué à la prise de conscience et à la légitimité du problème pour les organisations et les individus. Certaines féministes ont défini ce processus comme "l'histoire à succès du féminisme du vingtième siècle" (Gallop, 1997), tandis que d'autres sont plus hésitantes et considèrent que les femmes ont perdu le droit de définir le problème (Bacchi, 1999: 181). Il ne fait aucun doute que le terme a été et est toujours un outil important pour bâtir des organismes basés sur l'équité entre les sexes, mais il y a certains dilemmes liés à la façon dont le harcèlement sexuel est utilisé dans la pratique organisationnelle quotidienne.

Il n'existe pas de définition universelle unique du harcèlement sexuel. Cependant, toutes les définitions ont en commun le fait que le comportement interdit est indésirable et qu'il nuit à la victime. En outre, il faut souligner que la cible doit décider si le comportement auquel elle a été soumise constitue du harcèlement. D'une manière générale, les instruments internationaux définissent le harcèlement sexuel comme une forme de violence à l'égard des femmes et comme discriminatoire, tandis que les lois nationales se concentrent davantage sur les aspects criminels de la conduite (McDonald, 2012). La Commission européenne de l'UE définit ainsi le harcèlement sexuel:

lorsqu'une conduite non désirée, verbale, non verbale ou physique à caractère sexuel a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Numhauser-Henning & Laulom, 2012: 3).

Une condition importante pour qu'un comportement soit interprété comme une forme de harcèlement sexuel est que l'individu ciblé le détermine, un élément clé étant que l'individu envers lequel l'action est dirigée perçoit cette action comme indésirable.

Les aspects subjectifs et objectifs du harcèlement sexuel

Le concept de harcèlement sexuel permet de classer toutes sortes d'actions et de comportements en fonction des interprétations individuelles. Si un comportement particulier est perçu comme du harcèlement par la cible, ceci suffit à le qualifier de harcèlement. Pourtant, l'interprétation juridique du harcèlement sexuel laisse peu de place pour l'utiliser comme cadre d'interprétation générale – c'est-à-dire que si la victime potentielle individuelle ne l'interprète pas comme du harcèlement sexuel, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel (Shepela & Levesque, 1998; Wear *et al.*, 2007). Une façon de résoudre le dilemme de déterminer si une situation spécifique peut être qualifiée de harcèlement sexuel consiste à introduire le critère de "personne raisonnable" (McCann, 2005; Numhauser-Henning & Laulom,

2012). Une personne raisonnable est une personne hypothétique qui sert de norme objective pour faciliter l'évaluation de la question de savoir si la situation en question est, ou non, un cas de harcèlement sexuel.

Les études qui ont examiné la prévalence du harcèlement sexuel divergent dans leurs résultats. La proportion de femmes qui déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel peut varier de 2 à 80% selon les pays, la façon dont le harcèlement sexuel est perçu (qu'il s'agisse d'une définition juridique ou sociale/comportementale), les délais de prescription, etc.

Les résultats d'enquêtes qualitatives montrent un phénomène où les individus ont tendance à minimiser des expériences qui peuvent être du harcèlement sexuel. De nombreuses études ont montré que, même si les femmes perçoivent l'attention sexuelle et les insinuations sexuelles comme des comportements inappropriés en milieu de travail, elles ne qualifient pas ces expériences de harcèlement sexuel (Collins & Blodgett, 1981; Kitzinger & Thomas, 1994; Collinson & Collinson, 1996; Bergman *et al.*, 2002; Bondestam & Carstensen, 2004; Carstensen, 2005). Les femmes, individuellement, peuvent interpréter le terme harcèlement sexuel d'une manière structurelle, et d'une façon différente lorsqu'il s'agit de situations concrètes.

Il existe deux poids, deux mesures en matière de harcèlement sexuel. Cette double norme rend visible la zone grise qui apparaît entre ce que perçoit la cible et que j'appelle la définition subjective, et les interprétations juridiques – effectuées par les tribunaux, l'employeur ou les collègues – que j'appelle la définition objective. Par objectif, je ne veux pas dire “neutre” ou “juste” ou “correct” – j'utilise les termes “subjectif” et “objectif” comme outils d'analyse pour identifier le dilemme entre l'expérience de la cible – la définition subjective – et la compréhension de l'environnement – la définition objective.

Le problème de l'utilisation pratique du concept de harcèlement sexuel réside dans sa dépendance à l'égard de critères subjectifs et objectifs qui, dans la pratique, tendent à individualiser de nombreux problèmes qui devraient être définis comme du harcèlement sexuel, comme s'il s'agissait de problèmes liés à l'individu plutôt qu'à la structure. Les comportements problématiques liés au genre peuvent passer pour acceptables et “normaux”.

D'une part, en vertu du dogme officiel, une femme soumise à un comportement importun jouit du privilège de déterminer s'il s'agit de harcèlement et, d'autre part, l'environnement (plaintes, poursuites, employeur, etc.) doit interroger le sujet. En outre, lorsqu'on examine la manière dont les tribunaux des différents pays de l'UE traitent le harcèlement sexuel, “l'aspect objectif” semble permettre aux tribunaux d'appliquer différents “critères” dans leur détermination. Par exemple, dans une affaire en République tchèque, le tribunal a statué que la “forte étreinte” non désirée d'une conductrice de tramway par un supérieur n'était pas du harcèlement sexuel parce que “le comportement de l'homme ne comportait aucun contenu sexuel” (Numhauser-Henning & Laulom, 2012, p. 23). Dans une affaire en Belgique, le tribunal n'a pas considéré que “parler de manière salace et décrocher le soutien-gorge d'un subalterne” était du harcèlement sexuel mais plutôt le fait d'un “garçon attardé”, et l'affaire a été rejetée (*ibid.*).

En supposant que certaines actions, certains comportements et certaines situations soient objectivement qualifiés de harcèlement sexuel, pourquoi est-il nécessaire d'inclure la perception et l'interprétation subjectives? Si les conditions objectives sont remplies, le harcèlement sexuel "existe", quelle que soit la définition de l'individu. L'interprétation subjective ouvre la possibilité de comprendre ou de percevoir que tout ce qui peut être du harcèlement sexuel – tous les comportements qu'une personne perçoit comme du harcèlement – sont du harcèlement. Mais cela peut aussi signifier que rien n'est du harcèlement sexuel si personne ne le perçoit ainsi. Soit rien ne cadre dans les limites du harcèlement sexuel, soit il est possible de saisir une variété de comportements et d'expériences dans ces limites et de les considérer comme du harcèlement.

La complexité du champ

Le domaine d'identification et de définition des comportements et les situations en matière de harcèlement sexuel est limité. Pour illustrer mon point de vue sur la complexité du harcèlement sexuel, je vais donner des exemples de différents scénarios et d'une gamme de comportements.

Un des extrêmes serait un scénario dans lequel ni l'individu ni l'environnement ne perçoivent la situation comme du harcèlement sexuel; elle n'est pas définie dans ces termes. L'autre extrême serait un scénario dans lequel la personne et l'environnement perçoivent la situation comme du harcèlement sexuel; par conséquent, dans l'évaluation finale, il s'agit de harcèlement sexuel. Entre ces deux scénarios, il y a des comportements ou des situations qui conduisent à des jugements "finaux" différents selon la manière dont l'évaluation des comportements et de la situation équilibre les aspects subjectifs et objectifs. Il est important de tenir compte du fait que le contexte de chaque comportement est d'une grande importance et du type de relation que les personnes concernées entretiennent entre elles, qu'elles soient formelles (enseignant.e/étudiant.e) ou informelles (partenaires, ami.e.s).

Si l'on peut définir un comportement ou une situation comme du harcèlement sexuel du point de vue de la cible, le comportement est subjectivement du harcèlement sexuel, mais objectivement le comportement n'est pas nécessairement défini comme tel. Bien que le dogme officiel stipule que c'est la victime, la perception subjective, qui détermine si c'est du harcèlement sexuel ou non, le comportement n'est pas nécessairement perçu comme du harcèlement sexuel à la fin, car il semble que la définition objective l'emporte toujours sur la définition subjective.

Cela signifie-t-il qu'il n'est possible de revendiquer le harcèlement sexuel que lorsque le comportement est perçu comme du harcèlement par les deux parties (la personne harcelée et l'employeur), c'est-à-dire lorsqu'il peut être défini comme tel à la fois subjectivement *et* objectivement? Compte tenu de la façon dont le terme est défini et utilisé dans la pratique, il peut en être ainsi. L'interprétation de la cible n'est significative que si elle se conforme à une interprétation objective du même comportement. Il en résulte que les possibilités d'identification du harcèlement

sexuel diminuent lorsque l'on exige que le côté objectif et le côté subjectif doivent être pris en compte. D'autre part, si un comportement ou une situation est défini comme du harcèlement sexuel malgré tout, la perspective subjective n'a aucune signification. Ceci est peut-être encore plus incompatible avec la définition juridique que d'ignorer la perception de la victime. Il semblerait, en effet, paternaliste de déclarer une personne victime de harcèlement sexuel contre sa volonté.

Si un comportement ou une situation est objectivement défini comme du harcèlement sexuel, mais pas du point de vue de la cible, un autre dilemme se pose. Il peut s'agir, par exemple, de comportements qui peuvent être décrits comme des tentatives de viol que la cible ne définit pas comme du harcèlement sexuel, peut-être en raison de sa relation avec l'agresseur, par exemple un ex-partenaire qui travaille sur le même lieu de travail. Comme mentionné plus haut, certains comportements sont de nature si grossière que la perception subjective ne peut influencer l'évaluation (Rubenstein, 1992).

Il est important d'observer à cet égard que, même si les comportements, ou types de comportement, ne sont pas considérés comme du harcèlement sexuel, il se peut qu'ils portent atteinte à l'égalité des sexes et qu'ils doivent donc être considérés comme des problèmes légitimes de genre sur le lieu de travail; par exemple, les situations qui ne sont pas objectivement définies comme du harcèlement sexuel et qui ne sont pas subjectivement définies comme des comportements "indésirables", bien que ces situations puissent bénéficier de réactions, de réflexions et de discussions, et éventuellement aussi de mesures en faveur de l'égalité.

Selon Margaret Thornton, les comportements qui peuvent ne pas être explicitement sexuels ne sont pas reconnus comme du harcèlement même s'ils sont non désirés et offensants et même s'ils peuvent se produire régulièrement sur le lieu de travail. Parce qu'ils ne sont pas perçus comme sexuels, ces comportements ont tendance à être invisibles et marginalisés: "Au fil du temps, les dénigrements quotidiens peuvent exercer un effet plus corrosif sur l'autorité et l'estime de soi d'une employée visée qu'une simple ouverture sexuelle non désirée" (Thornton, 2002: 441).

La focalisation sur le harcèlement sexuel et son utilisation selon les définitions actuelles des facteurs subjectifs et objectifs peuvent avoir pour conséquence de détourner l'attention des schémas structurels de genre sur le lieu de travail, schémas qui peuvent en fait être la cause de l'inégalité, de la discrimination et du harcèlement sexuel. Si l'on considère la façon dont le harcèlement sexuel est défini et utilisé sur la base de normes subjectives et objectives, une zone grise de comportements et de situations se retrouve à la frontière du harcèlement sexuel, où règne une ambivalence quant à savoir s'ils sont réellement l'un ou l'autre.

Harcèlement sexuel et zone grise

Des zones grises comme concept pour saisir les ambiguïtés ont été utilisées dans des études sur le viol et les abus sexuels (Kelly, 1988; Heinskou, 2010; Vislie, 2015). Un aspect de la zone grise du harcèlement sexuel découle de la dépendance

au contexte et de sa clarté. Un deuxième aspect est que certaines situations et certains comportements qui se produisent sur le lieu de travail peuvent contenir des problèmes liés au genre qui doivent être abordés plus en profondeur dans la réflexion et l'écriture sur le harcèlement sexuel. Il subsiste une variété de comportements dans la zone grise entre ces pôles. Une dimension importante de cette discussion est que chaque *oui* et chaque *non*, que le comportement soit défini objectivement ou subjectivement comme du harcèlement sexuel, comporte une échelle. C'est-à-dire que derrière un "*oui*, c'est du harcèlement sexuel" ou "*non*, ce n'est *pas* du harcèlement sexuel", il peut y avoir différents degrés de "*oui*, c'est du harcèlement sexuel" et "*non*, ce n'est *pas* du harcèlement sexuel", selon le contexte, les relations, la proximité des personnes impliquées, privées/publiques, etc.

Ci-dessus, j'ai soutenu que certaines situations peuvent être considérées comme indésirables, mais ne sont pas, dans la pratique, définies comme du harcèlement sexuel. Il peut s'agir, par exemple, d'une claque sur les fesses, d'un regard, d'un sifflet ou d'un collègue masculin qui se comporte de façon physiquement et psychologiquement intrusive envers ses collègues femmes. Ces exemples de comportement nuisent à l'égalité des sexes sur le lieu de travail car ils renforcent la domination masculine. Ils devraient donc être considérés comme du harcèlement sexuel s'ils sont perçus comme offensants par celles qui les subissent. Toutefois, en raison de la conception même du concept, ils sont exclus de la définition lorsque le critère subjectif n'apparaît pas. Comme je l'ai déjà dit, les critères subjectifs de harcèlement sexuel limitent la capacité d'identifier et de réagir à ce type de comportement, qui se situe dans la zone gris foncé.

Ceci signifie que dans cette partie de la zone grise, la zone gris foncé, se trouvent des comportements que l'individu ne considère pas nécessairement comme du harcèlement sexuel, bien qu'ils puissent être considérés juridiquement ou objectivement comme tels. La zone "gris plus clair" comprend les comportements inappropriés du point de vue du genre mais qui ne constituent pas objectivement du harcèlement sexuel; par exemple, lorsqu'un collègue raconte une blague cochonne à un autre collègue. L'acte peut être inapproprié, mais pas objectivement du harcèlement sexuel. Et même si un directeur masculin qui sort régulièrement après le travail avec des collègues masculins ne peut pas être considéré comme commettant du harcèlement sexuel, il crée un sentiment d'inégalité entre les sexes et ce comportement est donc inapproprié sur un lieu de travail.

Ainsi, le problème posé par l'utilisation pratique du concept de harcèlement sexuel découle de sa dépendance à l'égard de critères subjectifs et objectifs, qui, dans la pratique, tendent à réduire l'espace réservé à la lutte contre la violence sexiste. Beaucoup de problèmes qui devraient être définis comme du harcèlement sexuel tendent à être individualisés, comme s'ils étaient des problèmes liés à l'individu plutôt qu'à la structure (Thornton, 2002). Comme on l'a vu plus haut, ce n'est que lorsque les définitions objectives et subjectives concordent que le harcèlement sexuel est formellement défini. En outre, ce n'est qu'en théorie que le

harcèlement sexuel est défini de manière subjective, ce qui n'est pas le cas en pratique dans une procédure de plainte.

Conclusion

L'objectif de l'élaboration du concept de harcèlement sexuel était de rendre visible un problème lié au lieu de travail et commun à de nombreuses travailleuses, et d'inscrire cette question à l'ordre du jour politique afin de lutter contre l'oppression fondée sur le sexe. Ainsi, le harcèlement sexuel est considéré comme un problème lié au sexe et comme expression d'une discrimination. Finalement, il a fini par être défini au moyen d'une norme subjective, qui peut être expliquée comme un moyen de promouvoir le point de vue des femmes sur les questions de harcèlement.

Dans cette présentation, j'ai mis l'accent sur un paradoxe, la façon dont le harcèlement sexuel est construit et sur le fait que cette notion peut contrecarrer son propre objectif d'accroître l'égalité des sexes dans les milieux de travail et les organisations. Les critères subjectifs et objectifs du concept, lorsqu'ils sont réunis, détournent l'attention des comportements discutables liés au genre; en général, ce ne sont que les comportements et les situations qui peuvent être à la fois subjectivement et objectivement considérés comme du harcèlement sexuel qui sont qualifiés de harcèlement et qui entraînent des conséquences pratiques et des mesures correctrices sur le lieu de travail. Ceci peut avoir pour effet que seuls quelques comportements spécifiques sont définis et perçus comme du harcèlement sexuel, de sorte qu'un certain nombre de comportements qui posent des problèmes liés au genre ne sont pas reconnus comme tels.

Ceci veut dire qu'un grand nombre de comportements et de situations qui pourraient être perçus comme problématiques et inadaptés sont relégués dans la zone grise, ce qui signifie qu'on leur accordera peu d'attention et qu'ils seront très probablement laissés sans contre-mesures. C'est-à-dire que les comportements problématiques peuvent à long terme passer pour acceptables et "normaux". Si les mesures concrètes de lutte contre la discrimination et l'inégalité entre les sexes ne sont réservées qu'aux comportements les plus graves, objectivement et subjectivement perçus comme du harcèlement sexuel, il peut en résulter une passivité légitime à l'égard d'autres comportements moins graves mais probablement plus fréquents.

Il est impératif de mettre l'accent sur les types de comportement qui se situent dans la zone grise, où la structure de genre est recréée au quotidien, car il s'agit de faire face à des situations et des comportements clairement abusifs, dont beaucoup sont déjà réglementés par la loi. En d'autres termes, les situations qui peuvent sembler banales devraient être incluses dans le domaine des comportements sexospécifiques reconnus et contestés sur le lieu de travail.

Références²

² Voir la fin du texte en anglais *supra* (pp. 43-44).

Approaches to tackling gender-based violence in universities¹

Ruth LEWIS

Sociologist, University of Northumbria, Great-Britain



Introduction

For decades, reports of sexual harassment and gender-based violence in UK universities have fallen on deaf ears. Reports of violence have been ignored, victims have been silenced. While North America has seen scholarship on this topic as early as the 1950s (Kanin, 1957; Kirkpatrick & Kanin, 1957) and more consistently since the 1980s (see Mary Koss *et al.*, 1987; DeKeseredy, 1988), in the UK it is a topic that has not gathered pace until the last few years. And now, thanks largely to a revival of feminism and the activist scholarship of the National Union of Students and Scholars (NUS), and some university personnel, attention has been paid to this topic over the last ten years.

That attention has been galvanised in the UK, just as it has in France and elsewhere, by recent international exposés of sexual abuse in Hollywood, sports and politics, amongst other environments. The spotlight is now on universities; *Times Higher Education* (2017), the UK weekly magazine for higher education, featured as their headline story, cover image and leader article, an exploration of whether the misuse of power, seen in allegations against Harvey Weinstein and others, is also prevalent in academia.

This article outlines the research which provides the foundation of this recent attention. Research about the prevalence and nature of violence against women students provides an important base from which to argue for improved responses. The article also highlights some key developments in the UK that are helping to put the issue of gender-based violence on the agenda, as well as some of the tensions and challenges in work to end GBV in universities.

UK research about GBV in universities

Although there have been a number of valuable studies in the UK about this topic, two key research studies have been particularly significant because they have gathered media and political attention. The first of these, conducted by the

¹ La traduction en français se trouve à la suite de cette intervention (NdT).

National Union of Students (NUS) and published in 2010 – *Hidden Marks: A Study of Women Students' Experiences of Harassment, Stalking, Violence and Sexual Assault* – was the first national study in the UK to attempt to identify the prevalence of violence against women students. Identifying prevalence is an important early step in the emergence of a social problem. This study is also valuable because it reveals some of the complex methodological issues raised by attempts to research this topic. The second study, conducted by Alison Phipps and Isobel Young for the NUS, and published in 2013 – *That's What She Said: Women Students' Experiences of "Lad Culture" at Universities* – identified the wider cultural supports for violence and harassment of women students, commonly known as "lad culture". Each of these significant pieces of research is discussed in detail below.

Hidden Marks, the NUS (2010) study, consisted of an online anonymous questionnaire, distributed via emails, the NUS website, Facebook groups, and flyers at events, to women students at colleges and university (further and higher education [HEI]). Its focus was on women's perceptions of safety and experiences of harassment, abuse and violence during their time as students. In keeping with best practice in designing studies about violence, the survey was developed after consultation with relevant expert organisations which provide services to survivors of violence and with reference to lessons learned from other studies; indeed, many of the questions were modelled on questions that had worked well in other surveys about violence against women, including the American National College Women Sexual Victimization Study (Fisher *et al.*, 2000). In studies about gender-based violence (and other topics), language and phrasing is highly significant, partly because of the complexities of how we talk, and fail to talk, about a highly stigmatised subject like violence, especially sexual violence. Even the word "rape" has multiple definitions; although it has a legal definition, it is not always that definition that is evoked when used in everyday language. Moreover, it is common for survivors to be reluctant to define their experiences as rape. To minimise confusion and scope for multiple interpretations, three research strategies were adopted:

The first was to use language to describe various types of victimisation which was drawn from legal definitions. The second was to use graphic language which described behaviour so as to avoid misunderstanding. The third was to ask more than one question about the same kinds of incidents but using different language (NUS, 2010: 34).

The survey generated 2058 valid responses which revealed that violence is a significant feature of life for British women students. It found that one in seven women students experienced serious physical or sexual assault, with 8% experiencing rape (defined as having "sexual intercourse when you didn't want to because you were, or felt, unable to say no", NUS, 2010: 35) during their studies. Most had experienced a serious sexual assault once (rape, attempted rape or assault by penetration) but a quarter of victims had experienced it several or many times. The majority, 68% had been sexually harassed in and around their university or college, verbally (*e.g.* catcalls, unwanted sexual comments), physically (*e.g.* groping,

pinching, touching) or non-verbally (e.g. “someone exposing their sexual organs to you when you did not agree to see them”, NUS, 2010: 35). A smaller proportion, 12%, had been subjected to stalking (defined as “repeatedly followed you, watched you, phoned you, texted, written, e-mailed, communicated with you through social networking sites, or communicated with you in other ways that seemed obsessive or made you afraid or concerned for your safety” (*ibid.*)).

Supporting other findings that it is not strangers but “known men” who tend to commit violence against women, NUS (2010) reported that the majority of perpetrators were known to the victim (89% of stalkers, 73% of those committing physical violence) and the majority of serious sexual assaults (76%) happened in the woman’s own home or that of a friend, partner or ex-partner. Most of the perpetrators of all kinds of violence were other students, except in the case of physical violence where just under half (48%) of the offenders were students.

The *Hidden Marks* study reveals that the impacts of victimisation of women students vary considerably. Some, particularly those who had experienced less serious incidents, reported that they had not been affected at all. However, half of victims of serious sexual assault and a quarter of victims of serious physical assault (28%) and stalking (27%) reported concerns about their mental health which included experiences of suicidal thoughts, a loss of confidence, panic attacks, depression, increased fear and a loss of concentration. A quarter of victims of serious sexual assault reported that their studies had been affected. A significant minority (25%) of victims of stalking and serious sexual assault and of serious physical assault (one in five) reported negative effects on their studies, most typically poor attendance in classes. 13% percent of those who experienced serious sexual assault reported they had considered leaving their course. Clearly, violence against women students can have a range of impacts, not least on their capacity as students.

Despite these impacts, reporting rates were very low. Again, this is in keeping with evidence from other studies about violence against women and girls which find low reporting rates, and it should not be taken as an indication of the seriousness of the experiences. In the *Hidden Marks* study (NUS, 2010), reporting rates for the different kinds of offences ranged from 1% (reporting less serious physical violence to the college or university) to 21% (reporting of stalking to the institution). The main reasons for not reporting their experiences were that they did not think it was serious enough to report, they did not think their victimisation amounted to a crime, and they thought they could manage it without intervention from the police or institution. However, the reasons for not reporting serious sexual assault (only 4% were reported to the institution and 10% to the police), were different. Victims/survivors of these kinds of offences were reluctant to report because of fears about not being believed, being blamed and feeling ashamed. This reveals the impact of widely held victim-blaming attitudes and, perhaps, lack of faith in the criminal justice system and other institutions to respond sympathetically and constructively to offences of sexual violence.

These findings reveal that violence, including sexual violence, is a feature of life for a significant proportion of women students in Britain. While they comprise the first reliable national evidence of prevalence, they are no surprise to anyone familiar with data about violence against women students from elsewhere. In the US, where research and evidence about sexual violence has been available since the 1980s, Cantor *et al.*'s recent (2015) study of 27 higher education institutions (HEIs), with responses from 150,000 students, found that during their time in high education, 23% of women students had experienced sexual contact involving physical harm or incapacitation, and the majority (62%) had experienced sexual harassment. A European multi-country study (Feltz *et al.*, 2012) found similar rates; 35% of women students in the UK, Spain, Poland, Italy and Germany had experienced at least one incident of sexual violence during their time at university, and 61% had experienced harassment. Evidence from the Australian National Union of Students survey of 1,549 women students reveals that 35% had an unwanted sexual experience, including attempted rape and rape, and 86% had experienced sexual harassment (NUS, 2015). These studies show a consistent pattern across different national contexts: between one quarter and one third of women students experience sexual violence, and between two thirds and three quarters experience sexual harassment. Clearly, for the majority of women students across continents, unwanted sexual attention is a feature of life at an HEI and, for a significant minority, experiences of sexual violence mar their educational career.

In the UK, the publication in 2010 of the findings of the NUS study marked a turning point in responses to violence against women students. The impact was gradual and iterative rather than immediate, but the study provided important evidence for activists and scholars to point to in their work to bring attention and action to this issue. The evidence showed that, far from being an individual experience for a few students, violence against women is experienced by a significant minority – in terms of sexual violence – and a majority – in terms of harassment. These findings suggest there is a social and cultural pattern of violence against women in universities, just as there is in wider society. Although the *Hidden Marks* study surveyed only women students, there are concerns about a wider range of gender-based violence (GBV), which can be defined as

behaviour or attitudes underpinned by inequitable power relations that hurt, threaten or undermine people because of their (perceived) gender or sexuality. This definition recognises that GBV is influenced by and influences gender relations and problematises violence premised on hierarchical constructions of gender and sexuality. Women and girls constitute the vast majority of victims of GBV and men, the overwhelming majority of perpetrators (Anitha & Lewis, 2018: 4).

Further research by the NUS, in collaboration with Alison Phipps and Isobel Young, revealed the cultural backdrop which provides the normalisation and legitimisation of this violence. The study, *That's What She Said: Women Students' Experiences of "Lad Culture" at Universities* (NUS, 2013), examined the extent to which "lad culture" was a feature of university life in Britain. "Lad culture" was defined as:

A group or “pack” mentality residing in activities such as sport and heavy alcohol consumption, and “banter” which was often sexist, misogynist and homophobic. It was also thought to be a sexualised culture which involved the objectification of women and rape supportive attitudes, and occasionally spilled over into sexual harassment and violence (NUS, 2013: 28).

Based on a set of focus groups and interviews with forty 18-25-year old women students, this NUS study revealed that “lad culture” was particularly influential in the social rather than academic side of university life, with many accounts given of sexual harassment and molestation, pressure to engage in high frequency of sexual activity with different partners, misogynistic jokes and “banter”.

These two NUS studies have focused on students’ experiences of GBV, particularly that perpetrated by other students, which appears to be the typical experience of GBV at university. More recently, attention has returned to GBV perpetrated by staff against students and experienced by staff (see, for example, Bull *et al.*, forthcoming). The 1752 Group, established in 2015, is a UK-based research and lobbying organisation working to end sexual misconduct by staff against students in higher education. Staff behaviour has also been highlighted by an important case in 2016 when prominent feminist theorist, Professor Sara Ahmed, resigned from Goldsmiths, University of London, over the institution’s failure to tackle staff sexual harassment of students (see “feministkilljoys”²; Pells, 2016) and by media coverage based on Freedom of Information requests (Batty *et al.*, 2017a and b; Weale & Batty, 2016). In particular, universities were criticised for their failure to have a clear, consistent, effective response to GBV and for, in effect, condoning such violence and harassment.

University responses to GBV perpetrated by students and staff, against students and staff, were found to be wanting in several ways. There has been a lack of clear, consistent reporting pathways and recording of incidents, which has resulted in low reporting of GBV (Donaldson *et al.*, 2018). As well as having implications for student victim/survivors, this failing means that universities have not collected reliable data to help understand the student experiences which are, of course, essential for designing any solutions to the problem of GBV. There has also been a lack of institutional policies and procedures for dealing with GBV which has typically been dealt with within general harassment or misconduct policies which often recommend informal resolution of disputes; responses which are clearly not suitable and may increase risk of harm in cases of stalking and sexual violence (Bows *et al.*, 2015; Donaldson *et al.*, 2018). Over recent years, many universities followed the notorious Zellick Guidelines, created by the umbrella groups for universities (Council for Vice Chancellors and Principals, now Universities UK) in 1994 in response to a high profile rape case. Motivated by the aim to protect institutions from legal challenge and reputational damage, the Zellick Guidelines recommended rape and sexual assault should not be investigated via internal disciplinary procedures until the complaint was formally reported to the police.

² <https://feministkilljoys.com/2016/08/27/resignation-is-a-feminist-issue/>.

Given the obstacles to reporting sexual violence to the police, this effectively meant institutions would not respond to the majority of incidents. In addition to failings in responses to incidents of GBV which take place, there has been an absence of prevention efforts by institutions of higher education. This reflects the wider problem in the violence against women in the UK where, from the 1980s onwards, there has been a strong focus on criminalising GBV in both feminist scholarship and some political activities, especially since Tony Blair's 1997 government and onwards (Phipps, 2010). While there is value in this focus and it certainly marked a radical change from earlier decades when GBV was not seen as criminal, this approach tends to individualise criminal acts rather than seeing GBV as a manifestation of wider gender inequalities, and focuses on responses to, rather than prevention of GBV.

Alongside increasing scholarship and media attention, activists in and outside universities have been agitating for change. For example, the NUS has run campaigns to influence campus cultures across the country. #StandByMe, launched in 2015, campaigned for the elimination of the Zellick Guidelines, improve services for victims, and provide training about how to deal with disclosures. The "I ♥ consent" campaign provided consent workshops to foster knowledge, conversations and campaigns about sexual harassment and assault. NUS Scotland's "#emilytest" campaign, launched in 2017, is based on text messages sent by Emily Drouet, in which she blamed herself for her boyfriend's violence and abuse towards her. He was convicted of assault and threatening behaviour after Emily killed herself. The campaign is designed "to alert young women to the insidious nature of domestic violence, and [is] calling for university staff to be trained to recognise signs of abuse" (Brooks, 2017).

In addition, feminist societies have been flourishing amongst students (although there are no reliable public figures about the number of such groups) and many focus on GBV in universities. For example, Lewis *et al.* (2016) report the range of activities feminist students engage in to resist sexism and "lad culture" including: creating zines to challenge dominant ideas about sex and sexuality, performing *The Vagina Monologues*, running feminist discussion groups, and advocating for sexual assault centres. These examples of campaigns and activism are part of wider national and international conversations about feminism, sexism and GBV. Conversations take place in the midst of the emergence of Slutwalk (see Mendes, 2015) in a Canadian university (which complements the long tradition of Reclaim the Night marches), the proliferation of online organisations challenging GBV such as Everyday Sexism, and the work of organisations such as The End Violence Against Women Coalition. More recently, we have seen an explosion of interest in the topic of GBV with the exposure of routine harassment and abuse in a number of institutions – Hollywood, the UK Parliament, the overseas aid sector, the fashion industry, sport – where it has been normalised, ignored and condoned. As we are in the midst of the maelstrom of attention to GBV, after centuries of its neglect as a political and social issue, it is too early to see how cultural, political and institutional approaches will change. However, drawing on years of knowledge and

understanding of the phenomenon of sexual violence and of institutions' reluctance to acknowledge and address it, activists and scholars have a significant opportunity to influence the future direction of attention and action.

UK policy developments

The research evidence, and media coverage of the topic doubtless helped garner government attention to violence in universities. In 2015 Universities UK (UUK) (the advocacy organisation for UK universities) was tasked by government to conduct an inquiry into violence against women students, harassment and abuse. Reporting in 2016, they made a number of recommendations about improving university responses, including "that all university leaders should afford tackling violence against women, harassment and hate crime priority status and dedicate appropriate resources to tackling it" (UUK, 2016: 58). Specific UUK recommendations included that HEIs should: provide regular progress reports to their governing bodies; adopt bystander intervention programmes; provide training "to ensure staff understand the importance of fostering a zero-tolerance culture" (59); improve reporting and recording systems; and partner with local specialist services to ensure consistent referral pathways. In addition, the report committed UUK to conduct a review of the Zellick Guidelines and to hold three national annual conferences to share good practice.

While these recommendations are welcome, it should be noted that the UUK has no statutory authority to ensure institutions' compliance. Its strategic plan (UUK, 2013) which does not mention tackling GBV or improving university cultures, states that it works to support members (HEIs) to achieve their aims and objective through "lobbying and policy development, advocating and campaigning on behalf of the UK's universities" (3). It remains to be seen how effectively it will prioritise GBV in universities either in its work with universities, or in lobbying government. Moreover, the combination of the review of university funding³, and the political preoccupation with Brexit negotiations and their implications for universities (amongst other sectors), leave many GBV scholars and activists sceptical about the extent to which government or UUK will prioritise universities' response to UUK's recommendations on GBV.

However, there are hopeful signs that the political landscape may be changing. Feminist scholars, practitioners and activists, are developing a range of interventions to change university cultures (see, for example, Fenton & Mott, 2018; Jordan *et al.*, 2018; Hutchinson, 2018). Some of these are supported by state funding via the Higher Education Funding Council for England (HEFCE), a non-departmental public body. In 2017, HEFCE launched a funding programme aimed at "Tackling sexual harassment and hate crime, on campus and online" which has funded £2.45 million towards 63 projects. The projects are funded to design, deliver and pilot initiatives, such as bystander interventions (see Fenton & Mott, 2018), training for staff, and activities with students' unions to improve university

³ <https://www.gov.uk/government/news/prime-minister-launches-major-review-of-post-18-education>.

cultures and environments. As well as having immediate impacts for today's students and staff, it is hoped that these projects will generate improved institutional commitments to prevent and tackle GBV for the future.

Challenges and the way forward

We are undoubtedly at a moment of intensified political, media, and activist attention to GBV in universities, in the midst of a renewed conversation about GBV in wider society. This presents the opportunity for feminist activists, practitioners and scholars to share the expertise, knowledge and understanding about GBV that they have been developing while institutions have, until recently, been ignoring their calls for action. However, the intensified interest also presents challenges. We know, from the history of work against GBV, that our efforts are often met by a backlash of resistance from those who would maintain gender inequality and male domination (see, for example, Faludi, 1991). In this final section, these challenges are considered.

The danger of gender-neutral approaches

Although the violence discussed in this paper is clearly gendered – the vast majority of perpetrators are men and of victim/survivors are women (Watts and Zimmerman, 2002) – there has been and remains a significant reluctance to acknowledge the significance of gender in exploring this phenomenon. Today, the political, social and economic landscape, including the university, is imbued with neo-liberalism. In this landscape, the individual rather than the collective is the purported energy for change. We are all seen as individuals in charge of our destiny with no obstacles but our own energy and ambition. Structural inequalities – such as gender power imbalances – are played down. In this discourse, there is a significant reluctance to acknowledge that gender is a determining factor in victimisation, especially sexual victimisation. Instead, “equality and diversity”, “bullying”, “respectful relationships” are the new language, all of which de-gender the phenomenon and obscure the gendered inequalities which underpin and reinforce GBV. Gender becomes “the elephant in the room” (Anitha & Lewis, 2018:8). In this discourse, violence or abuse is perpetrated by individuals due to individual aberrations. The violence could “happen to anyone” regardless of their gender, sexuality, and ethnicity. A feminist approach, and interventions which rest on a feminist approach, instead recognises the gendered dimensions of abuse and sees them as a cause and consequence of gender power relations.

The continuum of gender-based violence

Rather than focusing only on one form of gendered violence – such as sexual violence – Kelly's (1988 and 1989) valuable concept of the “continuum” of violence helps us see and tackle the various manifestations GBV. At one end of the continuum is the “wallpaper of sexism” (Lewis *et al.*, 2015) – behaviours and expressions which, although violations, are so commonplace they recede into the routine of daily life. At the other end, are what Stanko (1985) calls “sledgehammer”

events – those events which are recognised as harmful violations. All acts on this continuum are underpinned by and reinforce gendered power hierarchies. Thus, attitudes that blame women for their own victimisation, jokes or banter about rape, sexual abuse, intimate partner violence, and the murder of women by men are all conceptualised as manifestations of sexism and gendered hierarchies. While Kelly's original conception focused on sexual violence, there is value in extending the lens to encompass all kinds of gender-based violence which might include homophobic and transphobic violence, as well as the various forms of violence against women. This continuum of GBV helps highlight connections between different behaviours and attitudes so that, for example, we can recognise that social events which sexually objectify women and demean gay men help create a culture in which sexual assault and homophobia are normalised and victim-blaming attitudes function to condone these forms of GBV.

Lack of intersectional approach

While the focus on GBV has generated valuable data, knowledge, and interventions, gender does not exist in isolation from other demographic or identity characteristics, as highlighted by Crenshaw (1991) and Hill Collins (1986). To date, scholarship about GBV in university environments has tended not to recognise its intersecting nature. As a result, we know less about how homophobic and racist abuse intersect with gendered abuse. However, we do know that Black and minority ethnic women are particularly targeted for abuse in a variety of contexts, including online (Gardiner *et al.*, 2016). We also know that “lad culture” includes the denigration of sexual minorities as well as women. Future research and interventions around GBV would usefully explore the intersectionality of students' lived experiences to better dismantle the practices and systems which maintain GBV.

Development of a “jigsaw” of strategic initiatives

The inconsistent development across different countries in understanding and action regarding GBV means that lessons can be learned from those jurisdictions that have longer histories of tackling GBV. While there is undoubtedly value in striving for institutional accountability and change through the use of legal frameworks, including audits and governance procedures, their shortcomings (discussed by Lewis & Anitha, 2018) suggest we should not rely on such strategies. Instead, a “jigsaw” of approaches should be adopted. As well as using legal approaches, this jigsaw might include: national policy frameworks; institutional policies and procedures for recording, investigating and dealing with complaints; initiatives such as bystander intervention programmes and consent workshops; victim/survivor-centred support services provided by universities and in collaboration with external agencies; and activist (student and community) mobilisations which might include awareness-raising campaigns, demonstrations against GBV, and campaigns for improved services. These contrasting but complementary approaches, with their different strategies, audiences, aims and

methods, can contribute to the transformation of university environments into spaces where GBV is genuinely not tolerated (see Lewis & Anitha, 2018).

Conclusion

This paper has highlighted the recent attention paid to the long-standing problem of GBV in UK universities. It has outlined the important contributions made by key research studies which have revealed disturbing rates of violence against

women students; these findings are in keeping with those from other studies in Europe and North America. It has outlined the development of national policy responses and of local institutional initiatives. It has also discussed some of the challenges that this work presents, arguing that future research, activism, policy and practice work should forefront gender as an analytical tool, should recognise that GBV occurs on a “continuum”, and that it is intersectional in nature. It has also argued that, rather than relying on a single strategy to tackle GBV, a “jigsaw” of approaches is required to tackle the social, cultural, institutional, and political scaffolding of GBV. We are at a significant moment in work whose goal is to achieve university campuses that are free of GBV; it is time for the long history of feminist work by scholars, activists, practitioners and policy-makers to come to the fore in achieving that goal.

References

- Anitha, S. & Lewis, R. 2018. Introduction: Some reflections in these promising and challenging times. S. Anitha & R. Lewis (eds.). *Gender-Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives in Britain*. Bristol: Policy Press.
- Batty, D., Bengtsson, H., & Weale, S. 2017a. UK universities accused of complacency over sexual misconduct. *The Guardian* (8 December). URL: <https://www.theguardian.com/education/2017/dec/08/uk-universities-accused-of-complacency-over-sexual-misconduct>.
- Batty, D., Weale, S & Bannock, C. 2017b. Sexual harassment “at epidemic levels” in UK universities. *The Guardian* (5 March). URL: <https://www.theguardian.com/education/2017/mar/05/students-staff-uk-universities-sexual-harassment-epidemic>.
- Bows, H., Burrell, S. & Westmarland, N. 2015. *Rapid Evidence Assessment of Current Interventions, Approaches, and Policies on Sexual Violence on Campus*. Durham: Durham University Sexual Violence Task Force. URL: <https://www.dur.ac.uk/resources/svtf/DUSVTFRAEfinalpdfversion.pdf>.
- Brooks, L. 2017. Texts from student who killed herself shared across campuses. *The Guardian* (24 Nov). URL: <https://www.theguardian.com/society/2017/nov/24/texts-from-student-who-killed-herself-shared-across-campuses>.

- Bull, A., Page, T. & Chapman, E. (Forthcoming). Making power visible: activism to address staff sexual misconduct. R. Lewis & S. Marine (eds.). *Violence Against Women*, Special Issue, *Transforming campus cultures: Activism to end gender-based violence*.
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Townsend, R., Lee, H., Bruce, C. & Thomas G. 2015. *Report on the AAU campus climate survey on sexual assault and sexual misconduct*. Westat.
- Crenshaw, K. 1991. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- DeKeseredy, W.S. 1988. *Woman Abuse in Dating Relationships: The Role of Male Peer Support*. Toronto: Canadian Scholars' Press.
- Donaldson, A., McCarry, M. & McCullough, A., 2018. Preventing gender-based violence in UK universities: The policy context. S. Anitha & R. Lewis (eds.). *Gender-Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives in Britain*. Bristol: Policy Press.
- Faludi, S., 1991. *Backlash: The Undeclared War Against American Women*. New York: Crown Publishing.
- Feltes, T., Balloni, A., Czapska, J., Bodelon, E., & Stenning, P. 2012. *Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime*. Final report to European Commission, Directorate General Justice, Freedom and Security (Project JLS/2007/ISEC/415). URL: http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf.
- Fenton, R. A. & Mott, H. L. 2018. The Intervention Initiative: Theoretical underpinnings, development and implementation. S. Anitha & R. Lewis (eds.). *Gender-Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives in Britain*. Bristol: Policy Press.
- Fisher, B. S., Cullen, F. T. & Turner, M. G. for the US Department of Justice. 2000. *The Sexual Victimization of College Women*. URL: www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/182369.pdf. Retrieved 16 February 2018.
- Gardiner, B., Mansfield, M., Anderson, I., Holder, J., Louter, D. & Ulmanu, M. 2016. The dark side of *Guardian* comments. *The Guardian* (12 April). URL: <https://www.theguardian.com/technology/2016/apr/12/the-dark-side-of-guardian-comments>.
- Hill Collins, P. 1986. Learning from the outsider within: the sociological significance of black feminist thought. *Social Problems* 33(6): S14-S32
- Hutchinson, E. 2018. Tackling gender-based violence in university communities: A practitioner perspective of "Get Savi". S. Anitha & R. Lewis (eds.). *Gender-Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives in Britain*. Bristol: Policy Press.

- Jordan, A., Anitha, S., Jameson, J & Davy, Z. 2018. Understanding student responses to gender-based violence on campus: Negotiation, reinscription and resistance. S. Anitha & R. Lewis (eds.). *Gender-Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives in Britain*. Bristol: Policy Press.
- Kanin, E.J. 1957. Male aggression in dating-courtship relations. *American Journal of Sociology*, 63(2), 197-204.
- Kelly, L. 1988. *Surviving Sexual Violence*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Kelly, L. 1989 The continuum of sexual violence. M. Maynard & J. Hanmer (eds.). *Women, Violence and Social Control*. London: Macmillan, 46-60.
- Kirkpatrick, C. & Kanin, E. 1957. Male sex aggression on a university campus. *American Sociological Review*, 22(1), 52-58.
- Koss, M.P., Gidycz, C. A. & Wisniewski, N. 1987. The scope of rape: incidence and prevalence of sexual aggression and victimization in a national sample of higher education students. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 55, 162–70.
- Lewis, R., Marine, S. & Keeney, K. 2016. “I get together with my friends and I change it”: Young feminist students resist “laddism”, “rape culture” and “everyday sexism”. Special issue of *Journal of Gender Studies*, *Laddism, rape culture and everyday sexism: researching new mediations and contexts of gender and sexual violence*, 27(1), 56-72.
- Lewis, R., Sharp, E.A., Remnant, J. & Redpath, R. 2015. “Safe spaces”: experiences of feminist women-only space. *Sociology Research Online*, 20(4).
- Mendes, K. 2015. *SlutWalk: Feminism, Activism and Media*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- National Union of Students. 2015. Talk About It: NUS Women’s Department 2015 Survey Report. URL: https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/nus/pages/144/attachments/original/1454369041/Talk_about_it_Survey_Report.pdf?1454369041.
- National Union of Students. 2010. *Hidden Marks: A Study of Women Students’ Experiences of Harassment, Stalking, Violence and Sexual Assault*. London: NUS.
- National Union of Students. 2013. *That’s What She Said: Women Students’ Experiences of “Lad Culture” at Universities*. London: NUS.
- Pells, R. 2016. London university professor quits over “sexual harassment of female students by staff”. URL: <http://www.independent.co.uk/news/education/education-news/london-university-goldsmiths-professor-quits-sexual-harassment-female-students-staff-a7072131.html>.
- Phipps, A. 2010. Violent and victimized bodies: Sexual violence policy in England and Wales. *Critical Social Policy*, 30(3), 359-383.

- Phipps, A. 2018. "Lad culture" and sexual violence against students. S. Anitha & R. Lewis (eds.). *Gender-Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives in Britain*. Bristol: Policy Press.
- Stanko, B. 1985. *Intimate Intrusions: Women's Experience of Male Violence*. London: Unwin Hyman.
- Times Higher Education*. 2017. Cultures of denial. 16 November.
- UUK. 2013. *Strategic Plan 2013-18*. London: UUK. URL: <http://www.universitiesuk.ac.uk/about/Documents/uuk-strategic-plan-16.pdf>.
- UUK. 2016. *Changing the Culture: Report of the Universities UK Taskforce examining violence against women, harassment and hate crime affecting university students*, Universities UK. London: UUK. URL: <http://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/changing-the-culture.pdf>.
- Watts, C. & Zimmerman, C. 2002. Violence against women: global scope and magnitude. *The Lancet*, 359 (9313), 1232-7.
- Weale, S. & Batty, D. 2016. Harassment of students by university staff hidden by non-disclosure agreements. *The Guardian* (26 August). URL: <https://www.theguardian.com/education/2016/aug/26/sexual-harassment-of-students-by-university-staff-hidden-by-non-disclosure-agreements>.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les universités

Ruth LEWIS

Sociologue, université de Northumbria, Grande-Bretagne

Traduction Nicole Décuré et DeepL

Introduction

Depuis des décennies, les dénonciations de harcèlement sexuel et de violence sexiste dans les universités britanniques sont tombées dans des oreilles de sourds. Les informations faisant état de violences ont été ignorées, les victimes ont été réduites au silence. Bien que des études sur ce sujet aient été conduites en Amérique du Nord dès les années 1950 (Kanin, 1957; Kirkpatrick & Kanin, 1957) et de façon plus régulière depuis les années 1980 au Royaume-Uni (voir Mary Koss *et al.*, 1987; DeKeseredy, 1988), ce sujet n'a pas progressé jusqu'à ces dix dernières années. Et maintenant, on prête enfin attention à ce sujet, grâce en grande partie au renouveau du féminisme et à la recherche militante du Syndicat national des étudiants et des chercheurs (NUS), ainsi qu'à certains membres du personnel universitaire.

Ce regain d'intérêt a été galvanisé, au Royaume-Uni tout comme en France et ailleurs, par l'exposition internationale récente des abus sexuels à Hollywood et dans le sport et la politique, entre autres. L'accent est désormais mis sur les universités: *Times Higher Education* (2017), le magazine hebdomadaire britannique consacré à l'enseignement supérieur, a fait sa une, avec article de fond et photo sur la question de savoir si l'abus de pouvoir, pointé dans les allégations contre Harvey Weinstein et d'autres, est également répandu dans le monde universitaire.

Le présent article décrit les travaux de recherche sur lesquels se fonde ce récent intérêt pour cette question. La recherche sur la prévalence et la nature des violences envers les étudiantes fournit une base solide à partir de laquelle il est possible d'argumenter en faveur de réponses plus adéquates. L'article met également en lumière certains développements clés au Royaume-Uni qui contribuent à mettre la question de la violence basée sur le genre (VBG) à l'ordre du jour, ainsi que certaines des tensions et des défis à surmonter pour mettre fin à la violence liée au genre dans les universités.

Recherche britannique sur la violence liée au genre dans les universités

Bien qu'il y ait eu un certain nombre d'études sérieuses au Royaume-Uni sur ce sujet, deux études clés ont été particulièrement importantes parce qu'elles ont attiré l'attention des médias et du monde politique. *Hidden Marks: A Study of Women Students' Experiences of Harassment, Stalking, Violence and Sexual Assault*, menée par le National Union of Students (NUS) et publiée en 2010, a été la première étude nationale au Royaume-Uni à tenter d'identifier la fréquence de la violence contre les étudiantes. L'identification de cette prévalence est une première étape importante dans l'émergence d'un problème social. Cette étude est également précieuse parce qu'elle révèle certaines des questions méthodologiques complexes soulevées par les tentatives de recherche sur ce sujet. La deuxième étude, menée par Alison Phipps et

Isobel Young pour le NUS, et publiée en 2013 – *That's What She Said: Women Students' Experiences of "Lad Culture" at Universities* – a identifié l'existence de ce qu'on appelle communément une "lad culture" ("culture des gars")⁴, c'est-à-dire un large soutien culturel qui entretient la violence et le harcèlement à l'encontre des étudiantes. Chacune de ces recherches importantes est traitée en détail ci-dessous.

Hidden Marks, l'étude du NUS (2010), consistait en un questionnaire anonyme en ligne, distribué par courriel, le site Web du NUS, des groupes Facebook et des tracts lors d'événements publics, aux étudiantes des universités et post-bac. Il mettait l'accent sur les perceptions des femmes en matière de sécurité et sur leurs expériences de harcèlement, d'abus et de violence pendant leurs études. Conformément aux meilleures pratiques en matière de conception d'études sur la violence, l'enquête a été élaborée après consultation avec les organisations expertes en la matière et qui fournissent des services aux survivantes de la violence et en se référant aux leçons tirées d'autres études; en fait, bon nombre des questions étaient calquées sur des questions qui avaient donné de bons résultats dans d'autres enquêtes sur la violence envers les femmes, y compris l'American National College Women Sexual Victimization Study (Fisher *et al.*, 2000). Dans les études sur la violence sexiste (et d'autres sujets), le langage et la formulation sont très importants, en partie à cause de la complexité de notre façon de parler et de ne pas parler d'un sujet aussi stigmatisé que la violence, en particulier la violence sexuelle. Même le mot "viol" a de multiples définitions; bien qu'il ait une définition juridique, ce n'est pas toujours cette définition qui est évoquée dans le langage courant. De plus, il est courant que les survivantes hésitent à définir leur expérience comme un viol. Afin de minimiser la confusion et la portée des interprétations multiples, trois stratégies de recherche ont été adoptées.

La première consistait à utiliser le langage pour décrire les différents types de victimisation à partir des définitions juridiques. La seconde était d'utiliser un langage graphique décrivant des comportements afin d'éviter les malentendus. La troisième consistait à poser plus d'une question sur les mêmes types d'incidents, mais en utilisant un langage différent (NUS, 2010: 34).

L'enquête a généré 2058 réponses valables qui ont révélé que la violence est une caractéristique significative de la vie des étudiantes britanniques. Elle a constaté qu'une étudiante sur sept, pendant ses études, a subi une agression physique ou sexuelle grave, dont 8% ont subi un viol (défini comme ayant "un rapport sexuel alors que vous n'étiez pas, ou ne vous sentiez pas, en mesure de dire non", NUS, 2010: 35). La plupart d'entre elles avaient déjà été victimes d'une agression sexuelle grave (viol, tentative de viol ou agression par pénétration), mais un quart d'entre elles l'avaient été plusieurs fois, voire souvent. La majorité d'entre elles, soit 68%, avaient été victimes de harcèlement sexuel à l'université, verbalement (sifflets, commentaires sexuels non désirés, etc.), physiquement (tripotage, pincements, attouchements, etc.) ou non verbalement (par ex., "quelqu'un exhibant ses organes sexuels sans votre accord", *ibid.*). Un plus petit nombre, 12%, avait fait l'objet de

⁴ En France aujourd'hui, l'expression "culture du viol" est utilisée couramment (NdT).

harcèlement criminel (défini comme “vous suivre de façon répétée, vous surveiller, vous téléphoner, vous envoyer des textos, des lettres, des courriels, communiquer avec vous par l’entremise des réseaux sociaux ou d’autres façons qui semblaient obsessionnelles ou qui vous faisaient peur ou vous faisaient craindre pour votre sécurité” (NUS, 2010: 35).

À l’appui d’autres constatations selon lesquelles ce ne sont pas des étrangers mais des “hommes connus” qui ont tendance à commettre des actes de violence envers les femmes, NUS (2010) a signalé que la majorité des agresseurs étaient connus de la victime (89% de harceleurs, 73% de ceux qui exercent de la violence physique) et que la majorité des agressions sexuelles graves (76%) se sont produites chez la femme ou chez un ami, un partenaire ou un ex-partenaire. La plupart des auteurs de toutes les formes de violence étaient d’autres étudiants, sauf dans le cas de la violence physique où un peu moins de la moitié (48%) des agresseurs étaient des étudiants.

L’étude *Hidden Marks* révèle que les impacts de la victimisation sur les étudiantes varient considérablement. Certaines, en particulier celles qui avaient connu les incidents les moins graves, ont indiqué qu’elles n’avaient pas été affectées du tout. Cependant, la moitié des victimes d’agression sexuelle grave et le quart des victimes d’agression physique grave (28%) et de harcèlement (27%) ont eu des soucis de santé mentale comme des pensées suicidaires, une perte de confiance en soi, des crises de panique, une dépression, une peur accrue et une perte de concentration. Un quart des victimes d’agressions sexuelles graves ont déclaré que leurs études avaient été affectées. Une minorité importante (25%) des victimes de harcèlement et d’agression sexuelle grave, ainsi que de voies de fait graves (un sur cinq) ont signalé des effets négatifs sur leurs études, le plus souvent un absentéisme élevé. Treize pour cent de celles qui ont subi une agression sexuelle grave ont déclaré avoir songé à abandonner leurs études. De toute évidence, la violence à l’égard des étudiantes peut avoir diverses répercussions, notamment sur leurs capacités en tant qu’étudiantes.

Malgré ces impacts, les taux de signalement étaient très faibles. Encore une fois, ceci est conforme aux données d’autres études sur la violence faite aux femmes et aux filles, qui font état de faibles taux de signalement, mais cela ne devrait pas être considéré comme une indication sur la gravité des expériences. Dans l’étude *Hidden Marks* (NUS, 2010), les taux de signalement pour les différents types d’infractions variaient de 1% (déclarant une violence physique de moindre importance à l’université) à 21% (déclarant le harcèlement à l’établissement). Les principales raisons pour lesquelles elles n’ont pas fait part de leur expérience étaient qu’elles ne pensaient pas que c’était suffisamment grave pour être dénoncé, qu’elles ne pensaient pas que leur victimisation constituait un délit et qu’elles pensaient pouvoir le gérer sans intervention de la police ou de l’institution. Toutefois, les raisons pour lesquelles elles n’ont pas signalé d’agression sexuelle grave (seulement 4% ont été signalées à l’établissement et 10% à la police) étaient différentes. Les victimes/survivantes de ce genre d’infractions hésitaient à signaler ces actes parce qu’elles craignaient de ne pas être crues, d’être blâmées et de se sentir honteuses.

Ceci révèle l'impact des attitudes largement répandues de blâmer les victimes et, peut-être, du manque de confiance dans le système de justice pénale et autres institutions pour répondre de manière empathique et constructive aux délits de violence sexuelle.

Ces résultats révèlent que la violence, y compris la violence sexuelle, est une caractéristique de la vie pour une proportion significative des étudiantes en Grande-Bretagne. Bien qu'ils constituent la première preuve nationale fiable de prévalence, ils ne sont pas surprenants pour quiconque connaît les données sur la violence faite aux étudiantes dans d'autres pays. Aux États-Unis, où des recherches et des preuves sur la violence sexuelle sont disponibles depuis les années 1980, l'étude récente de Cantor *et al.* (2015) sur 27 établissements d'enseignement supérieur (HEIs), avec les réponses de 150 000 étudiants, a révélé qu'au cours de leurs études supérieures, 23% des étudiantes avaient eu des contacts sexuels impliquant des sévices physiques ou une incapacité, et que la majorité (62%) avaient été victimes de harcèlement sexuel. Une étude européenne multi-pays (Feltz *et al.*, 2012) a révélé des taux similaires: 35% des étudiantes au Royaume-Uni, en Espagne, en Pologne, en Italie et en Allemagne avaient connu au moins un incident de violence sexuelle pendant leur séjour à l'université, et 61% avaient été victimes de harcèlement. D'après les résultats de l'enquête menée par l'Australian National Union of Students auprès de 1 549 étudiantes, 35% d'entre elles ont eu une expérience sexuelle non désirée, y compris une tentative de viol et un viol, et 86% ont été victimes de harcèlement sexuel (NUS, 2015). Ces études montrent une tendance constante dans différents contextes nationaux: entre un quart et un tiers des étudiantes sont victimes de violences sexuelles et entre deux tiers et trois quarts sont victimes de harcèlement sexuel. De toute évidence, pour la majorité des étudiantes de tous les continents, l'attention sexuelle non désirée est une caractéristique de la vie dans un établissement d'enseignement supérieur et, pour une minorité importante, les expériences de violence sexuelle marquent leur parcours éducatif.

Au Royaume-Uni, la publication en 2010 des résultats de l'étude du NUS a marqué un tournant décisif dans les réponses à la violence envers les étudiantes. L'impact a été graduel et itératif plutôt qu'immédiat, mais l'étude a fourni des preuves importantes que les activistes et les universitaires ont pu mettre en évidence dans leur travail pour attirer l'attention sur cette question et prendre des mesures concrètes. Les résultats ont montré que, loin d'être une expérience individuelle pour quelques étudiantes, la violence envers les femmes est vécue par une minorité significative en termes de violence sexuelle et par une majorité en termes de harcèlement. Ces résultats suggèrent qu'il existe un modèle social et culturel de violence à l'égard des femmes dans les universités, tout comme dans la société en général. Bien que l'étude *Hidden Marks* n'ait interrogé que des étudiantes, on s'inquiète d'un éventail plus large de violences basées sur le genre (VBG), qui peuvent être définies comme suit:

les comportements ou attitudes étayées par des relations de pouvoir inéquitables qui blessent, menacent ou affaiblissent les personnes en raison de leur sexe (perçu) ou de leur sexualité. Cette définition reconnaît que la violence liée au genre est influencée

par et influence les relations entre les sexes et qu'elle est fondée sur les constructions hiérarchiques du genre et de la sexualité. Les femmes et les filles constituent la grande majorité des victimes de violence liée au genre et les hommes forment l'écrasante majorité des auteurs de ces violences (Anitha & Lewis, 2018: 4).

D'autres recherches menées par le NUS, en collaboration avec Alison Phipps et Isobel Young, ont révélé le contexte culturel qui assure la normalisation et la légitimation de cette violence. L'étude *That's What's What She Said: Women Students' Experiences of "Lad Culture" at Universities* (NUS, 2013), a examiné dans quelle mesure la "lad culture" (culture des gars) était un trait caractéristique de la vie universitaire en Grande-Bretagne. La culture *lad* a été définie comme

une mentalité de groupe ou de "meute" qui consiste en activités telles que le sport et la forte consommation d'alcool, et le "badinage" qui est souvent sexiste, misogyne et homophobe. On pense aussi qu'il s'agit d'une culture sexualisée qui implique l'objectivation des femmes et des attitudes encourageant le viol, et qui a parfois débordé jusqu'au harcèlement et à la violence sexuels (NUS, 2013: 28).

Basée sur une série de groupes de discussion et d'entretiens avec quarante étudiantes de 18 à 25 ans, cette étude du NUS a révélé que la "culture des gars" était particulièrement influente dans le domaine social plutôt qu'académique de la vie universitaire, avec de nombreux témoignages sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, la pression de s'engager dans des activités sexuelles fréquentes avec différents partenaires, les blagues misogynes et le "badinage".

Ces deux études du NUS se sont concentrées sur les expériences des étudiantes en matière de VBG, en particulier celles perpétrées par d'autres étudiants, ce qui semble être l'expérience typique de la violence liée au sexe à l'université. Plus récemment, l'attention s'est de nouveau portée sur la VBG perpétrée par le personnel envers les étudiantes et vécue par le personnel (voir, par exemple, Bull *et al.*, à paraître). Le Groupe 1752, créé en 2015, est une organisation de recherche et de lobbying basée au Royaume-Uni qui œuvre pour mettre fin à l'inconduite sexuelle du personnel contre les étudiantes de l'enseignement supérieur. Le comportement du personnel a également été mis en évidence par un cas retentissant en 2016, lorsque l'éminente théoricienne féministe, la professeure Sara Ahmed, a démissionné de Goldsmiths (université de Londres) parce que l'institution ne s'attaquait pas au harcèlement sexuel des étudiantes par le personnel (voir "feministkilljoys"⁵; Pells, 2016) et à cause de la couverture médiatique basée sur des informations obtenues grâce à la loi sur la liberté d'information (Freedom of Information Act) (Batty *et al.*, 2017a et b; Weale & Batty, 2016). En particulier, les universités ont été critiquées pour ne pas avoir réagi de manière claire, cohérente et efficace à la VBG et pour avoir, dans les faits, toléré cette violence et ce harcèlement.

Les réponses de l'université à la VBG perpétrée par les étudiants et le personnel à l'encontre des étudiantes et du personnel, se sont révélées déficientes à plusieurs égards. Il y a eu un manque de voies de signalement claires et cohérentes

⁵ <https://feministkilljoys.com/2016/08/27/resignation-is-a-feminist-issue/>.

et d'enregistrement des incidents, ce qui a entraîné un faible taux de signalement des VBG (Donaldson *et al.*, 2018). Cet échec, en plus des implications pour les étudiantes victimes/survivantes, signifie que les universités n'ont pas collecté de données fiables pour aider à comprendre les expériences des étudiantes qui sont, bien sûr, essentielles pour concevoir des solutions au problème de la VBG. Il y a également eu un manque de politiques et de procédures institutionnelles pour traiter la VBG, qui ont généralement été traitées dans le cadre de politiques générales de harcèlement ou d'inconduite qui recommandent souvent un règlement informel des différends. Ces réponses ne sont manifestement pas appropriées et peuvent augmenter le risque de préjudice dans les cas de harcèlement et de violence sexuelle (Bows *et al.*, 2015; Donaldson *et al.*, 2018). Ces dernières années, de nombreuses universités ont suivi les fameuses Directives Zellick, créées en 1994 par les groupes de coordination des universités (Council for Vice Chancellors and Principals, aujourd'hui Universities UK) en réponse à un cas de viol très médiatisé. Motivés par l'objectif de protéger les institutions contre les poursuites judiciaires et les atteintes à leur réputation, les Principes directeurs de Zellick recommandaient que le viol et les agressions sexuelles ne fassent l'objet d'aucune enquête dans le cadre de procédures disciplinaires internes tant que la plainte n'avait pas été officiellement signalée à la police. Étant donné les obstacles à la dénonciation des violences sexuelles à la police, ceci signifiait effectivement que les institutions ne réagiraient pas à la majorité des incidents. En plus des insuffisances dans les réponses aux incidents de VBG qui se produisent, il y a eu une absence d'efforts de prévention de la part des établissements d'enseignement supérieur. Ceci reflète le problème plus large de la violence contre les femmes au Royaume-Uni où, à partir des années 1980, dans les études féministes et certaines activités politiques, l'accent a été mis sur la criminalisation de la VBG, en particulier depuis le gouvernement de Tony Blair (1997) et au-delà (Phipps, 2010). Bien que cette approche soit valable et qu'elle ait certainement marqué un changement radical par rapport aux décennies précédentes où la VBG n'était pas considérée comme un délit, cette approche tend à individualiser les actes criminels plutôt qu'à considérer la VBG comme une manifestation d'inégalités plus larges entre les sexes, et se concentre sur les réponses plutôt que sur la prévention de la VBG.

En plus d'attirer de plus en plus l'attention des chercheur.e.s et des médias, les activistes dans et en dehors des universités, se sont mobilisés pour le changement. Par exemple, le NUS a mené des campagnes pour influencer la culture des campus à travers le pays. Lancé en 2015, le programme “#StandByMe” a fait campagne en faveur de l'élimination des Directives Zellick, de l'amélioration des services aux victimes et de la formation sur le traitement des dénonciations. La campagne “I ♥ consent” (J'aime le consentement) a initié des ateliers sur le consentement pour développer les connaissances sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, des débats et des campagnes. La campagne “#emilytest” du NUS écossais, lancée en 2017, est basée sur des SMS envoyés par Emily Drouet, dans lesquels elle s'est blâmée pour la violence et les violences de son petit ami envers elle. Il a été reconnu coupable d'agression et de comportement menaçant après qu'Emily se soit

suicidée. La campagne vise à “alerter les jeunes femmes sur la nature insidieuse de la violence domestique et appelle à former le personnel universitaire à reconnaître les signes de violence” (Brooks, 2017).

En outre, les associations féministes se sont développées parmi les étudiantes (bien qu’il n’y ait pas de chiffres publics fiables sur le nombre de ces groupes) et beaucoup se concentrent sur la VBG dans les universités. Par exemple, Lewis et *al.* (2016) signalent que les étudiantes féministes s’engagent dans toute une gamme d’activités pour résister au sexisme et à la “culture des gars”, notamment créer des zines pour contester les idées dominantes sur le sexe et la sexualité, jouer *Les Monologues du vagin*, diriger des groupes de parole féministes et promouvoir la création de centres contre les agressions sexuelles. Ces exemples de campagnes et d’activisme s’inscrivent dans le cadre d’un débat national et international plus large sur le féminisme, le sexisme et la violence liée au sexe. Ces discussions se déroulent en même temps que l’émergence du *Slutwalk* (“la marche des salopes”, voir Mendes, 2015) dans une université canadienne (dans la longue tradition des marches de nuit *Reclaim the Night*), la prolifération d’organisations en ligne comme Le Sexisme Quotidien qui contestent la VBG, et le travail d’associations comme *The End Violence Against Women Coalition* (Coalition pour en finir avec la violence envers les femmes). Plus récemment, nous avons assisté à une explosion de l’intérêt pour le thème de la VBG avec l’exposition du harcèlement et des abus de routine dans un certain nombre d’institutions – Hollywood, le Parlement du Royaume-Uni, le secteur de l’aide aux pays étrangers, l’industrie de la mode, le sport – où ils ont été normalisés, ignorés et tolérés. Comme nous sommes en plein tourbillon d’attention portée à la VBG, après des siècles de négligence politique et sociale, il est trop tôt pour voir comment les approches culturelles, politiques et institutionnelles changeront. Cependant, en s’appuyant sur des années de connaissance et de compréhension du phénomène de la violence sexuelle et sur la réticence des institutions à reconnaître et à traiter la question, les activistes et les universitaires ont une occasion significative d’influencer l’orientation future de l’attention et de l’action.

Développements politiques au Royaume-Uni

Les résultats des recherches et la couverture médiatique du sujet ont sans aucun doute contribué à attirer l’attention du gouvernement sur la violence dans les universités. En 2015, Universities UK (Royaume-Uni) (l’organisation de défense des universités britanniques) a été chargée par le gouvernement de mener une enquête sur la violence envers les étudiantes, le harcèlement et les violences. Dans leur rapport de 2016, ils ont formulé un certain nombre de recommandations sur l’amélioration des réponses des universités, notamment “que tous les dirigeants universitaires devraient s’attaquer à la violence contre les femmes, au harcèlement et au statut prioritaire des crimes motivés par la haine (raciale, xénophobe, religieuse ou homophobe) et consacrer les ressources appropriées pour y faire face” (UUK, 2016: 58). Parmi les recommandations spécifiques du Royaume-Uni, il a été recommandé que les HEIs fournissent régulièrement des rapports d’étape à leurs

organes directeurs; adoptent des programmes d'intervention auprès des témoins; dispensent une formation "pour s'assurer que le personnel comprend l'importance de promouvoir une culture de tolérance zéro" (59); améliorent les systèmes de déclaration et d'enregistrement; et établissent des partenariats avec les services spécialisés locaux pour assurer des itinéraires cohérents. En outre, le rapport engageait le Royaume-Uni à procéder à une révision des Directives Zellick et à organiser trois conférences nationales annuelles pour partager les bonnes pratiques.

Bien que ces recommandations soient les bienvenues, il convient de noter que le Royaume-Uni n'a pas l'autorité législative nécessaire pour assurer leur application par les institutions. Son plan stratégique (UUK, 2013), qui ne mentionne pas la lutte contre les VBG ou l'amélioration des cultures universitaires, affirme qu'il s'efforce de soutenir les membres (HEIs) pour atteindre leurs buts et objectifs par "le lobbying et l'élaboration de politiques, la défense et la campagne en faveur des universités britanniques" (3). Reste à voir dans quelle mesure elle accordera la priorité aux VBG dans les universités, soit dans son travail avec les universités, soit dans ses pressions auprès du gouvernement. En outre, la combinaison de l'examen du financement universitaire⁶ et de la préoccupation politique des négociations du Brexit et de ses implications pour les universités (entre autres secteurs) laisse de nombreux universitaires et militants sceptiques: dans quelle mesure le gouvernement ou UKK accorderont-ils la priorité à la réponse des universités aux recommandations du Royaume-Uni sur la violence liée au sexe?

Cependant, des signes encourageants indiquent que le paysage politique est en train de changer. Des universitaires, des praticien.ne.s et des activistes féministes élaborent un éventail d'interventions pour changer les cultures universitaires (voir, par exemple, Fenton & Mott, 2018; Jordan *et al.*, 2018; Hutchinson, 2018). Certains d'entre eux sont soutenus par un financement public via le Higher Education Funding Council for England (HEFCE), un organisme public non ministériel. En 2017, HEFCE a lancé un programme de financement visant à lutter contre le harcèlement sexuel et les crimes motivés par la haine, sur le campus et en ligne, qui a financé 63 projets à hauteur de 2,45 millions de livres sterling. Les projets sont financés pour concevoir, exécuter et mettre en œuvre des initiatives pilotes, comme les interventions des témoins (voir Fenton & Mott, 2018), la formation du personnel et des activités avec les syndicats étudiants afin d'améliorer les cultures et les environnements universitaires. En plus d'avoir des impacts immédiats pour les étudiants et le personnel d'aujourd'hui, on espère que ces projets généreront de meilleurs engagements institutionnels pour prévenir et combattre la violence liée au sexe à l'avenir.

Les défis et la voie à suivre

Nous sommes, sans aucun doute, à un moment où l'attention politique, médiatique et militante sur la violence liée au sexe dans les universités s'intensifie, où le dialogue sur la VBG se renouvelle dans la société en général. Les activistes,

⁶ <https://www.gov.uk/government/news/prime-minister-launches-major-review-of-post-18-education>.

praticien.ne.s et universitaires féministes ont ainsi l'occasion de faire partager leur expertise, leurs connaissances et leur compréhension de la VBG qu'elles ont développées alors que les institutions ignoraient jusqu'à récemment leurs appels à l'action. Toutefois, l'intérêt accru crée également des défis. L'histoire des actions contre la VBG nous apprend que nos efforts sont souvent contrariés par la résistance de ceux qui maintiennent l'inégalité des sexes et la domination masculine (voir, par exemple, Faludi, 1991). Dans cette dernière section, nous examinerons ces défis.

Le danger des approches non sexistes

Bien que la violence dont il est question ici soit clairement sexuée – la grande majorité des auteurs sont des hommes et les victimes/survivantes sont des femmes (Watts & Zimmerman, 2002) –, il y a eu et il y a toujours une réticence marquée à reconnaître l'importance du genre dans l'étude de ce phénomène. Aujourd'hui, le paysage politique, social et économique, y compris l'université, est imprégné de néolibéralisme. Dans ce paysage, l'individu plutôt que le collectif est la prétendue énergie pour le changement. Nous sommes toutes perçues comme des individus responsables de notre destin, sans obstacles autres que notre énergie et notre ambition. Les inégalités structurelles – telles que les déséquilibres de pouvoir entre les sexes – sont minimisées. Sous ce discours perce une grande réticence à reconnaître que le genre est un facteur déterminant dans la victimisation, en particulier la victimisation sexuelle. Au lieu de cela, “égalité et diversité”, “brimades”, “relations respectueuses” forment un nouveau langage, tous ces mots neutralisant le phénomène et occultant les inégalités entre les sexes qui sous-tendent et renforcent la violence liée au genre. Le genre devient “l'éléphant dans la pièce” (Anitha & Lewis, 2018: 8). Dans ce discours, la violence ou les abus sont perpétrés par des individus en raison d'aberrations individuelles. La violence pourrait “arriver à n'importe qui”, indépendamment de son sexe, de sa sexualité et de son appartenance ethnique. Une approche féministe, et des interventions reposant sur une approche féministe, reconnaît plutôt les dimensions sexo-spécifiques de la violence et les considère comme une cause et une conséquence des relations de pouvoir entre les sexes.

Le continuum de la violence sexiste

Plutôt que de se concentrer uniquement sur une seule forme de violence sexiste – comme la violence sexuelle – le concept précieux de Kelly (1988 et 1989) de “continuum” de la violence nous aide à identifier et à combattre les différentes manifestations de la violence liée au genre. À une extrémité du continuum se trouve le “papier peint du sexisme” (Lewis *et al.*, 2015) – des comportements et des expressions qui, bien que ce soient des violations, sont si courantes qu'on les relègue à la routine de la vie quotidienne. À l'autre extrémité, il y a ce que Stanko (1985) appelle les “événements marteau piqueur” – ces événements qui sont reconnus comme des violations nuisibles. Toutes les actions de ce continuum sont étayées par des hiérarchies de pouvoir sexo-spécifiques et les renforcent. Ainsi, les

attitudes qui blâment les femmes pour leur propre victimisation, les blagues ou plaisanteries sur le viol, les abus sexuels, la violence entre partenaires intimes et le meurtre de femmes par des hommes sont toutes considérées comme des manifestations de sexisme et de hiérarchie sexistes. Alors que la conception originale de Kelly était axée sur la violence sexuelle, il est utile d'élargir l'optique pour englober toutes les formes de violence sexiste, qui peuvent inclure la violence homophobe et transphobe ainsi que les différentes formes de violence envers les femmes. Ce continuum de la VBG contribue à mettre en évidence les liens entre les différents comportements et attitudes, de manière à ce que, par exemple, nous puissions reconnaître que les événements sociaux qui ont pour effet d'objectiver sexuellement les femmes et de rabaisser les hommes homosexuels contribuent à créer une culture dans laquelle l'agression sexuelle et l'homophobie sont normalisées et l'attitude de blâmer les victimes a pour fonction d'excuser ces formes de VBG.

Absence d'approche intersectionnelle

Bien que l'accent mis sur la VBG ait généré des données, des connaissances et des interventions précieuses, le genre n'existe pas indépendamment des autres caractéristiques démographiques ou identitaires, comme l'ont souligné Crenshaw (1991) et Hill Collins (1986). Jusqu'à présent, les études sur la violence liée au sexe dans les milieux universitaires ont eu tendance à ne pas reconnaître son caractère intersectionnel. En conséquence, nous en savons peu sur la manière dont les abus homophobes et racistes se recoupent avec les abus sexistes. Cependant, nous savons que les femmes noires et les femmes appartenant à des minorités ethniques sont particulièrement visées par les mauvais traitements dans divers contextes, y compris en ligne (Gardiner *et al.*, 2016). Nous savons aussi que la "culture des gars" comprend le dénigrement des minorités sexuelles et des femmes. La recherche et les interventions futures sur la VBG permettraient d'explorer utilement l'intersectionnalité des expériences vécues par les étudiantes afin de mieux démanteler les pratiques et les systèmes qui maintiennent la VBG.

Développement d'une "mosaïque" d'initiatives stratégiques

L'évolution incohérente de la compréhension et de l'action en matière de VBG dans les différents pays signifie que des leçons peuvent être tirées des expériences plus anciennes de lutte contre la VBG. Bien qu'il y ait, sans aucun doute, du mérite à s'efforcer d'assurer la responsabilité institutionnelle et le changement par l'utilisation de cadres juridiques, y compris des procédures d'audit et de gouvernance, leurs lacunes (discutées par Lewis & Anitha, 2018) suggèrent que nous ne devrions pas nous fier à de telles stratégies. Il faudrait plutôt adopter une "mosaïque" d'approches. Outre l'utilisation d'approches juridiques, cette mosaïque pourrait inclure: des cadres politiques nationaux; des politiques et procédures institutionnelles pour l'enregistrement, l'investigation et le traitement des plaintes; des initiatives telles que des programmes d'intervention auprès des témoins et des ateliers de consentement; des services de soutien centrés sur les

victimes/survivantes fournis par les universités et en collaboration avec des agences externes; et des mobilisations militantes (étudiants et communautés) qui pourraient inclure des campagnes de sensibilisation, des manifestations contre la VBG et des campagnes pour améliorer les services. Ces approches contrastées, mais complémentaires, avec leurs différentes stratégies, publics, objectifs et méthodes, peuvent contribuer à la transformation des environnements universitaires en espaces où la violence liée au genre n'est plus tolérée (voir Lewis & Anitha, 2018).

Conclusion

Cet article a mis en lumière l'attention récemment accordée au problème de longue date de la violence liée au genre dans les universités britanniques. Il a souligné les contributions importantes apportées par des recherches clés qui ont révélé des taux inquiétants de violence contre les étudiantes; ces résultats correspondent à ceux d'autres études en Europe et en Amérique du Nord. Il a esquissé les grandes lignes de l'élaboration des réponses politiques nationales et des initiatives institutionnelles locales. Il a également abordé certains des défis que ce travail présente, soutenant que les futurs travaux de recherche, l'activisme, les politiques et la pratique de terrain devraient mettre l'accent sur le genre en tant qu'outil analytique, devraient reconnaître que la VBG se produit sur un "continuum" et qu'elle est de nature intersectionnelle. Elle a également fait valoir qu'au lieu de s'en remettre à une stratégie unique pour lutter contre la VBG, il faut une "mosaïque" d'approches pour s'attaquer à l'échafaudage social, culturel, institutionnel et politique de la violence liée au sexe. Nous nous trouvons à un moment important de notre travail dont le but est d'obtenir des campus universitaires libres de VBG: il est temps que la longue histoire du travail féministe des universitaires, des activistes, des praticien.ne.s et des décideur.euse.s politiques prenne le devant de la scène pour atteindre cet objectif.

Références⁷

⁷ Voir la fin du texte en anglais *supra* (pp. 62-65).

Politiques égalité et harcèlement sexuel: résistances et leviers, leçons tirées de l'expérience du projet européen TRIGGER

Giovanna DECLICH, Rachida LEMMAGHTI, Sophie LHENRY

ASDO et projet européen TRIGGER



Cette présentation a pour objectif de présenter la mise en œuvre d'un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel à Paris Diderot et plus largement à l'université Sorbonne Paris Cité (USPC), dans le cadre du projet européen TRIGGER (TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research).

Le projet TRIGGER a été lancé en janvier 2014 et s'est achevé en décembre 2017. Cinq pays européens y participaient (Espagne, Italie, France, République Tchèque, Royaume-Uni) à travers l'engagement de cinq établissements universitaires (dont l'université Paris Diderot), du ministère de la parité italien et d'une association de sociologues (ASDO). Comme tous les projets européens du septième programme-cadre (PR7), TRIGGER avait pour objectifs de:

- mettre au point des plans d'actions adaptés aux différents pays et institutions, en prenant en compte les contextes initiaux;
- porter une attention particulière aux disciplines des STEM (*science, technology, engineering, and mathematics*);
- avoir recours à une approche intégrée du changement structurel.

Il avait en revanche pour spécificités d'être cofinancé par le gouvernement italien, de mettre l'accent sur le contenu "genre" dans la recherche en STEM (et non pas seulement de veiller à la mixité dans ces disciplines) et de construire des ponts à l'intérieur et à l'extérieur du consortium à travers des rencontres régulières de "*mutual learning*" (apprentissage mutuel entre les partenaires du projet, d'une part, et entre les partenaires de TRIGGER et les partenaires des autres projets ou "*sister projects*" d'autre part). En outre, l'équipe de chercheur.e.s d'ASDO a mené, tout au long du projet, une recherche connexe sur les résistances et leviers au changement structurel à travers une série d'entretiens réguliers avec les partenaires et le suivi et l'évaluation des actions mises en place dans les différentes institutions. De manière générale, le projet TRIGGER entendait agir sur la culture organisationnelle de chaque institution partenaire en luttant contre les stéréotypes de sexe et en

favorisant le bon déroulé des carrières et le leadership des femmes dans la recherche, le management et l'innovation. Les changements institutionnels opérés sont à la fois interprétatifs (faire en sorte que l'ensemble de la communauté universitaire comprenne les inégalités), symboliques (agir sur les représentations stéréotypées des hommes et des femmes dans la recherche), normatifs (changer une partie des normes et des règles) et opérationnels (mettre en œuvre des actions efficaces et pérennes sur le terrain).

À l'issue du projet, ASDO, en collaboration avec l'ensemble des partenaires du projet, a élaboré des recommandations pour parvenir au changement structurel¹. Ces recommandations favorisent l'expérience plutôt qu'une approche prescriptive. À partir de l'analyse de 57 actions issues de l'ensemble des projets de changement structurel financés par le FP7, elles mettent en lumière des bonnes pratiques. Elles font également apparaître les dynamiques du changement, incluant les obstacles et les contraintes rencontrés, et les résultats finaux qu'elles produisent, qu'ils soient attendus ou non.

Les recommandations mettent en avant quatre volets du processus de changement:

- identifier un agent de transformation: une équipe devient progressivement un acteur capable d'accéder aux nombreux outils, capacités, ressources et savoirs nécessaires pour gérer la complexité inhérente au changement institutionnel;
- mobiliser les acteurs et actrices concernés: le plan d'action parvient à impliquer les autres acteurs et actrices, obtenant le consentement, l'énergie et le soutien nécessaire pour déclencher un processus de changement;
- créer un impact: le plan d'action modifie les dispositifs institutionnels existants;
- assurer la pérennité du projet: le plan d'action active des mécanismes qui lui permettent de continuer à générer des effets après son échéance.

Nous souhaiterions à présent vous présenter ce que le projet européen TRIGGER a apporté à la mise en place d'un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel à l'université Paris Diderot, et plus largement à l'université Sorbonne Paris Cité (USPC). Le processus de mise en œuvre du dispositif et son fonctionnement seront présentés au cours d'un atelier par Séverine Lemièr.

Notre plan d'action TRIGGER comprenait 28 actions, réparties sur plusieurs axes que Giovanna vient de vous présenter. Pour les synthétiser rapidement, il s'agit de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, favoriser les carrières des femmes et promouvoir le genre dans la recherche. Aucune des actions en question ne concernait le harcèlement sexuel, d'abord parce que la prise en charge du harcèlement avait été votée dans notre premier plan d'action en 2011 et que nous pensions que le processus était d'ores et déjà engagé; ensuite, et à tort, parce que nous avions du mal à faire entrer cette problématique dans les trois axes que je viens de résumer. Or, il est bien évident que la question du harcèlement sexuel est

¹ <http://triggerproject.eu>.

totale­ment liée à ces trois théma­tiques, qu'elle est même transver­sale et qu'elle doit trou­ver sa place dans les stra­té­gies de chan­ge­ment struc­tuel.

Tout d'abord parce que les car­rières des fem­mes ne pour­ront pro­gres­ser et l'égalité ne pour­ra être atteinte si l'on con­tinue à banali­ser les violences sexis­tes. Ces violences dété­riorent l'en­vi­ron­ne­ment de travail, l'em­pêchant d'être suf­fi­sam­ment sécu­ri­san­te pour que les fem­mes puis­sent poursui­vre leur car­rière ou leurs études serein­ement.

Ensuite, parce que la lutte contre le har­cè­le­ment sexuel passe par un chan­ge­ment struc­tuel pro­fond des insti­tu­tions dans les­quel­les il s'exerce (j'en­tends par là toutes les insti­tu­tions). Au cours des quatre années du projet TRIGGER, nous avons énor­mé­ment appris, nota­ment en termes de négocia­tions et de stra­té­gie. Le PEFH (Pôle égalité fem­mes-hommes), qui porte le projet à Paris Diderot, existe depuis 2010 et depuis sa créa­tion, bien en­tendu, l'équipe qui le compose a constam­ment, et dans des con­tex­tes insti­tu­tion­nels très diffé­rents, dû négocier et légitimer son action. Mais nous n'avions pas pleine­ment conscience que, pour ce faire, nous adop­tions des stra­té­gies. Si monsieur Jourdain fai­sait de la prose sans le savoir, nous dirions que "par ma foi, il y avait plus de quatre ans que nous fai­sions du chan­ge­ment struc­tuel, sans que nous n'en sus­si­ons rien!"

Lorsqu'on évoque le plafond de verre ou la moindre progression professionnelle des fem­mes, on parle très souvent d'"autocensure": "Les fem­mes n'osent pas!". Il suffirait donc d'oser pour réus­sir. On s'interroge bien moins souvent, en dehors des recherches sur le genre bien en­tendu, sur les raisons de cette moindre confiance. Lorsqu'on le fait, on a tendance à expliquer qu'elle trouve son origine dans l'éducation reçue par les fem­mes depuis leur plus tendre enfance. Il est indé­niable que pendant que les petits garçons jouent au super héros, apprenant ainsi que tout est possible, qu'ils peuvent à tout moment sauver le monde, les petites filles, elles, se déguisent en princesses, intégrant au passage qu'il n'y a rien de plus efficace pour être sauvées que... d'attendre sagement qu'on vienne les aider. On a donc tendance à penser, dans les organisa­tions, que les dés sont déjà jetés, qu'on peut à la limite, encourager les fem­mes à candidater, à occuper des postes de direction... ou veiller, dans le meilleur des cas, à ce que les recrutements soient paritaires, les salaires égaux. On s'interroge beaucoup moins en revanche sur ce que l'institution elle-même crée, ou plus précisé­ment sur l'en­vi­ron­ne­ment de travail et d'étude qui y règne. Or, cet en­vi­ron­ne­ment contribue largement à ce qu'on appelle la "confiance en soi" des fem­mes. Les violences sexis­tes au travail créent un cadre de travail délétère à l'en­contre des fem­mes. Dans une recherche sur les enseignant­es-chercheuses réalisée il y a quelques années², trois figures de fem­mes, décrites plus tôt par Marlène Cacouault³, apparaissaient en filigrane dans les entretiens menés: la mère (celle qui a ou qui va avoir des enfants et/ou dont on

² Lhenry, Sophie. 2016. Les enseignant­es-chercheuses et la norme masculine de réussite. Rogers, Rebecca & Molinier Pascale (dir.), *Les fem­mes dans le monde académique*, Presses Universitaires de Rennes, 107-117.

³ Cacouault, Marlène. 2001. La féminisation d'une profession signifie-t-elle une baisse de prestige? *Travail genre et société*, 5, 93-115.

attend qu'elle "maternelle" ses collègues), la femme de poigne (qu'on n'associe pas à une figure féminine) et la séductrice, qu'on soupçonne de ne parvenir à ses fins que par ses charmes. Or ce sont les violences sexistes qui entretiennent ce dernier stéréotype, c'est ce stéréotype qui légitime les violences sexistes. Ce qu'on nomme la "promotion canapé" n'est qu'un terrible euphémisme du harcèlement sexuel, du chantage sexuel. Il masque à la fois la violence et les rapports de domination en œuvre, ce qui lors de cette conférence a été rappelé à plusieurs reprises.

À l'université Paris Diderot, la lutte contre le harcèlement sexuel participe à une entreprise bien plus vaste de changement structurel, comme nous vous le disions. L'idée est de traiter les inégalités entre les hommes et les femmes de manière transversale (*gender mainstreaming*). C'est pourquoi le PEFH entend analyser les freins aux carrières des femmes (en menant des études), sensibiliser la communauté universitaire aux inégalités de sexe et mettre en place des mesures adaptées.

Nous ne vous dirons que quelques mots sur la mise en place du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel, à travers les axes mis en avant par Giovanna Declich pour parvenir à un changement structurel.

- Faire du PEFH un agent de transformation: acquérir une légitimité sur la question

Pour acquérir une légitimité sur la question du harcèlement sexuel, l'équipe du PEFH a effectué en 2011 un voyage de dix jours au Québec pour rencontrer les structures mises en place dans trois universités. L'idée était d'apprendre de leurs constats, de comprendre ce qui avait fonctionné ou non, de voir ce qui pourrait correspondre au contexte français.

Parallèlement, le PEFH a développé localement de nombreuses actions qui ont permis d'asseoir sa crédibilité auprès de l'institution et des usagers.

- Activer les réseaux et mobiliser les acteurs et actrices

Nous avons très rapidement créé un réseau de référent.e.s égalité (personnels administratifs et enseignant.e.s-chercheur.e.s dans chaque composante et département). Ce réseau, réuni deux fois par an, a pour fonction de nous faire remonter des situations qui pourraient être discriminantes, de participer avec nous à l'élaboration de la politique égalité de l'établissement mais aussi d'être un relais pour la diffusion des actions menées par le PEFH.

Nous nous sommes également attelées à former les étudiant.e.s, les enseignant.e.s-chercheur.e.s, le personnel administratif sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes et le harcèlement sexuel. Nous avons tenté de créer des liens avec chacun des publics.

Quand cela était possible, nous avons étendu nos actions à l'USPC. Il nous semblait important d'avoir un impact le plus large possible. En outre, sur une problématique aussi sensible que le harcèlement sexuel, il était plus facile, pour les institutions, de s'engager à plusieurs.

- *Avoir un impact: s'appuyer sur une structure stable pour créer un dispositif viable*

Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel s'appuie sur une structure déjà existante et extérieure à l'université: l'Institut en santé génésique. En outre, des personnes relais, interlocuteurs et interlocutrices pour les victimes ont été identifié.e.s à l'intérieur de chaque institution. Un guide de prévention a été diffusé en même temps qu'une campagne de sensibilisation.

- *Pérenniser le dispositif/ la politique égalité*

Pour pérenniser le dispositif de prise en charge des victimes, il est indispensable de pérenniser l'action du PEFH. L'adoption par le CA de l'université Paris Diderot d'un nouveau plan d'action égalité en mai 2017, la création en quatre ans de deux postes pérennes et l'attribution de budgets dédiés au PEFH et au dispositif nous laissent imaginer que nous sommes sur la bonne voie.

Pour conclure, nous dirions qu'il est indispensable d'impliquer l'ensemble de la communauté universitaire, de travailler de manière transversale pour pouvoir agir sur l'ensemble du *continuum* qui produit et reproduit les inégalités entre les femmes et les hommes et, *a fortiori*, les violences, de sensibiliser et d'être à l'écoute de ce que vivent les actrices et acteurs et enfin de veiller au maintien de ce qui a été acquis. Car les personnes qui travaillent dans le domaine du genre et de l'égalité le savent, la progression sur ces sujets n'est pas rectiligne et elle peut à tout moment être remise en cause.



Enquête Essimu au Québec: principaux résultats et quelques réflexions sur les conditions ayant favorisé son impact

Manon BERGERON

Professeure, Département de sexologie de l'université du Québec à Montréal



C'est avec plaisir que je participe à ce colloque pour discuter de l'enquête québécoise intitulée "Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (Essimu): ce qu'en disent étudiant.es, enseignant.es et employé.es", connue sous l'acronyme Essimu. Je présenterai, tout d'abord, les principaux résultats de l'enquête portant spécifiquement sur les violences sexuelles en milieu universitaire. Le rapport de recherche fut dévoilé en janvier 2017 (Bergeron *et al.*, 2016) et il est disponible sur notre site web. Les dernières minutes me permettront de partager mes réflexions sur l'impact social, politique et institutionnel de cette recherche-action.

Il faut d'emblée souligner que le présent colloque s'ancre dans un automne particulièrement marqué par les dénonciations de situations de harcèlement et de violences sexuelles. Les victimes prennent la parole et dénoncent des comportements répréhensibles mais pourtant répétitifs, d'individus en situation de pouvoir. Rien de nouveau pour les militantes féministes engagées dans la lutte depuis des décennies, ou pour quiconque ayant une connaissance éclairée de cette problématique. Mais l'effet est observable: la population réagit, le problème est de plus en plus reconnu comme un problème de société, plusieurs journalistes traitent l'information avec justesse et l'opinion publique motive – pour ne pas dire "oblige" – les gouvernements "à faire plus, à faire mieux". Alors voilà partiellement l'histoire d'Essimu au Québec, à plus petite échelle bien sûr.

Contexte d'émergence de la recherche Essimu

Pourquoi une étude sur les violences sexuelles en milieu universitaire (VSMU)? D'abord, il faut mentionner l'absence de recherche récente au Québec portant sur les VSMU avant Essimu. À la suite de plusieurs événements de violences sexuelles médiatisés, le mouvement étudiant militant et féministe de l'université du Québec à Montréal (UQAM) a formulé, en 2013, la recommandation de mener une recherche pour documenter l'ampleur du problème. Car, sans données chiffrées, le problème n'existait pas pour certaines directions

d'établissements qui, en guise de réponse à ces événements, répétaient que tout allait bien puisqu'aucune plainte n'était rapportée dans leur institution. Essimu est donc le résultat de personnes mobilisées autour de la question des VSMU, mais qui se heurtaient à la résistance des institutions. Ainsi, une équipe indépendante de l'UQAM a amorcé cette recherche-action, soutenue d'abord par le Réseau québécois en études féministes (RéQEF). En 2015, le projet de recherche a pris son envol et Essimu est devenue une enquête interuniversitaire et interdisciplinaire regroupant six universités, douze chercheuses québécoises, le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte aux agressions à caractère sexuel (RQCALACS) et le Service aux collectivités de l'UQAM.

Objectifs et spécificités de l'enquête Essimu

La recherche Essimu vise à établir un portrait des expériences de VSMU au Québec et présente trois spécificités: 1) l'enquête inclut toute la communauté universitaire (étudiant.e.s et membres du personnel); 2) le terme "milieu universitaire" signifie que les gestes ont été commis par une autre personne affiliée à la même université (donc les résultats excluent la victimisation sexuelle dans d'autres contextes); et 3) les gestes de VSMU peuvent avoir été commis à l'intérieur ou à l'extérieur des campus. Enfin, par notre approche féministe, nous endossons une définition inclusive de la violence sexuelle comprenant un continuum de manifestations allant du harcèlement sexuel jusqu'à l'agression sexuelle. Cette définition inclusive concorde d'ailleurs avec les recommandations portant sur la surveillance de la violence sexuelle des *Centers for Disease Control and Prevention*, aux États-Unis (Basile *et al.*, 2014)

Toutes les personnes étudiant ou travaillant dans ces six universités durant le trimestre d'hiver 2016 étaient invitées à répondre au questionnaire en ligne, qu'elles aient ou non vécu des événements de VSMU. Au total, 9 284 personnes ont rempli le questionnaire en ligne. Pour établir la fréquence des situations de VSMU, nous avons utilisé un instrument validé comptant 21 items et distinguant trois formes de violence sexuelle: 1) le harcèlement sexuel, 2) les comportements sexuels non désirés, incluant la tentation d'agression sexuelle et l'agression sexuelle, et 3) la coercition sexuelle qui est toute forme de chantage en retour de considérations futures liées au parcours académique ou professionnel (Fitzgerald, *et al.*, 1999). Pour chaque item, la personne indiquait si une personne affiliée à la même université avait commis ce geste envers elle, depuis son arrivée à l'université et dans les douze derniers mois.

Le questionnaire était majoritairement quantitatif mais une section invitait les répondant.e.s à témoigner d'une situation de VSMU vécue. Nous avons reçu environ 2 000 récits, variant de quelques lignes à quelques pages. Pour l'équipe Essimu, ces nombreux témoignages se révèlent être une contribution importante, notamment pour rendre compte du continuum des manifestations de violences sexuelles. Ces récits seront réutilisés comme corpus d'analyse pour répondre à certaines questions de recherche. D'ailleurs, trois étudiantes des cycles supérieurs réalisent actuellement leur projet de mémoire ou de thèse avec ces récits.

Les principaux résultats de la recherche Essimu

La violence sexuelle en milieu universitaire: fréquente et répétée

Les résultats indiquent que près de 37% de l'échantillon rapportent avoir vécu au moins une situation de VSMU depuis leur arrivée à l'université ($n = 3\,430$ personnes). Par ailleurs, 25% de ces personnes rapportent avoir vécu une situation de VSMU au cours de la dernière année. Sur 3 430 personnes victimes, près de 42% ont vécu plus d'une forme de VSMU, c'est-à-dire une combinaison de deux ou trois formes de VSMU (harcèlement sexuel et/ou comportement sexuels non désirés et/ou coercition sexuelle). Les gestes rapportés sont principalement commis par des hommes.

Voici des exemples de récits recueillis pour illustrer différentes formes de violence sexuelle en milieu universitaire:

Étant la seule femme dans un bureau d'étudiants, j'étais la mire de blagues à connotation sexuelle par un collègue en particulier. Ce dernier était l'instigateur et encourageait les autres étudiants à embarquer dans ses blagues. Celui-ci faisait des blagues sur mes relations privées et montrait des images sexuelles en me comparant.

Un professeur, seul avec moi pendant qu'il utilisait des équipements dans mon milieu de travail [...] m'a fait des attouchements et, à mon refus, m'a menacé de me faire perdre mon emploi. Ceci n'est qu'un des événements.

Des profs qui vous convoquent dans leur bureau et qui ferment la porte derrière vous en vous sautant carrément dessus pour vous embrasser. Certains vous offrent même de l'argent, des notes A+ si vous "baissez" vos petites culottes et leur justification: "Vous ne serez pas la première ni la dernière à le faire".

Par ailleurs, les résultats dévoilent que certains groupes sont davantage ciblés: les femmes sont plus nombreuses à rapporter une situation de VSMU que les hommes (40,6% vs 26,4%); les personnes s'identifiant à la diversité de genre (55,7%); les personnes de minorités sexuelles ou en questionnement sur leur orientation sexuelle (48,9% vs 35,1% pour les personnes d'orientation hétérosexuelle 35,1%); les personnes déclarant vivre avec un handicap ou un problème de santé rapportent des taux plus élevés de victimisation (46,1% vs 35,6% pour les personnes ayant répondu non à cette question); ainsi que les étudiant.es avec un statut international (41,6% vs 35,5% pour les étudiant.es avec un statut régulier). Ces résultats doivent nous engager collectivement pour une reconnaissance de la violence sexuelle comme étant une manifestation des rapports sociaux de genre et des autres rapports de pouvoir.

Les contextes les plus fréquemment rapportés

La majorité des gestes de VSMU ont été commis à l'extérieur des campus universitaires, principalement dans des activités sociales ou festives (47,4%), dans l'environnement virtuel (15,6%), mais aussi lors des activités d'enseignement ou d'étude (38,7%), ou lors de l'exécution des tâches professionnelles (31,1%) (exemples: laboratoire de recherche, salle de classe, cafétéria, centre sportif, congrès

à l'extérieur de la ville)¹. Les gestes de violence sexuelle sont présents dans le quotidien des personnes qui étudient ou travaillent à l'université. Par conséquent, les stratégies de prévention doivent viser les bonnes cibles et investir les ressources dans les stratégies les plus prometteuses et efficaces.

Des conséquences dans plusieurs sphères de vie

Près d'une personne sur deux (47,3%) ayant subi un événement de VSMU rapporte au moins une conséquence et près de 10% décrivent des symptômes de stress post-traumatique en lien avec l'événement vécu. De façon plus concrète, ces conséquences peuvent être l'adoption de comportements d'évitement (exemples: éviter une situation, un lieu, une personne), des réactions d'hyper-vigilance, des difficultés à poursuivre leurs études et des difficultés dans leur vie affective et sexuelle.

Des motifs de non signalement révélateurs

Une personne sur trois n'a jamais dévoilé à quiconque la situation et 90% n'ont pas signalé la situation à leur université – ici, ce résultat fait référence au fait de signaler à l'établissement sans nécessairement déposer une plainte officielle. Les motifs expliquant cette non dénonciation sont d'autant plus éclairants, car ils informent de l'effritement de la confiance des personnes victimes envers leur université. Ces motifs dévoilent également les lacunes des pratiques et politiques actuelles dans les établissements au Québec. Ainsi, les cinq raisons les plus souvent invoquées sont: 1) "je croyais que la situation n'était pas assez grave pour la signaler", 2) "je voulais simplement mettre l'incident derrière moi et ne plus y penser", 3) "je craignais que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux", 4) "je craignais de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir", 5) "je ne savais pas à qui m'adresser à l'université".

La première raison de non dévoilement suscite certains questionnements. Ici, l'enjeu de l'identification et de la non identification mérite une réflexion particulière pour les questions qu'il soulève, dont les suivantes: comment les personnes qui subissent les VSMU qualifient-elles les événements? Comment décodent-elles ou non les manifestations de harcèlement ou de violence sexuelle subies comme des gestes inacceptables? Comment expliquent-elles ou minimisent-elles les gestes des agresseurs? Ces questions sont explorées actuellement par l'équipe Essimu par le biais des récits révélateurs sur cet aspect. Avec un certain degré de confiance, nous pouvons associer les enjeux de l'identification ou de la non identification avec la présence accrue des discours sociaux qui banalisent les gestes de harcèlement ou d'attouchements sexuels. Ces messages sont aussi entendus et possiblement intériorisés par certaines personnes victimes. Par conséquent, les raisons de la non dénonciation doivent guider les contenus à inclure dans les programmes de

¹ Il est à noter que le pourcentage cumulatif dépasse 100% car une personne ayant vécu plusieurs situations de VSMU peut identifier plusieurs contextes.

sensibilisation et de prévention des violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur.

Des personnes témoins et confidentes

Les violences sexuelles ne concernent pas exclusivement les victimes ou les personnes qui commettent ces gestes. Dans l'échantillon d'Essimu, une personne sur cinq a déjà reçu les confidences d'une victime et une personne sur six a été témoin d'une situation de VSMU. Ces personnes ont un rôle à jouer dans le soutien aux victimes, dans l'intervention immédiate pendant la situation, dans la prévention et la dénonciation. Les stratégies de sensibilisation doivent donc leur permettre de décoder des comportements comme étant une situation de VSMU puis de réagir de manière adéquate.

Limites méthodologiques

Comme toute recherche, Essimu comporte des limites méthodologiques, essentiellement dans la composition de l'échantillon. D'abord, cette recherche est basée sur un échantillon de convenance, comme c'est le cas dans plusieurs autres études. Ensuite, comme les résultats obtenus n'ont pu faire l'objet d'une pondération, ils ne sauraient être généralisés à l'ensemble de la population étudiant ou travaillant à l'université. Par ailleurs, l'échantillon n'inclut pas les ancien.ne.s membres du personnel ou des étudiant.e.s ayant quitté l'université à la suite d'une situation de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle.

Et avec tous ces résultats, cap sur des actions concertées

Le rapport Essimu comporte une section très détaillée sur les recommandations. Nous avons proposé quinze recommandations qui s'articulent autour de six axes: 1) la politique et le plan d'action; 2) l'environnement physique; 3) la sensibilisation; 4) l'éducation et la formation; 5) l'intervention; et 6) la recherche. Il n'est pas possible d'explicitier chaque recommandation dans le temps imparti pour cette conférence, mais il importe absolument de souligner que les recommandations sollicitent la mobilisation des instances gouvernementales, institutionnelles, communautaires et interpellent toute la communauté universitaire. L'action est impérative! Il est grand temps de passer aux actions mais celles-ci doivent être guidées par des principes reconnus pour une prévention efficace de la violence sexuelle en milieu d'enseignement supérieur.

L'actualité apporte quotidiennement des dénonciations de violence sexuelle et le danger me semble présent, chez les directions d'établissements ou les élu.e.s gouvernementales, de choisir des options rapides répondant d'abord à un agenda politique plutôt que des décisions réfléchies et appuyées par l'expertise des personnes qui sont mobilisées depuis des années dans la lutte contre les violences sexuelles. Bref, il faut exiger des actions guidées par les connaissances empiriques et théoriques mais également par l'expertise des milieux de pratique, de la recherche et des groupes étudiants. Bien entendu, le financement adéquat des gouvernements

demeure une condition centrale pour la mise en œuvre d'actions robustes et permanentes.

Une réflexion sur les conditions ayant favorisé l'impact d'Essimu au Québec

Le comité organisateur du présent colloque m'a demandé de partager mes réflexions ou mes observations sur l'impact social, politique et institutionnel au Québec de l'enquête Essimu, dévoilée en janvier 2017. En date d'aujourd'hui, il demeure plutôt difficile d'analyser l'impact réel de cette recherche car le contexte social international des dénonciations publiques et la mobilisation politique au Québec nous maintiennent dans un tourbillon d'événements qui rend impossible la distance nécessaire pour une réflexion éclairée. En guise de départ, je citerai Sandrine Ricci, co-chercheuse Essimu et sociologue, qui a écrit ceci:

Après tant d'années de surplace, on peut se demander pourquoi les violences sexuelles en milieu collégial et universitaire sont enfin devenues une préoccupation politique. Des travaux seront probablement engagés pour analyser les conditions d'ouverture de cette "fenêtre d'opportunité". Une chose est sûre: les pratiques des directions universitaires se trouvent désormais dans la mire tout à la fois des féministes, des médias et des gouvernements (Ricci, 2017).

À l'heure actuelle, et de manière très préliminaire, je soulève l'hypothèse selon laquelle Essimu a contribué à l'effet de rupture du discours dominant en matière de violence sexuelle au Québec. Dans ce sens, les résultats de cette recherche ont permis de contrecarrer des propos longtemps exprimés par certaines directions d'établissement d'enseignement supérieur, et considérés crédibles par quiconque n'ayant pas une connaissance approfondie de la problématique de la violence sexuelle, c'est-à-dire la très grande majorité de la population. Des exemples de tels propos? Des propos qui minimisent une dénonciation médiatisée en affirmant que les gestes dénoncés représentent des cas isolés; ou encore des propos niant l'existence du problème dans son établissement en brandissant le faux argument que "tout va bien dans mon université car aucune plainte n'a été déposée". À la fin de l'année 2017, il est plausible de penser qu'une direction d'établissement qui oserait tenir ces propos publiquement fragiliserait – voire perdrait – sa crédibilité.

Même s'il est difficile de cerner actuellement l'impact réel d'Essimu, il est plus aisé d'identifier ses leviers de changement. Le premier levier est l'actualité internationale, canadienne et québécoise puisque des événements marquants mobilisent l'opinion publique, notamment avec les mouvements #MoiAussi/ #MeToo et #AggressionNonDénoncée/#BeenRapedNeverReported.

En second, il faut y associer la mobilisation étudiante et féministe au Québec avant, pendant et après le rapport Essimu. Comme les groupes en France, tels l'Association nationale des études féministes (Anef) et le Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (Clasches)², les groupes féministes et étudiants du Québec ont joué un rôle crucial en dénonçant

² Consulter le *Vade-mecum à l'usage des établissements* pour connaître les propositions d'actions de l'Anef, du Clasches et de la CPED (2017).

les failles dans le processus institutionnel des plaintes et en exigeant des changements institutionnels ³. Ces groupes ont dénoncé publiquement des situations de violences sexuelles avec des actions publiques qui ont provoqué des débats importants mais nécessaires dans les universités.

La troisième condition ayant favorisé l'impact d'Essimu réside sans doute dans les choix des stratégies de diffusion. Chercheuses responsables de l'enquête Essimu, et également les co-chercheuses de cette recherche, nous avons consenti à quitter notre zone de confort, composée des stratégies de diffusion plutôt standards et fréquentes telles qu'une conférence dans les congrès ou un article scientifique, pour littéralement "plonger" et investir l'espace public. Dès l'automne 2016, l'équipe a accordé des entrevues dans les médias d'information à propos d'événements survenus dans les établissements d'enseignement supérieur, toujours appuyées par les résultats de l'enquête Essimu. Il y a donc eu une diffusion rapide des résultats auprès de publics diversifiés: conférence de presse pour le dévoilement des résultats Essimu avec diffusion simultanée du rapport sous forme électronique, entrevues dans les médias (télévision, journaux, radio), utilisation des médias sociaux, site Web, dépôt de mémoires lors de consultations ministérielles canadiennes et québécoises. Ces différentes stratégies ont permis l'appropriation rapide des résultats par plusieurs groupes étudiants, syndicaux et politiques.

La couverture médiatique constitue le quatrième levier. La couverture médiatique des résultats Essimu a été adéquate, avec des journalistes qui ont documenté le phénomène de manière minutieuse, approfondie et critique. Plusieurs articles et dossiers rédigés par les journalistes ont aussi contribué à fragiliser le discours dominant visant une banalisation ou une négation de la violence sexuelle. À ce sujet, il faut souligner tout particulièrement le dossier préparé par Jessica Nadeau dans le journal *Le Devoir* en mars 2017, qui a notamment révélé le faible nombre de plaintes enregistrées dans les institutions et qui a dévoilé que seulement huit des 65 établissements post-secondaires publics du Québec ont une politique spécifique pour lutter contre les agressions sexuelles.

Enfin, le leadership positif et convaincant de la ministre responsable de l'Enseignement supérieur au Québec et, plus récemment, la ministre responsable de la Condition féminine, madame Hélène David, représente aussi un levier de changement considérable. À l'automne 2016, madame David s'est saisie publiquement de cette problématique. Après une tournée de consultation à l'hiver 2017, la ministre a déposé une *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur* à l'été 2017 puis le *projet de loi n°151* obligeant les établissements d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une politique spécifique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel avant septembre 2019. Ce projet de loi a été adopté à l'unanimité en décembre 2017 par l'Assemblée nationale du Québec et prévoit aussi la mise en œuvre de moyens de prévention, de sensibilisation, d'accompagnement et de soutien aux personnes. Les

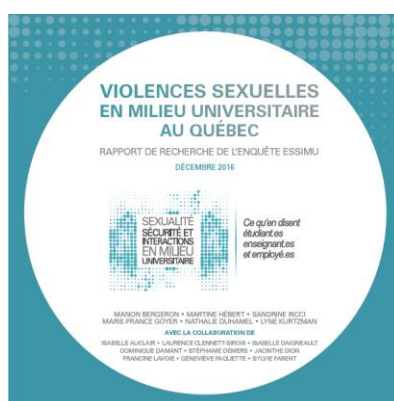
³ Quelques exemples des groupes au Québec: le Collectif opposé au sexisme à l'UQAM, la Campagne "Sans oui, c'est non!" et Québec contre les violences sexuelles.

dispositions de cette nouvelle loi du Parlement du Québec concordent de manière évidente avec les recommandations du rapport Essimu et celles formulées par les groupes étudiants et militants consultés par la ministre David. Ces actions contribuent positivement à la mobilisation politique observée actuellement au Québec autour de la reconnaissance des violences sexuelles comme problème de société.

En conclusion

Dès le début de la mise en chantier de l'enquête Essimu, il était impératif que le rapport de recherche soit un outil de mobilisation et de réflexion. Une année après sa diffusion, nous pouvons fièrement conclure que c'est mission accomplie, mais les actions militantes – dont la recherche – ne se terminent pas maintenant! Il semble tout à fait indiqué de poursuivre notre travail de prévention et de recherche avec une combinaison de confiance et de vigilance.

**Il est possible de consulter le rapport global sur le site d'Essimu
www.essimu.quebec**



Chercheure principale

Manon Bergeron, Ph.D., professeure au Département de sexologie (UQAM)

Co-chercheuses et partenaires

Martine Hébert, Ph.D., professeure au Département de sexologie (UQAM)

Sandrine Ricci, M.A., candidate au doctorat en sociologie et chargée de cours (UQAM)

Marie-France Goyer, M.A., candidate au doctorat en sexologie et coordonnatrice du projet (UQAM)

Nathalie Duhamel, coordonnatrice au Regroupement québécois des CALACS

Lyne Kurtzman, agente de développement au Service aux collectivités (UQAM)

Isabelle Auclair, Ph.D., professeure au département de management (ULaval)

Francine Lavoie, Ph.D., professeure retraitée à l'École de psychologie (ULaval)

Sylvie Parent, Ph.D., professeure au Département d'éducation physique (ULaval)

Laurence Clennett-Sirois, Ph.D., chargée de cours (UQO)

Stéphanie Demers, Ph.D., professeure au Département des sciences de l'éducation (UQO)
 Isabelle Daigneault, Ph.D., professeure au Département de psychologie (UdeM)
 Dominique Damant, Ph.D., professeure honoraire à l'École de service social (UdeM)
 Jacinthe Dion, Ph.D., professeure au Département des sciences de la santé (UQAC)
 Geneviève Paquette, Ph.D., professeure au Département de psychoéducation (USherbrooke)

Références

- Anef, Clasches & CPED. 2017. *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements*. URL: <http://www.anef.org/wp-content/uploads/2017/03/VademecumHS-web.pdf>.
- Basile, K. C., Smith, S. G., Breiding, M. J., Black, M. C., & Mahendra, R. R. 2014. *Sexual violence surveillance: Uniform definitions and recommended data elements, Version 2.0*. Atlanta, GA: US Department of Health and Human Services, CDC, National Center for Injury Prevention and Control. URL: https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sv_surveillance_definitions1-2009-a.pdf.
- Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clennett-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G., & S. Parent. 2016. *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec: rapport de recherche de l'enquête Essimu*. Montréal: Université du Québec à Montréal. URL: www.essimu.quebec.
- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., & Waldo, C. R. 1999. Measuring sexual harassment in the military: the Sexual Experiences Questionnaire (SEQ—DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263. DOI: 10.1207/s15327876mp1103_3.
- Gouvernement du Québec. 2017. *Projet de loi n°151. Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. URL: <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2017C32F.PDF>.
- Gouvernement du Québec. 2017. *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur*. URL: http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/Ens_Sup/Commun/Violences_caractere_sexuel/Brochure_Violences_Sexuelles.pdf.
- Nadeau, J. 2017 (Mar. 25). Dossier "Agressions sur les campus". *Le Devoir*. URL: <http://www.ledevoir.com/motcle/dossier-agressions-sur-les-campus>.
- Ricci, S. 2017. Contrer les violences sexuelles à l'université: un maillage de résistance. *Nouveaux Cahiers du Socialisme*, 18, 178-183.

L'ANEF

L'Association nationale des études féministes (ANEF), créée en 1989, a pour objectif de développer et promouvoir les enseignements et les recherches féministes dans l'ensemble des disciplines et d'en favoriser la diffusion en France et à l'étranger.

L'ANEF regroupe des enseignantes, des chercheuses, des étudiantes et d'autres femmes qui effectuent, dans diverses disciplines, des recherches et des enseignements féministes dans et hors institution.

L'ANEF milite pour l'institutionnalisation des recherches féministes, la création de postes fléchés d'enseignement, de recherche et de documentation.

L'ANEF organise des journées d'étude sur les recherches féministes et le genre.

L'ANEF œuvre au développement des recherches et des cursus de formation en études féministes.

L'ANEF anime un site internet qui met à disposition des publications institutionnelles et académiques.

L'ANEF publie un bulletin annuel, le *Bulletin de l'ANEF* (ISSN:1163-1422), lieu d'échanges et de débats.

L'ANEF a publié:

Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche; Livre blanc (2014, La Dispute).

Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche; Vade-mecum à l'usage des établissements (2015 et 2017, avec le Clasches et la CPED).

L'ANEF est membre:

du Centre Hubertine Auclert, Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes,

du CNDP, Collectif national pour les droits des femmes,

d'EFiGiES, Association de jeunes chercheur.e.s en études sur le genre et les sexualités.

L'ANEF travaille en partenariat avec des réseaux nationaux:

ARGEF, Association de recherche sur le genre en éducation et formation,

CLASCHES, Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur,

CPED, Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

L'ANEF travaille en partenariat avec des réseaux internationaux:

ATGENDER, Réseau européen de recherches sur le genre,

AUF, Agence universitaire de la francophonie,

FRAGEN (Frames on gender).

Bulletin d'adhésion ou d'abonnement

L'adhésion à l'ANEF est annuelle (année civile). Elle inclut l'abonnement au *Bulletin* et permet de figurer dans l'annuaire en ligne.

Le paiement peut s'effectuer en ligne sur le site de l'ANEF:

<http://www.anef.org/qui-sommes-nous-2/devenir-membre/>
ou en envoyant un chèque à:

ANEF – 34 rue du Professeur Martin – 31500 Toulouse.

NOM:

Prénom:

Adresse postale:

Téléphone:

Courriel:

Tarifs d'adhésion

10 € (adhérentes d'EFiGiES et de l'ARGEF)

15 € (étudiantes, avec justificatif)

30 € (revenus mensuels inférieurs à 2300 €)

45 € (revenus mensuels supérieurs à 2300 €)

25 € Abonnement au *Bulletin*, sans adhésion (1 numéro par an)

☐ J'ai pris connaissance des statuts de l'ANEF (sur le site: www.anef.org)

Signature