

Preventing Gender Based Violence in University: From Knowledge to Action towards Change

Summary

TUNISIA

PREVENTING GENDER BASED VIOLENCE IN PUBLIC SPACES:

**FROM KNOWLEDGE TO
ACTION TOWARDS CHANGE**

SUMMARY

EXECUTIVE SUMMARY OF THE ACTION-RESEARCH IN TUNISIA

Background and framework of the action-research

The first study conducted in Tunisia in 2010 on the issue of violence against women (VAW) revealed an alarming fact: 47% of the interviewed women are victims of violence; an everyday violence often overshadowed by the façade image of Tunisian women who have acquired many rights. Studies carried out since 2014 show that 83 to 88% of the women interviewed consider that violence has increased during the Revolution, with 53% of women having been victims of violence in public spaces, 8 out of 10 having suffered sexual violence, and 70% having been subject to domestic violence. These figures indicate an increase by nearly 10% compared to the study conducted in 2010. The present document is the fruit of a partnership between CAWTAR and OSF. It includes three sections:

Section ONE presents the overall context of Tunisia, which allows us to better identify the specificities and dynamics related to the issue of gender equality as well as the role of the university. This section addresses the socio-economic situation (rising unemployment and regional social imbalance), the political situation (the new Constitution adopted in 2014), Tunisia's place globally in terms of gender equality (the best performance at the Arab level between 2014 and 2017), women's position in the job market and employment (a growing presence in various sectors, more involvement in political life), as well as the constitutional, legislative and legal framework (significant legal advances, including the organic law dated August 11, 2017 on the elimination of violence against women; Articles in the 2014 Constitution relevant to gender equality), which circumscribes the GBV issue in Tunisia today. This first section concludes with two findings on GBV in the Tunisian context: At the core of this action-research lies the issue of the disclosed or undisclosed existence of GBV, the discriminatory practices involved, and the way GBV is perceived in universities.

- The coexistence of a strong political will with a significant legal arsenal in favor of equal opportunities, on the one hand, and the impact of the everyday manifestations of the social norm, and forms of symbolic “smothering” of violence both in the moralizing discourse of men and in the “resignation” of women, on the other hand;
- Major political changes taking place since 2011, and various struggles conducive slowly but surely to this equality: adoption of a parity system for the preparation of electoral lists, lifting of the ban on Muslim women marrying non-Muslims, and enactment of the law on the elimination of violence against women.

Section TWO gets into the heart of the subject. It reviews existing knowledge on GBV in Tunisia. It also proposes a methodology for producing knowledge about GBV in public spaces and, in particular, for illustrating the study conducted in universities. This section presents the field of reflection and action on GBV: relevant actors, institutional and legislative mechanisms, socio-cultural stakes, and the strategies already in place. It reviews the international awareness-raising actions, programs and conferences on the elimination of all forms of VAW, as well as the

guides and publications available to date on GBV. It also reviews the major reference studies conducted on GBV in Tunisia: French surveys, the first medico-psychological surveys, the first Tunisian state-of-the-art reports (National Office for Family and Population - ONFP, 2010) on health issues, and CREDIF reports on VAW in the post-Revolution period, and in public means of transport. The work of advocacy associations, NGO networks, and academic institutions is also highlighted. Part of this section is devoted to the analysis of the literature on violence in universities: student “inferiorization” in Afghanistan, social discrimination in Ethiopia, “law of silence” in Quebec, political will in Geneva, and feminist activism in Tunisia.

This section shows that until 2010, the majority of studies focused on the private sector, with little attention given to the issue of citizenship in the public space. Since 2011, women’s mobility has become smoother within a collective space that has grown increasingly open. Violence, though not necessarily on the rise, has become more visible within a media context and a public opinion that have grown more sensitive to the GBV issue. The 2011 Revolution itself broke out as a reaction to various forms of inequality (in employment, wages, working conditions...), perceived collectively as “abnormal” and, therefore, as a form of violence. The economic “exploitation” of women at work, being paid less than men, amounts to a form of discrimination and is also perceived as violence.

On the other hand, works conducted with activists in NGOs and political parties revealed the willingness of the Tunisian Revolution, with influence from women’s associations, to further involve women in the social movement, in representative assemblies, and in the electoral/ political process. Women represent only 23% of the members of the Tunisian Parliament, still a low presence in the high-level political sphere. The system of parity and alternation in electoral lists was then adopted on April 11, 2011. The enhancement of women’s status in the public space also finds its concrete illustration in women’s increasing engagement in cyber-activism as well as in the media sphere. In August 2011, Tunisia lifted all reservations to the CEDAW, (and notified the UN of its decision in April 2014), especially as regards the nationality code, the status of foreigners, and the protection of migrant women seeking political asylum⁽¹⁾.

This section shows that for many women, violence is represented as a “culture” (a recurrent experience) that accompanies them wherever they go, and in all their life cycles. A common point of all the aforementioned works (which also applies to the present empirical study) is to see violence from the victim’s perspective, and to seek to break the associated “taboos”. In this sense, the present work aims to give a voice to women victims, either by quantitatively measuring the frequency of situations and forms of violence, or through the qualitative assessment of violence in the context of everyday life.

Section 3 is devoted to the field surveys conducted in four university institutions in the city of Sousse during the period April-September 2018. It addresses the social representations of the university space, as well as the perceptions and lived experiences relating to violence: political violence, sexual harassment, victims’ feelings, stigmatizing attitudes and behaviors, women as objects of morality, the avatars of sexism and the representations of violence in relation to gender challenges and social relations among teachers, students, and administrative staff. Based on the data collected and in light of the questions raised by the present study, this section involves three stages: First, representations of universities, public

1. In 1985, Tunisia had made reservations to certain articles of the CEDAW Convention, namely Article 9 concerning the right of women to transmit their nationality to their children; Article 15 concerning the right of women to choose their residence and domicile; Article 16 concerning the granting of the family name to children and the acquisition of property by inheritance; and Article 29 concerning the arbitration of disputes arising from the Convention.

spaces, and GBV; second, everyday experiences and stories on GBV; and finally, social actors' attitudes and reactions to GBV in universities. The report of the field study concludes with proposals and recommendations by relevant actors to combat GBV. The section devoted to the empirical analysis of GBV in universities has yielded the following key findings:

1. City of Sousse

Sousse receives a large population coming from different regions for work or study reasons. Yet, despite its apparent openness and its being a major tourist destination, it ranks among the cities most affected by VAW.

2. A public space perceived as hostile

The social representation shared by all the categories of social actors interviewed as part of this study confirms that the public space is hostile toward women. The street, in particular, is perceived as a dangerous, risky, mixed, and stained place for women. In public means of transport and in transit places, young female students are exposed to various acts of brutality and aggression.

Responses confirmed that women's presence in the public space must always be justified and related to a specific purpose. As such, female employees go out, during their free time, only to visit their families or accompany their children. Female teachers prefer to go to select places for entertainment. Female students usually go to youth's leisure and sociability facilities, such as cafés, with those of them who live far from their parental home enjoying more freedom to make outings in the absence of family or community control.

3. The university, representations and social relations

The experience of the University: The social representation of the university space is far from being homogeneous. Access to the university is for students a dream come true. Pursuing higher education is, for them, a projection into the future, a hope, a bridge toward a better social status. University years are, for female students in particular, a moment of adventure and freedom. Their experience in students' dormitories helps them break away from the family bond and become independent. But at the same time, the university is a place of frustration; a place where tolerance, openness and exchange are called into question; a place where they get to experience economic difficulties and antagonistic social relations.

The teachers' perception of the university space is associated with the notions of professional status, academic role, scientific career, and even social prestige. The status of "university teacher" gives a certain "notorious" authority within and outside the university. This status, however, is strongly marked by internal constraints related to hierarchy, rivalry, sectarianism, and clientelism. This is the other side of the coin.

The administrative body perceives the university as a professional framework. It presents itself as a service provider, with male/female employees being out of touch with scientific and academic events. For them, university life comes down to specific moments associated with certain school rituals. Often stigmatized, the administration is considered as the weak link in the university system, and is often accused of malfunctioning, bureaucracy, and archaism.

Representations of teacher-student relationship: Representations of the faculty members are rather tinged with a generational conflict: the student is viewed as a child in the process of learning, whose mind should be shaped. A dichotomy is very often established between “serious” and “non-serious” students. On their part, male/female students usually categorize teachers into “good” and “bad”. The “ideal” teacher is the one who “mothers” his students, who sacrifices himself for his job, and whose commitment goes beyond his academic duties. The ideal teacher should have a certain charisma (by imposing order and behaving with fairness and appropriateness), and is highly esteemed for his human values.

Social relations: The university is a place for interaction. It is, however, tinged with tacit conflicts, rivalries, and mutual reproach, all having an impact on Gender relations. The professional and social relationship among male/female teachers is similar to that of chiefs of tribes or sects, being based on the subordination of those with a lower rank. Women are subjected to authority in two ways: First because they conform to the same hierarchical relationship; and second, because they suffer the domination of their male colleagues. The distribution of benefits and professional tasks is usually governed by the degree of loyalty to the “clan” and the preservation of its interests against other “clans”.

Within the administrative body, women at the bottom of the hierarchy are poorly treated, with a stereotypical reproduction of certain (male and female) jobs in universities, such as guard, technician, and chief of staff for men, and cleaning lady, secretary, and executive assistant for women. Those who hold administrative positions in universities define moral harassment as: injustice, sabotage, bullying, and pressure, and consider that women are more likely to be poorly treated, especially those at the lower end of the scale. Moreover, instructions given by male hierarchical superiors are usually responded to more positively than those given by female superiors.

If the administrative body denies, or is not aware of, the existence of GBV in intragroup professional relations, testimonies reveal that the behavior of other actors is more aggressive toward female employees. Female staff members are more subject to verbal aggression, denigration and humiliation on the part of male/female teachers and students.

4. Universities, an allegedly protected space tinged with discrimination and sexism

Hostile or benevolent sexism: Focus is laid here on “hostile” or “benevolent” sexism toward women from all categories (administrative staff, faculty members, and students). The study shows that sexism is built at different level : harassment that is rooted in the pedagogical relationship with “subordinate” students, the power of assessment, abuse of power, and exploitation of authority relations with female students/colleagues. “Hostile” sexism feeds on stereotypes, qualifies women as “provocative”, “nagging” and “less efficient”, and confines them to certain professional roles.

Abuse of power with colleagues would reproduce a hierarchy in terms of status: verbal aggression during debates, monopolization of speech, degrading of women’s image, moralization of women’s behavior, etc... The monopolization of decision-making and leadership positions by men (in scientific committees, unions, commissions, laboratories and research units) places women, scientifically and academically, in a marginal, subordinate status.

University practices tend to promote men's professional advancement. These practices involve misogynistic, discriminatory behaviors toward female colleagues through sexist prejudices, such as "women are not fit for field work", or are more fit for domestic, family and maternity roles. The majority of hierarchical superiors support and encourage male candidates and prefer them as allies, on the pretext that they are more available and more efficient than women. This kind of behavior would lead women into self-exclusion, or into forsaking their ambitions especially in terms of professional advancement. A good "female figure" at work would thus "require" more sacrifices (be more competitive, obedient ...) and self-control (proving her skills, exemplary behavior).

Sexual harassment techniques: A harasser seeks to "save face" and to "make a good impression" by attracting the sympathy and admiration of his victim. He plays on a "self-image" to better subdue and ensnare his "prey". Harassment often takes place against girls within a context marked by the impunity of the harasser, the complicity of the surrounding environment, and the silence of the victim. The social environment legitimizes this violence by reversing roles: making the victim feel guilty and protecting the aggressor's image; more clearly, accusing the "seductive" student of "trapping" her teacher. In this sense, the harasser combines two types of sexism: "hostile" and "benevolent". Both types constitute an interactive "vicious circle": The man adopts a hostile attitude which he will offset by benevolence under the pretext of a woman's need for "recognition" and protection by men.

5. Experiences and feelings of actors

Feelings of victims of violence/harassment: Young female students strongly denounce the aggressors' deviant behaviors, especially through denigration, contempt and anger. At the same time, some of them try to resist in the face of fear, and to develop strategies of avoidance and forms of female solidarity. They reject the moralistic judgment of their behavior or outward appearance. The feelings they expressed during the interviews were various: frustration for not having a place in the public space; the trauma of being in a state of shock and persecution, shame or self-loathing due to inability to resist or to react given the imposed silence, and powerlessness in the face of man's "authority" and the imbalanced power relationships.

Types of response to GBV and sexual harassment: First of all, there is the "majority that feels outraged". This category includes those who reject GBV and advocate changing social realities within and outside universities. Those who belong to this category believe in Gender equality and advocate for more Gender equity in the future. Then there are the "normalizers" who tend to trivialize the matter. Under this logic, situations of violence usually depend on the surrounding circumstances on the one hand, and on "respect" for the moral codes assigned to men and women, on the other hand. As such, women who do not respect the "female identity" (behavior, reactions, dress, speech, etc.) could be subjected to violence. The moralistic rhetoric supports this vision. Finally, there are those who are "passive" or "negationist", believing that men and women are not equal but rather complementary, and that "biological" gender differences compel women not to "provoke" men. A woman is thus required to control her acts and gestures, to walk quickly and control her "body techniques", and to eliminate through her dress any attractions of her body. In this sense, avoiding violence would be the responsibility of the woman in the first place.

The impact of social codes: Some of the teachers / administrative staff interviewed indicate that the social codes that govern women's presence in public spaces "penalize" women who get into this space without a specific purpose or at a late hour propitious for aggression. It seems, therefore, that a woman is compelled to comply with these codes; otherwise, she would be accused of having self provoked the situation of violence in which she found herself. In this sense, our respondents consider that the more a woman complies with dress codes and confines her presence in the public space to "familiar" hours and places, the lower the risks that she will be victim to GBV. Non-compliance with these codes would expose them to many risks. Accordingly, what is being questioned here is neither social codes nor men's behavior, but rather the "responsibility of the woman".

6. The silence and the norm

The silence: Two key findings emerge from this study: First, the public space is highly "masculinized", with women either rejected or considered as a sexual object. Second, women remain silent about violence, do not file complaints, but rather internalize, trivialize, or even excuse this violence. The National Strategy document had, since 2014, highlighted the social pressure and the trivialization of violence, with 55% of women believing that violence is commonplace and does not deserve talking about it.

"Women's silence" in front of men seems to be of crucial importance. A woman would be committing a "sin" if she failed to avoid violence or broke the silence thereon. Most of the men interviewed do not accept that a woman does not consent to silence. Initially a victim, she becomes "guilty" for having spoken out about the inequality she has suffered. A woman must not, therefore, react and must avoid provoking any aggressive attitude (otherwise she would lose her "honor" to the man). As such, she is even denied her right to speak.

The norm: At the end of this study, special focus is laid on the causes of the "silence" surrounding the issue of GBV and sexual harassment in universities. This silence implies a refusal on the part of actors to get involved, and more specifically, a defense of an underlying norm that shapes attitudes and behaviors.

Recommendations

The study concludes with three priority recommendations regarding the need to change the existing "social norm", a prerequisite for any evolution of attitudes and behaviors with regard to GBV:

- Encouraging women to recognize that violence is the manifestation of a domination that must be denounced;
- Making sure public authorities condemn these acts of violence, and that GBV becomes an institutional rather than a family issue;
- Promoting the mixed nature of the public space, and sensitizing men to the rules of respect for otherness and rejection of domination, away from any codes of honor.

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

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

RÉSUMÉ

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⁽¹⁾, 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'Élimination de toutes les formes de Discrimination contre les Femmes/CEDEF⁽²⁾ ont été levées, et transmises 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⁽³⁾.

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

Si Sousse accueille une importante population de différentes régions pour le travail et les études, elle représente l'une des villes les plus affectées par la violence envers les femmes, malgré son apparente ouverture et sa caractéristique touristique.

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 pragmatiques. 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** »⁽⁴⁾ 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.

Trois recommandations prioritaires sont à mettre en exergue en matière de mutation nécessaire de la « norme sociale », présidant à toute évolution des attitudes et comportements en matière de VFG :

- Encourager les femmes à reconnaître que ces violences sont la manifestation d'une domination qu'il faut dénoncer ;
- Faire en sorte que les pouvoirs publics condamnent ces actes et qu'il s'agit plus d'une affaire d'institutions que de familles ;
- Envisager la mixité de l'espace public puis apprendre aux hommes les règles de l'altérité et le refus de la domination, hors du code d'honneur.