

**Prévention  
de la Violence  
Fondée sur le Genre  
à l'Université :**  
**De la connaissance  
à l'action vers  
le changement**

**R é s u m é**

**TUNISIE**



**PRÉVENTION  
DE LA VIOLENCE  
FONDÉE SUR LE GENRE  
À L'UNIVERSITÉ :**

**DE LA CONNAISSANCE À L'ACTION  
VERS LE CHANGEMENT**

**RÉSUMÉ**



## Equipe CAWTAR

- Soukeina Bouraoui
- Faiza Benhadid
- Souleima Majeldi Mansouri
- Hedia Belhadj Youssef

## Comité scientifique

- Sihem Najar
- Lilia Othmani Challougui
- Pierre-Noël Denieuil

## Equipe de pays

- Khaoula Matri
- Maher Trimech
- Pierre-Noël Denieuil

## Edition et relecture

- Faiza Benhadid
- Meriem Boudjadja

## Avant-propos & Remerciements

La Recherche Action qui a permis ce rapport a été conduite dans le cadre du projet « *Prévention de la violence fondée sur le sexe dans l'espace public: De la connaissance à l'action pour le changement* », mis en œuvre dans le cadre d'un Partenariat entre le Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche/CAWTAR et l'Organisation Open Society Foundations/OSF.

Grâce à cette recherche, les trois catégories - enseignante, étudiante et administrative - de la famille universitaire ont partagé leur vécu et leur expérience à travers des témoignages parfois poignants sur la Violence Fondée sur le Genre/VFG dans les espaces publics et au sein de l'université. L'analyse de la situation et les résultats obtenus--présentés dans les produits ci-dessous--ont permis non seulement de faire un diagnostic de situation mais aussi de produire des évidences pour le plaidoyer et le dialogue politique dans le but de garantir la protection des victimes de la violence contre les femmes dans leur ensemble: Une université sûre, exempte de violence liée au sexe, en particulier dans les universités de Tunisie et du Maroc:

- Un rapport de pays pour la Tunisie et pour le Maroc (en français) sont postés dans une version électronique sur le Centre d'échange d'informations sur le Genre de CAWTAR  
<http://www.cawtarclearinghouse.org/Site%20Pages/English/Home.aspx>;
- Le rapport régional reprend un état des lieux mettant en exergue l'état de l'égalité et de la Violence Fondée sur le Genre selon les perspectives « Droits humains et de Développement. Il synthétise aussi l'analyse de situation et les résultats de l'expérience sur le terrain dans les deux pays.
- Un résumé pour chaque rapport, version papier et version électronique, dans les trois langues (arabe, français, anglais), portant sur les principaux faits, conclusions et recommandations.

La directrice exécutive et l'équipe de CAWTAR voudraient saisir cette opportunité pour remercier tou(te)s les participant(e)s à la Recherche Action : enseignant(e)s, étudiant(e)s, cadres et employé(e)s de l'administration pour la générosité de leur partage malgré la sensibilité du sujet ; le comité scientifique pour son soutien jamais démenti; l'équipe de recherche en Tunisie pour avoir créé une dynamique au sein de leur université; et enfin les associations pour leur participation effective et leur soutien. Sans minimiser la contribution effective de toutes et

de tous, la directrice exécutive et l'équipe de CAWTAR voudraient exprimer une reconnaissance particulière pour ceux et celles qui ont permis que ce travail se fasse dans les meilleures conditions à Sousse, notamment :

Sans minimiser la contribution effective de toutes et de tous, la directrice exécutive et l'équipe de CAWTAR voudraient exprimer une reconnaissance particulière pour ceux et celles qui ont permis que ce travail se fasse dans les meilleures conditions à Sousse, notamment :

- Madame Samia Charfi, directrice de l'Enseignement Supérieur, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Tunisie,
- Professeur Ali Mtiraoui, Président de l'Université de Sousse,
- Professeur Montassar Ouairi, Doyen de la Faculté de Droit et des Sciences Politiques, Sousse,
- Professeur Kamel Jerfel, Doyen Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, Université de Sousse,
- Professeur Lotfi Tarchouna, ancien doyen de la Faculté de Droit et des Sciences Politiques, Sousse,
- Professeur Naila Chaabane, Doyen de la Faculté des sciences juridiques et politiques, Université de Carthage,
- Professeur Wahid Ferchichi, Faculté des sciences juridiques et politiques de Tunis
- Les étudiant(e)s des deux universités de Sousse et de Carthage pour leur engagement et leurs recommandations,
- Mme Fathia Hizem, Présidente de l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates à Sousse,
- Mme Alia Daaloul, Présidente de l'Union Nationale de la Femme Tunisienne à Sousse.

**Soukaina Bouraoui**

**Directrice Exécutive,**

Centre de la Femme Arabe pour la  
Formation et la Recherche/CAWTAR

# RÉSUMÉ DE LA RECHERCHE ACTION

## Contexte et cadre de la Recherche Action

L'existence d'une violence au quotidien a souvent été occultée par l'image vitrine de la femme tunisienne qui avait acquis de nombreux droits. Pourtant la première enquête de prévalence menée en 2010 en Tunisie sur la question des violences contre les femmes révèle que parmi les femmes interrogées un taux alarmant de 47 % y ont fait face. Selon les études menées depuis 2014, 83 à 88% des femmes interrogées estiment que les violences ont augmenté durant la révolution, parmi lesquelles 53% dans l'espace public et dont 8 sur 10 sont des violences sexuelles et 70 % de violences conjugales<sup>(1)</sup>, soit environ 10% de plus que lors de l'étude conduite en 2010.

**La première partie** de ce rapport présente le contexte global de la Tunisie, et permet de mieux cerner les spécificités et les dynamiques qui portent aujourd'hui tant sur la question de l'égalité hommes/femmes que celle du rôle que l'université devrait jouer. Il sera question de la situation socioéconomique (montée du chômage et déséquilibre social régional), la situation politique (une nouvelle constitution en 2014), le positionnement de la Tunisie dans le monde en matière d'égalité de Genre (la meilleure performance dans les pays arabes entre 2016 et 2019), la position de la femme sur le marché du travail et de l'emploi --une présence amplifiée dans divers secteurs, une implication croissante dans la vie politique--, ainsi que le cadre constitutionnel et nombreuses avancées juridiques sur les droits légaux et humains des femmes (dont la loi organique du 11 août 2017 contre les discriminations et pour l'égalité des sexes, les articles de la constitution de 2014 sur l'égalité hommes/femmes). Au terme de cette première section, deux constatations sur les questions de la VFG dans le contexte tunisien seront mises en exergue. D'une part la coexistence entre une volonté politique affirmée avec un arsenal juridique en faveur de l'égalité des chances, et le poids des manifestations de la norme sociale au quotidien, et de formes « d'étouffement » symbolique de la violence tant dans le discours moralisateur des hommes que dans la « résignation » des femmes. D'autre part, des changements politiques forts depuis 2011 et des luttes aboutissant lentement mais sûrement en faveur de cette égalité : intégration de la parité dans les listes électorales, puis par la suite en 2017 abrogation du décret sur le mariage avec des non-musulmans, ou sur les violences faites aux femmes et le harcèlement.

**La seconde partie** fait le point sur la connaissance accumulée sur la question de la VFG en Tunisie. Elle propose une méthodologie de recherche et de lecture sur la VFG dans les espaces publics et notamment l'étude à conduire dans l'espace universitaire. Le champ de réflexion et d'action sur la VFG y est mis en perspective : les acteurs, les dispositifs institutionnels et législatifs, les enjeux socioculturels et les stratégies mises en œuvre. Cette section fait état dans un premier temps des actions, programmes et conférences internationales portant sur l'élimination des formes de violences contre les femmes, ainsi que les guides et autres produits disponibles. Elle décline ensuite les

1. Retour sur l'histoire. Pour un avenir sans violences à l'encontre des femmes. Que disent les archives du centre d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violence, 2017, ATFD, UNFPA, ONU Droits de l'homme.



grandes études de références conduites sur la VFG en Tunisie : les enquêtes françaises, les premières enquêtes médico-psychologiques, les premiers états des lieux tunisiens (ONFP, 2010) autour des questions de santé, puis les travaux de la stratégie nationale ainsi que ceux du CREDIF sur la violence contre les femmes dans la période post révolutionnaire et sur les transports. Les associations militantes, les réseaux associatifs et les travaux académiques sont aussi évoqués. Une partie est plus particulièrement consacrée à l'analyse de la littérature concernant les violences en milieu universitaire s'appuyant sur le cas de l'infériorisation estudiantine en Afghanistan, de la discrimination sociale en Ethiopie ainsi que la loi du silence au Québec, la volonté politique à Genève et le militantisme féministe en Tunisie. Cette section met en perspective le champ de réflexion et d'action sur la VFG: les acteurs, les dispositifs institutionnels et législatifs, les enjeux socioculturels et les stratégies mises en œuvre. Il en ressort tout d'abord que jusqu'en 2010, la plupart des études se focalisait sur le secteur privé et n'ont pas consacré une grande part à la question de la citoyenneté dans l'espace public.

Il est évident que depuis 2011, les femmes circulent avec plus de fluidité dans un espace collectif devenu plus ouvert. C'est alors que les violences, si elles n'ont pas forcément augmenté, sont devenues plus visibles face à des médias et à une opinion devenus eux-mêmes plus sensibles. Puis la révolution s'est construite en référence aux inégalités de tout genre (face à l'emploi, au salaire, à la condition de travail), et la perception collective s'est exacerbée, perçues comme « anormales », et donc comme violences. Bien mieux, l'exploitation économique des femmes au travail, moins payées que les hommes, pour cause évidente de discrimination fondée sur le Genre, a été plus précisément perçue en retour comme violence. Il est possible aussi de noter des travaux conduits auprès de militantes d'associations et de partis politiques qui ont bien montré une volonté de la révolution tunisienne, conjointement à l'influence des associations féministes, de mieux impliquer les femmes tant dans le mouvement social, que dans les assemblées représentatives et le processus électoral du champ politique ; 23% de femmes dans la Haute instance bien que toujours peu dans la haute sphère politique.

Il faut noter aussi que les principes de parité et d'alternance sur les listes électorales ont été adoptés le 11 avril 2011. Cette réhabilitation de la femme dans l'espace public s'illustre aussi dans la part que les femmes ont prise dans le cyber-activisme ainsi que dans le journalisme et les médias. C'est aussi en août 2011, au cours de la première année de la révolution tunisienne, que les réserves sur la Convention pour l'Elimination de toutes les formes de Discrimination contre les Femmes/CEDEF<sup>(2)</sup> ont été levées, et transmise à l'ONU en avril 2014: sur le code de la nationalité, la condition des étrangers, la protection des femmes migrantes qui demandent l'asile politique<sup>(3)</sup>.

Les documents analysés montrent que pour beaucoup de femmes la violence est représentée comme une « culture » (un vécu qui se reproduit) l'accompagnant dans tous les cycles de sa vie et dans tous les lieux qu'elle traverse. L'un des points communs de tous ces travaux, et qui est aussi celui de l'étude empirique, est de considérer la violence du point de vue de celle qui la subit et de tenter d'en briser les « tabous ». En

2. CEDAW

3. La Tunisie avait émis avec sa ratification de CEDEF en 1985 des réserves à la convention du CEDAW qui portaient sur l'article 9 concernant le droit de la femme à transmettre sa nationalité à ses enfants ; l'article 15 sur le droit de la femme de choisir sa résidence et son domicile ; l'article 16 sur l'octroi du nom de famille aux enfants et l'octroi de la propriété par voie successorale ; et l'article 29 sur l'arbitrage des conflits résultant de la convention. Cependant la Déclaration Générale qui peut être considérée comme une réserve générale a été maintenue.

ce sens le travail ici présenté a privilégié de donner la parole aux femmes victimes, soit par la mesure quantitative des occurrences des situations et formes de violences, soit par l'appréciation qualitative au quotidien.

**La troisième partie** est consacrée aux enquêtes de terrain menées dans quatre milieux universitaires de la ville de Sousse durant la période avril-septembre 2018. Les questions abordées ont porté sur les représentations sociales de l'espace universitaire, les perceptions et le vécu des violences : violence politique, harcèlement, ressenti des victimes, attitudes et comportements stigmatisant, la femme comme objet de la « morale », les avatars du sexisme et les représentations de la violence face aux enjeux de Genre mais aussi face aux rapports sociaux entre enseignant(e)s, étudiant(e)s, cadres administratifs et autres employé(e)s. A la lumière des données recueillies et en réponse aux questionnements de l'étude, cette partie a été organisée en trois moments : 1) les représentations de l'espace universitaire, de l'espace public et de la VFG, 2) les récits et le vécu au quotidien de la Violence Fondée sur le Genre et enfin 3) les attitudes et les réactions des acteurs sociaux face à la VFG à l'université. La conclusion du rapport de l'étude de terrain porte sur les propositions et les recommandations des acteurs pour lutter contre les violences fondées sur le Genre. L'analyse empirique de la VFG dans l'espace universitaire s'articule autour des principaux constats et résultats suivants :

## 1. La ville de Sousse

Sousse accueille une importante population de différentes régions pour le travail et les études et comme toutes les villes avec ces caractéristiques, elle est aussi affectée par la violence contre les femmes.

## 2. Un espace public représenté comme hostile

La représentation sociale partagée par toutes les catégories d'acteurs sociaux rencontrés confirme que l'espace public est un espace hostile envers les femmes. Plus particulièrement, la rue est perçue comme dangereuse, risquée, mélangée et souillée pour les femmes, suivie par les moyens de transport pour la brutalité qui y est exercée comme en témoignent les jeunes étudiantes : aucune d'entre elles n'a été épargnée par une agression au moment de sa circulation et dans sa mobilité, notamment sur les lieux de transit. Il a été confirmé que les sorties des femmes dans l'espace public doivent toujours être justifiées et pour un objectif spécifique comme rendre visite à la famille ou accompagner les enfants. A ce titre, les employées n'utilisent leurs moments libres que pour visiter la famille ou accompagner leurs enfants. De leur côté, les enseignantes choisissent plutôt des endroits sélectifs pour se divertir. Enfin les étudiantes investissent plus fréquemment les lieux de divertissement et de sociabilité des jeunes, comme les cafés. Toutefois, celles qui résident loin du domicile parental jouissent d'une plus grande marge de liberté en matière de mobilité et de sortie en l'absence de contrôle familial ou communautaire.

## 3. L'Université, représentations et rapports sociaux

**L'expérience de l'Université.** La représentation sociale du monde académique est loin d'être homogène. L'accès à l'université représente chez les étudiant(e)s un rêve concrétisé. Poursuivre les études supérieures signifie une projection dans l'avenir, une

passerelle et un espoir pour un statut social meilleur. La période étudiante est aussi un moment d'aventure et de liberté pour les étudiantes. L'expérience de foyer universitaire les aide à se détacher du lien familial et à s'autonomiser. Cependant, l'Université est simultanément ressentie comme un lieu de frustration, une mise en question de la tolérance, de l'ouverture et de l'échange. Elle est un lieu d'expérimentation des difficultés économiques et d'antagonisme des rapports sociaux. La perception de l'espace universitaire par les enseignant(e)s est fondée sur les notions de statut, de rôle pédagogique et de carrière scientifique, voire de prestige social. Le statut de professeur/e confère une autorité « notoire » à l'intérieur de l'université et au-delà. Toutefois le statut de l'enseignant/e est fortement marqué par les contraintes internes, d'ordre hiérarchique, de rivalité, de sectarisme et de clientélisme mais aussi de sexisme (pour les femmes). C'est le revers de la médaille. Le corps administratif perçoit l'université comme cadre professionnel. Il se présente comme prestataire de services, les employé(e)s vivent le temps de l'université en décalage, sont en retrait des manifestations scientifiques et académiques. Le rythme universitaire se résume pour eux/elles à des moments précis liés aux rituels scolaires. Souvent stigmatisée, l'administration est considérée comme le maillon faible du système universitaire et est accusée de dysfonctionnement, de bureaucratie et d'archaïsme.

**Les représentations entre étudiant(e)s et enseignant(e)s.** Les représentations du corps professoral sont teintées d'un conflit de génération : l'élève est considéré comme un enfant en apprentissage qu'il faut formater. Une dichotomie est très souvent faite entre l'étudiant/e « sérieux/se » et le/la « non sérieux/se ». De leur côté, les étudiant(e)s catégorisent les enseignant(e)s dans des types « bons » et « mauvais ». Le pédagogue idéal est celui/celle qui « maternelle » ses étudiant(e)s, se sacrifie pour son métier et s'engage au-delà de ses obligations académiques. Il/elle doit être charismatique, impose l'ordre et se comporte avec justice et justesse, ses valeurs humaines sont les plus estimées.

**Les rapports sociaux.** L'université est un lieu d'interactions, teintées par les conflits tacites, la rivalité et les reproches des uns aux autres, qui se répercutent dans les rapports Genre. La relation professionnelle et sociale entre les enseignant(e)s ressemble à celle des chefs de tribus ou de sectes et est fondée sur la subordination de ceux et celles ayant un grade inférieur. Les femmes sont doublement assujetties à l'autorité, d'une part, parce qu'elles se conforment au même rapport hiérarchique et, d'autre part, parce qu'elles subissent la domination des collègues hommes. La distribution des faveurs et des tâches professionnelles obéit au degré de fidélité au clan et à la préservation de ses intérêts contre les autres clans.

**Dans l'administration, les femmes qui sont le plus souvent au bas de la hiérarchie ne sont pas bien traitées.** Il y existe une reproduction stéréotypée de certains corps de métiers (masculin et féminin), observable dans les établissements, pour les hommes (gardien, technicien, secrétaire général, etc.), et pour les femmes (femme de ménage, secrétaire, assistante de direction, etc.). Les personnes, hommes et femmes, qui occupent des fonctions administratives à l'université définissent le harcèlement moral comme : injustice, sabotage, matraquage, pression, etc., affirment que les femmes sont plus susceptibles d'être mal traitées surtout celles qui sont au bas de l'échelle. De plus, le cadre professionnel se conforme plus positivement aux ordres donnés par les chefs

hiérarchiques hommes que par les femmes. Si le cadre administratif se positionne dans le déni ou la méconnaissance de l'existence de la Violence Fondée sur le Genre/VFG dans les relations professionnelles intra-groupes, les témoignages rapportent que le comportement des autres intervenants(e)s est plus agressif contre les employées. Ainsi les agentes administratives subissent plus d'agressions verbales, de dénigrement et d'humiliation de la part des enseignant(e)s et des étudiant(e)s.

#### 4. L'espace universitaire se croit protégé mais il est grandement fondé sur la discrimination et le sexisme

Il est question ici de **sexisme hostile ou bienveillant** à l'encontre des femmes toutes catégories confondues (corps administratif, corps académique, étudiantes). L'étude note que ce sexisme se construit à différents niveaux : le harcèlement qui s'ancre dans la relation pédagogique avec les étudiant(e)s subordonné(e)s, le pouvoir de l'évaluation, l'abus de pouvoir et l'instrumentalisation de l'autorité qui se manifeste tant avec les étudiantes qu'avec les collègues enseignantes. Le sexisme hostile joue sur les stéréotypes et qualifie, par exemple, les femmes de « provocatrices », « râleuses » et « moins efficaces », les enfermant dans certains rôles professionnels. L'abus de pouvoir avec les collègues reproduirait une hiérarchie de statut : des agressions verbales au cours des débats, l'accaparement de parole, la dévalorisation de l'image de la femme, la moralisation de la conduite des femmes, etc. La monopolisation des postes de prise de décision et de pouvoir par les hommes (comité scientifique, syndicat, commission, laboratoire et unités de recherche), place les femmes en marge de la scène scientifique et en subordination pour les statuts académiques.

Les pratiques universitaires favoriseraient la promotion professionnelle des hommes. Les moyens en seraient les comportements misogynes et discriminant les collègues femmes à travers des préjugés sexistes tels « les femmes ne sont pas faites pour le travail de terrain », ou les renvoyant au temps de la vie domestique, familiale et de la maternité. La majorité des chefs hiérarchiques favorise le soutien et l'encouragement des candidats masculins et les préfère comme alliés sous prétexte qu'ils sont plus disponibles et efficaces que les femmes. Ce type de comportements oblige souvent les femmes à s'auto-exclure, ou à renoncer à leurs ambitions surtout la passation de grade. La bonne image féminine au travail va alors mériter plus de sacrifices comme être plus compétitive, obéissante... et l'autocontrôle tel que montrer ses compétences, conduite exemplaire.

**Les techniques de harcèlement sexuel.** Le harceleur cherche à « garder la face » et à faire « bonne figure » en s'attirant la sympathie et l'admiration de sa victime. Il joue sur une « image de soi » pour mieux soumettre et enserrer sa proie. Il est souvent exercé contre les filles dans l'impunité du harceleur, la complicité de l'entourage et le silence de la victime. L'entourage social légitime cette violence par le renversement des rôles et des responsabilités : la culpabilisation de la victime et la protection de l'image de l'agresseur, ou plus clairement : l'accusation de l'étudiante « séductrice » qui « piège » son enseignant. En ce sens, le harceleur combine deux types de sexisme : hostile et bienveillant. L'un et l'autre constituent un « cercle vicieux » interactif. L'homme adopte

une attitude hostile qu'il va contrebalancer par de la bienveillance sous couvert d'un besoin d'approbation et de protection masculine de la femme par l'homme.

## 5. Le vécu et le ressenti des acteurs

**Le ressenti des victimes de violences et de harcèlement.** Les jeunes étudiantes dénoncent fortement les comportements déviants des agresseurs par le biais de l'expression claire de dénigrement, de mépris et de colère. En même temps, certaines essayent de résister face à la peur, et développent des stratégies d'évitement et des formes de solidarité féminine. Le refus du jugement moral porté sur leur conduite ou leur apparence marque le discours. Les sentiments exprimés en ce sens lors des entretiens sont : la souffrance de ne pas avoir sa place dans l'espace public ; le traumatisme lié à l'état de choc et de persécution, ainsi que l'impuissance de résister ; la honte ou la détestation de soi par l'incapacité à réagir ou l'imposition du silence et enfin l'impuissance face au pouvoir et au déséquilibre du rapport de force.

**Les types de réaction à la VFG et au harcèlement.** Il est à noter, en premier lieu, « **la majorité qui s'indigne** » par les acteurs qui contestent la Violence Fondée sur le Genre et qui optent pour le changement de la réalité sociale au sein du milieu universitaire et au-delà de ce cadre. Les tenant(e)s de cette réaction portent une croyance fondée sur l'égalité des sexes et optent pour un avenir plus équitable entre les genres. Ceux/elles qui suivent sont les « **normalisateurs** » qui banalisent la VFG. Selon cette logique, les situations de violence dépendent des circonstances d'une part, et d'autre part du « respect » par la conformité aux codes moraux assignés aux hommes et aux femmes. Ainsi, les femmes qui ne « respectent » pas « l'identité féminine » (la conduite, les réactions, la tenue, le discours, etc.) seraient objet de violence. Le discours moralisateur appuie cette vision. D'autres réactions enfin consistent en une « **passivité** » ou **indifférence** et en une « **négation** »<sup>(4)</sup> ou un **déni** estimant que les hommes et les femmes ne seraient pas égaux mais complémentaires, et que les différences « biologiques » de sexes les contraignent à ne pas « provoquer » les hommes. Il incomberait alors à la femme de contrôler ses gestes, de marcher vite, de maîtriser les « techniques du corps », et d'éliminer par le vêtement tout attrait de son corps. Dans ce sens l'évitement de la violence serait de la responsabilité de la femme en premier lieu.

**Le poids des codes sociaux.** Selon bon nombre d'enseignants ou employés/cadres interrogés, les codes sociaux qui régissent la présence des femmes dans les lieux publics sanctionnent celles qui y accèdent sans objectif précis ou à des horaires tardifs propices aux agressions. Il semblerait alors que les femmes aient obligation de se soumettre à ces codes, au risque de se voir accusées de provoquer elles-mêmes la situation de violence dans laquelle elles se sont retrouvées. En ce sens les interlocuteurs estiment que plus la femme se conformera aux codes vestimentaires et accèdera aux règles d'accès aux horaires et aux lieux familiers par rapport à la haute mixité, moins elle s'exposera à de la VFG. S'éloigner de ces codes, pour bon nombre d'enquêté(e)s, la mettra en péril. Ni les codes ni les comportements des hommes ne sont ici questionnés, seule la « responsabilité » de la femme serait mise en cause.

4. Les auteurs du rapport ont utilisé le concept de « négationnistes » une conceptualisation qui peut prêter à confusion puisqu'elle correspond à une idéologie spécifique selon laquelle la « shoah » n'aurait jamais existé. Par extension, le terme est utilisé pour la négation d'autres crimes contre l'humanité.

## 6. Le silence et la norme

**Le silence.** Deux résultats forts ressortent des enquêtes ici analysées : d'une part, la représentation d'un espace public très masculinisé où la femme est soit rejetée soit considérée comme un objet sexuel. D'autre part, la confirmation que les femmes gardent le silence et ne portent pas plainte, intériorisent et banalisent, voire justifient et/ou excusent cette violence. En ce sens, dès 2007 et confortée en 2014, la *Stratégie Nationale met l'accent sur la pression sociale et la banalisation de la violence : 55% des femmes ont estimé que la violence est un fait ordinaire qui ne mérite pas que l'on en parle*. Le « silence des femmes » face aux hommes est apparu crucial dans leurs discours. La femme commettrait un « péché » si elle brisait le silence par rapport à la violence dont elle est la cible. Et la plupart des hommes enquêtés n'acceptent pas que la femme ne se conforme pas au silence. Elle passe de victime à coupable du fait qu'elle pointe l'inégalité dont elle est l'objet. La femme ne doit donc pas répondre et doit se garder d'une attitude agressive (elle ferait perdre son « honneur » à l'homme). Elle se trouve alors victime d'un déni de parole.

**La norme.** Au terme de cette étude, il est particulièrement important d'insister sur les raisons du « silence » qui entoure la VFG et le harcèlement à l'Université. Si ce silence marque bien un refus des acteurs de s'impliquer, il renvoie plus précisément à la défense d'une norme sous-jacente et qui structure les attitudes et comportements.

## 7. Recommandations

Les résultats de l'analyse de situation et de la Recherche Action (entretiens et groupes de discussion) ont permis de mettre en évidence des éléments prioritaires qui ont été classés en trois grandes catégories de recommandations liées à l'éducation et la formation, la prestation de services spécialisés et enfin les questions juridique et procédurale. Ces recommandations peuvent être revues en détail dans le rapport de pays.

Au-delà des résultats mentionnés ci-dessus, les discussions au cours des différentes consultations ont également mis en évidence l'importance du travail que les femmes et la société devraient faire sur elles-mêmes pour aller de l'avant. Cela est traduit dans les trois recommandations prioritaires qui ont été mises en exergue en termes de mutation nécessaire de la « norme sociale », présidant à toute évolution des attitudes et comportements en matière de VFG, synthétisées comme suit :

1. Encourager les femmes à reconnaître que ces violences sont la manifestation d'une domination qu'il faut dénoncer ;
2. Faire en sorte que les pouvoirs publics condamnent ces actes et qu'il s'agit plus d'une affaire d'institutions que de familles ;
3. Envisager la mixité de l'espace public puis apprendre aux hommes les règles de l'altérité et le refus de la domination, en dehors dudit code d'honneur, sachant que la reconnaissance de l'altérité étant un enjeu majeur pour une éducation à la citoyenneté globale

Comme spécifié dans les parties relatives à la méthodologie et à la mise en œuvre, une série de rencontres avec les parties prenantes, a été organisée dans le but de consultation et de validation des résultats dans le but d'assurer leur appropriation mais aussi leur engagement, Les étudiantes et les étudiants de l'université de Sousse et de de l'université Tunis, qui ont été plus particulièrement ciblé(e)s, ont aussi tenu à exprimer leurs attentes et leurs besoins sous formes de recommandations dont les plus importantes sont exposées ici :

1. Mettre en place de mécanismes pour encourager les étudiant(e)s à intégrer la société civile pour les familiariser avec la prise de parole et l'expression de soi en public, y-compris à travers des formations gratuites en développement personnel
2. Organiser des formations sur les questions Genre et la Violence Fondée sur le Genre, étape essentielle pour « *arrêter de la nier, la pratiquer, la normaliser ou la cacher* »
3. Créer des centres de médiation et des cellules d'écoutes au niveau des universités et former les conseillères sociales y-compris en approche genre
4. Elaborer et adopter une charte/code éthique pour lutter contre la VFG et la dénoncer.