

Egalité femmes-hommes, parité, lutte contre le harcèlement : une même logique.

Mon propos consiste à montrer que le harcèlement à l'université n'est pas seulement lié à la personnalité des agresseurs et encore moins à celles des victimes. Le harcèlement est possible sous certaines conditions : inégalités femmes hommes dans la gouvernance, précarité des contrats, main mise masculine sur les recrutements, les auditions, les concours, climat d'entreprise. Pour cela je résumerai brièvement une enquête réalisée dans mon université (Bordeaux Montaigne) en 2013. Je compléterai ces informations en les croisant avec un travail de recherche réalisé par un groupe d'étudiantes sur le harcèlement des étudiantes sur le campus bordelais avant de proposer quelques préconisations.

- Le bilan social sexué/genré fait apparaître les inégalités : 2 fois plus de professeurs hommes que de femmes, des régimes de primes et de décharge avantageux pour eux, un partage de responsabilités attribuant aux femmes les travaux les plus prenants et aux hommes les plus créatives et les plus prestigieuses. 80% des bas salaires et des contrats précaires sont des femmes, 15% seulement de femmes apparaissent dans les 100 plus hauts revenus (toutes primes et heures supplémentaires comprises).
- Le questionnaire en ligne fait apparaître les empêchements des femmes : grossesses et maternité qu'elles organiseraient avec moins de stress si elles n'étaient pas accompagnées de mise à l'écart, de discours pathologisants ou de propos sexistes ou misogynes. « Agisme » des hommes qui leur fait craindre de devenir invisibles aux yeux de leurs patrons ou collègues, de travail, plus empressés à collaborer avec les jeunes femmes, surtout quand l'âge s'accompagne d'une maladie. Sexisme, homophobie et harcèlement sexuel pour les plus jeunes et les plus précaires.
- A Bordeaux Montaigne, 1 femme sur deux a connu une ou plusieurs situations de harcèlement sexuel dans sa carrière, 13% dans les 12 derniers mois, 30% dans le cadre d'un rapport hiérarchique. 41% déclarent avoir vécu des situations qu'elles qualifient de sexistes, 31% de façon répétitive. Durant les 12 derniers mois, 20 femmes ont été agressées une ou plusieurs fois sur leur lieu de travail, dont 8 agressions physiques et 2 agressions sexuelles qualifiées de « tentatives de viol » par les femmes elles-mêmes. Le harcèlement vient en continuité d'un climat sexiste : recrutement, ambiance de travail, affichages pornographique, blagues sexistes ou misogynes.
- Un des indicateurs fréquents de ce climat est la convivialité de groupes d'hommes « fêtards », qui « mettent de l'ambiance »: culture de l'apéro, pots alcoolisés, à la moindre occasion, sorties au restaurant ou en boîte, souvent préalables de fêtes lors des déplacements professionnels en France ou à l'étranger où l'on invite des

¹ Yves Raibaud chargé de mission égalité femmes hommes université Bordeaux Montaigne, membre de la conférence des chargé.e.s de mission parité égalité diversité des universités (CPED). La CPED se réunit trois fois par an environ pour des échanges de pratiques et mutualiser les informations. Le harcèlement fait partie de ses préoccupations, avec de nouvelles affaires préoccupantes (notamment à Bordeaux et Angers) qui ne sont que la face émergée d'un problème général soulevé depuis plusieurs années, notamment par le CLASHES, l'Université de Lille 3, l'université Paris Diderot, l'Anef et bien d'autres.

doctorantes ou assistantes, progressivement habituées à subir un climat relâché dans le cadre professionnel.

- Le recrutement des doctorantes et contractuelles : exemple de l'école doctorale composée uniquement d'hommes qui s'attribuent mutuellement des bourses pour les candidates les plus mignonnes. « *Un jour ils sont revenu d'un recrutement tous guillerets, ils m'ont dit : Cécile, on en a recruté une belle, tu vas voir, canon !* » (Enquête UBM).

Outre le privilège que représente le fait de pouvoir diriger des étudiantes de masters et de doctorats et distribuer des allocations de recherche, les hommes prédateurs² identifient des « niches » :

- A Bordeaux le département français-langues étrangères est prisé pour ses étudiantes chinoises, antillaises ou d'Europe de l'Est qui viennent pour 6 mois ou un an, sans réseau social et avec la nécessité absolue de devoir ramener leur diplôme.
- Les études sur le sexe et la sexualité (biologie, sociologie, lettres et sciences humaines, art, cinéma) permettent d'aborder scientifiquement les sujets les plus crus et de les partager, de plus en plus, avec les étudiantes.
- Dans les départements ou UFR les plus pauvres, l'enseignement est réalisé par des étudiantes ou postdoctorantes particulièrement menacées ; le système d'exploitation dans l'enseignement ou sur les recherches permet une emprise de plus en plus grande sur des post-doctorantes pauvres qui n'arrivent plus à décrocher de l'université, baladées de contrats précaires en contrats précaires.

On peut analyser les conditions optimales d'apparition des harceleurs (il faudrait certainement affiner leur typologie et leurs modes d'action) sur quelques principes qui semblent guider leur conduite (cf. le guide du Clashes) :

- Ils n'obéissent pas à des « pulsions irrépressibles » mais opèrent des choix stratégiques qui les amènent à se placer aux bons endroits.
- Si une première tentative a bien fonctionné (la victime ne s'est pas plainte ; elle a été marginalisée par l'entourage ; elle s'est éliminée d'elle-même ; la communauté universitaire s'est montrée complaisante, solidaire ou simplement indifférente), les harceleurs récidivent avec de plus en plus de savoir-faire et d'habileté, ce qui fait qu'ils ne sont jamais pris en défaut (id.).
- A l'inverse, sur les quelques cas que nous avons eu à traiter, les harceleurs se sont généralement révélés peureux, soucieux de leur réputation. Si un dispositif fortement dissuasif est mis en place, ils cèdent le pas après avoir tout tenté pour empêcher sa mise en service (à Bordeaux, barrage réalisé par un EC du CHSCT pour empêcher la création d'une cellule de veille sur le harcèlement, selon lui « liberticide », « encourageant la délation » et « menaçant les enseignants, à la merci de n'importe quelle étudiante manipulatrice »).

Les solutions ? Plus d'égalité professionnelle, plus de parité dans les jurys de recrutements, dans les équipes politiques, les écoles doctorales, plus de formation à l'égalité

² Qui peuvent être également des harceleurs de jeunes hommes, mais je n'ai pas de cas signalé dans mon enquête ni dans les affaires connues de harcèlement à Bordeaux.

femmes hommes (de façon à inciter femmes et hommes ensemble à prendre en charge le problème, notamment en désolidarisant les hommes de leurs collègues harceleurs). Ces mesures permettent une plus grande efficacité des comités de veille contre le harcèlement qui sont souvent très démunis face au déni et au tabou social qui entoure cette question.

A la question posée : « *Enseigner le genre à l'université a-t-il un effet sur l'égalité femmes hommes, sur les violences de genre et le harcèlement sexuel ?* » je répondrai d'une façon nuancée. Oui, s'il s'agit du genre défini comme un rapport social de sexe asymétrique, défavorable aux femmes et stigmatisant les individus non conformes à la norme hétérosexuelle dominante. Non s'il s'agit seulement « des genres », du genre réduit à l'identité sexuée/sexuelle sans mention des rapports de domination. L'épistémologie féministe (qui n'est pas contradictoire avec les études de genre, bien sûr) permet de comprendre la domination masculine dans nos universités, ses effets sur leur fonctionnement, sur l'enseignement qui y est dispensé et sur la construction des savoirs nécessaires à la reproduction des inégalités. Rappelons aussi que la manifestation de l' « ordre de genre » se traduit de façon permanente par un antiféminisme institutionnel³, intimidant les salariées ou les étudiantes qui contestent les avantages des hommes et sont, accusées de vouloir allumer une « guerre des sexes » qui n'existe que dans l'imaginaire de certains.

Pour finir : il me semble que le fait d'être un homme ne m'empêche pas de penser l'égalité dans cette perspective féministe. Nous sommes assez nombreux, hommes, à penser l'égalité femmes hommes comme progrès et un idéal, et à nous engager dans ce combat, même si cette position contradictoire (penser la domination à partir d'une position dominante) mérite toujours d'être examinée d'une façon critique. Ce que ne manquent pas de faire nos collègues femmes les plus engagées, et c'est bien comme ça.

³ Cf Bard, Devreux, Blais et Dupuis-Déri etc.