

Rapport de recherche

BEHAVES

Bien-être Harcèlement et Violences
dans l'Enseignement Supérieur en FWB



Mars 2024

Coordination de la recherche

Fabienne Glowacz et Catherine Fallon

Autrices du rapport

Fabienne Glowacz - Catherine Fallon
Audrey Babic- Margot Goblet- Aline Thiry



Equipe de recherche

**Fabienne Glowacz, Margot Goblet,
Audrey Babic, Benoit, Dardenne,
Rachel Huynen, Jessica Simon**

Faculté de Psychologie, Logopédie et Science de l'Education - Unité de recherche ARCh
Université de Liège

Catherine Fallon, Aline Thiry

Faculté de Droit, de Science politique et de Criminologie - Département de Sciences
politiques – Spiral
Université de Liège

Comité d'accompagnement composé de représentant.es :

- du Cabinet de la Ministre en charge de l'Enseignement supérieur et des Maisons de Justice,
- de la Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles,
- de la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles,
- de la Direction de la Recherche, de la Coordination statistique et de l'Évaluation des Politiques publiques du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles,
- de l'Administration générale des Maisons de justice du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- de l'Administration de l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES),
- du Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances (UNIA),
- de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH)

Remerciements

Nous remercions les experts consultés aux différentes étapes de la recherche, les responsables des établissements, tous les membres du personnel, les doctorant.es et les étudiant.es et autres expert.es pour le temps qu'ils et elles ont accepté de nous consacrer, pour leur participation aux différentes études (Enquête, Focus Group et Delphi).

Merci à Pascal Detroz pour la gestion du questionnaire en ligne et à Cedric Montagnino pour les nombreux échanges sur la philosophie de la loi Bien-être et du niveau de maturité atteinte à ce jour.

Merci à tous celles et ceux qui ont participé à la mise en forme des graphiques et du rapport.

Pour citer le rapport : Glowacz, F., Fallon, C., Babic, A., Thiry, A., Goblet, M., Dardenne, B., Huynen, R., Simon, J. (2024). Rapport de recherche Behaves « Bien-être, Harcèlement et Violences dans l'enseignement supérieur en FWB ».

Table des matières

I	CONTEXTUALISATION ET CADRE DE L'ETUDE	6
II	CONTEXTUALISATION SOCIETALE	7
III	ETAT DE L'ART : CADRE DEFINITIONNEL ET CONCEPTUEL DU HARCELEMENT MORAL ET DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	11
III.A	LE HARCELEMENT MORAL	11
III.B	HARCELEMENT SEXUEL ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	20
IV	ÉTAT DE L'ART : ORGANISATIONS ET CADRES INSTITUTIONNELS.....	28
IV.A	HARCELEMENT, VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (EES).....	28
IV.B	HARCELEMENT, VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (EES) : UN CADRE LEGAL MULTIFORME ET INCOMPLET	34
V	METHODOLOGIE GLOBALE	42
V.A	LE PROCESSUS DE RECHERCHE.....	42
V.B	LES ENTRETIENS AVEC LES REPRESENTANT.ES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR...	43
V.C	L'ENQUETE EN LIGNE	44
V.D	LES FOCUS GROUPS	54
V.E	LE DELPHI	56
VI	ANALYSE DES ENTRETIENS : ETAT DES LIEUX DES DISPOSITIFS EXISTANTS	61
VI.A	LES HAUTES ÉCOLES	64
VI.B	LES ÉCOLES SUPERIEURES DES ARTS.....	70
VI.C	LES UNIVERSITES	76
VI.D	QUELQUES ELEMENTS TRANSVERSAUX D'ANALYSE.....	82
VII	L'ENQUETE EN LIGNE	86
VII.A	DESCRIPTION DE L'ECHANTILLON.....	86
VII.B	LE HARCELEMENT MORAL	103
VII.C	VIOLENCE PHYSIQUE ET CYBERVIOLENCE.....	146
VII.D	HARCELEMENT SEXISTE.....	168
VII.E	COMPORTEMENT SEXUEL NON VOULU	183
VII.F	COERCITION SEXUELLE.....	198
VII.G	VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : ANALYSE DES RECITS	208
VII.H	POLYVICTIMISATION ET CO-OCCURRENCE DE TYPES DE VIOLENCE.....	221
VII.I	GROUPES VULNERABLES AU SEIN DES EES	226
VII.J	REPERCUSSIONS.....	231
VII.K	CLIMAT INSTITUTIONNEL ET JUSTICE ORGANISATIONNELLE AU SEIN DES EES	245
VII.L	FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION	264
VII.M	DISPOSITIFS ET RESSOURCES.....	267
VIII	LES TYPES D'AIDES SOUHAITEES : ANALYSE QUALITATIVE	283
VIII.A	INTERNE OU EXTERNE ?	284
VIII.B	ACCUEIL ET ECOUTE DES TEMOIGNAGES.....	285
VIII.C	AIDES A LA PERSONNE.....	287
VIII.D	MEFIANCE, CONFLIT D'INTERET ET PEUR DES REPRESAILLES	290

VIII.E	SANCTION.....	294
VIII.F	BESOIN DE RECONNAISSANCE ET DE SOUTIEN.....	297
VIII.G	PREVENTION.....	299
VIII.H	STATUT DANS L'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ET AIDE SOUHAITEE.....	302
VIII.I	SYNTHESE DES PRODUCTIONS.....	303
IX	FOCUS GROUPS.....	307
IX.A	PARTICIPANT.ES.....	307
IX.B	ANALYSES THEMATIQUES.....	308
IX.C	SYNTHESE.....	329
X	L'ENQUETE EN LIGNE DELPHI.....	336
X.A	ANALYSE DU PREMIER TOUR DE L'ENQUÊTE DELPHI.....	339
X.B	LES SPECIFICITES DE L'ENSEIGNEMENT.....	347
X.C	ANALYSE DU SECOND TOUR DE L'ENQUÊTE DELPHI.....	383
X.D	QUELQUES ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX D'ANALYSE EN MATIÈRE DE LOGIQUE D'INTERVENTION.....	402
XI	OBJECTIVATION ET ETAT DES LIEUX DES COMPORTEMENTS.....	409
XI.A	PREVALENCES.....	409
XI.B	PROFILS DES VICTIMES.....	414
XI.C	DES GROUPES VULNERABLES EN TERMES DE VICTIMISATIONS.....	415
XI.D	PROFIL DES AUTEUR.ES ET RAPPORTS ENTRE AUTEUR.ES ET VICTIMES.....	416
XI.E	CONTEXTES DES FAITS.....	419
XI.F	REPERCUSSIONS.....	421
XI.G	PERCEPTION DU CLIMAT ET DE JUSTICE ORGANISATIONNELLE.....	423
XI.H	TRAJECTOIRES DE DEVOILEMENT.....	425
XI.I	LES FREINS AU DEVOILEMENT.....	426
XI.J	LA REACTION DES EES.....	429
XI.K	MISE EN PERSPECTIVE DES PREVALENCES.....	429
XI.L	PART DE HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE OU REPRIS DANS LA LOI RELATIVE AU BIEN-ETRE (LBE).....	432
XI.M	CONNAISSANCE ET RECOURS AUX DISPOSITIFS EXISTANTS.....	435
XI.N	CONNAISSANCE ET PARTICIPATION A DES FORMATIONS.....	438
XII	IDENTIFICATION DES DISPOSITIFS INTERNES EXISTANT AU SEIN DES ETABLISSEMENTS ET EVALUATION DE LEUR NIVEAU D'EFFICACITE.....	441
XII.A	IDENTIFICATION DES COMPORTEMENTS ET CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS.....	441
XII.B	EVALUATION DU NIVEAU D'EFFICACITÉ DES DISPOSITIFS EXISTANTS.....	449
XIII	DEFINIR UNE STRATEGIE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT.....	466
XIII.A	PREVALENCE : NOMMER, MESURER, MOBILISER.....	467
XIII.B	CULTURE ORGANISATIONNELLE, CLIMAT DE JUSTICE ET SEXISME.....	469
XIII.C	LES RELATIONS EN MATIERE D'ENSEIGNEMENT.....	471
XIII.D	POLYVICTIMISATION ET CONSEQUENCES.....	473
XIII.E	DIFFÉRENTIATION DES APPROCHES EN FONCTION DU SITE ET DES CIBLES.....	474
XIII.F	DISPOSITIFS ET TRAJECTOIRES DE DÉVOILEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT.....	475
XIII.G	LE RÔLE DES TÉMOINS : ENGAGER TOUS LES PARTENAIRES DANS LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT 477	
XIII.H	ORGANISER L'EFFORT DE RECHERCHE NÉCESSAIRE POUR UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES PROCESSUS DE HARCÈLEMENT.....	478
XIV	PROPOSER DES INDICATEURS DE REFERENCE.....	479

XIV.A	INDICATEURS DE PREVALENCE	479
XIV.B	INDICATEURS D'INTERVENTION.....	480
XIV.C	APPROCHES EVALUATIVES	482
XV	BIBLIOGRAPHIE	488

Liste des abréviations

- CBE : Code du bien-être au travail
- CP : Conseiller.e en Prévention Interne
- CPAP : Conseiller.e en Prévention Spécialisé.e sur les Aspects Psychosociaux
- CPTT : Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
- CS : coercitions sexuelles
- CSNV : Comportements sexuels non voulus
- DOC : Doctorant.e
- DOCP : Doctorant.e membre du personnel
- ESA : Ecole Supérieure des Arts
- ET : Etudiant.e
- F : Femme
- FEF : Fédération des Etudiant.es Francophones
- FWB : Fédération Wallonie-Bruxelles
- H : Homme
- HE : Haute Ecole
- HM : Harcèlement moral
- HS : Harcèlement sexiste
- LBE : Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs
- PATO : Personnel administratif technique et ouvrier
- PC : Personne de Confiance
- V : Violences physiques et cyberviolences
- VSS : Violences sexistes et sexuelles
- JSPP : Je ne souhaite pas répondre
- NB : Non binaire fluide dans le genre
- PERS : Membre du personnel
- U : Université

CONTEXTUALISATION



I Contextualisation et cadre de l'étude

Ce rapport s'inscrit dans le cadre du marché public MP5006 publié par le ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Administration générale de l'Enseignement, Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie, et de la Recherche scientifique). Ce marché a pour objet la réalisation d'une étude visant, d'une part, à objectiver et dresser un état des lieux des situations de harcèlement et de violences dans l'enseignement supérieur de plein exercice (Universités, Hautes Ecoles et Ecoles supérieures des Arts) et, d'autre part, à dresser un état des lieux des dispositifs internes existant au sein des établissements et à en évaluer l'efficacité, y compris la mise en oeuvre de la circulaire n°8256 relative à la prévention et la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale, diffusée le 13 septembre 2021. La présente recherche s'inscrit notamment dans le cadre :

- de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul, dont les signataires se sont engagés à « collecter les données statistiques désagrégées pertinentes, à intervalle régulier, sur les affaires relatives à toutes les formes de violence couvertes [...] d'étudier l'efficacité des mesures prises » (art.11),
- de la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2020-2025), dont l'un des objectifs est de mettre fin aux violences sexistes,
- de la Déclaration de politique communautaire (2019-2024), qui comporte plusieurs mesures de lutte contre les violences sexistes et le harcèlement,
- du Plan "Droits des Femmes", adopté par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 17 septembre 2020, qui comprend un axe sur la lutte contre les violences faites aux femmes,
- du Plan intra francophone de lutte contre les violences faites aux femmes (2020-2024)
- du Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre (2021-2025),
- de la Résolution du Parlement de la FW-B du 13 octobre 2021 visant à prévenir et lutter contre le harcèlement des étudiantes et des étudiant.es dans les établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles, qui demande au Gouvernement de lancer une étude scientifique exhaustive et un processus de veille sur le phénomène du harcèlement dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles de manière à identifier les conditions favorisant le harcèlement, les différentes formes d'abus, et le profil des personnes plus régulièrement ciblées et les risques psychosociaux.

Il n'existe pas à ce jour d'étude exhaustive sur la question à l'échelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et les études menées sur le harcèlement au travail dans le cadre de la loi bien-être ne portent pas sur le secteur de l'enseignement, hors lieux de stage. Il s'agit de combler ce manque pour définir une politique d'intervention fondée sur la connaissance, intégrée et efficace.

II Contextualisation sociétale

En 2017, le hashtag #MeToo¹ devenu viral met brutalement en évidence sur tous les réseaux sociaux l'ampleur du problème des violences sexuelles (suite à l'affaire Weinstein). Soudain, des millions de personnes de tous horizons s'expriment pour dire "moi aussi", des millions de voix racontent le vécu traumatique d'abus sexuel et « dénoncent le caractère systémique de ces violences sexuelles, l'impunité et la loi du silence qui autorisent la perpétuation de ce système» (« Vanessa Springora : Le soutien du mouvement #metoo, cette solidarité invisible, anonyme, m'a littéralement portée ». Le Monde, 14 octobre 2022). En imposant les questions intimes dans le champ politique, le mouvement ne se contente pas de dénoncer des agressions subies en revendiquant la légitimité de la parole des victimes : il porte aussi une critique radicale de l'inaction des pouvoirs publics et de l'impunité des agresseurs, particulièrement dans les relations de travail, questionnant plus précisément les conditions de survenue de ces violences dans un contexte pourtant cadré par le droit. En réaction à #MeToo se déroule aussi une nouvelle hostilité et des résistances, un rejet des comportements décriés comme injustement délateurs, et en conséquence un rejet de la légitimité de la parole des victimes présumées « diffamantes » (Cavalin et al., 2022).

Les EES ne sont pas épargnés par ces transformations (Swedish Research Council, 2018). Connor et al. (2021) identifient ces caractéristiques des environnements universitaires qui favorisent de facto la violence liée au sexe. En tant qu'organisations patriarcales par excellence, les Universités ont toujours mobilisé un caractère hiérarchique à dominance masculine propre à leur histoire. Le courant néolibéral a profondément transformé les Universités (Bruno, 2012), en imposant une injonction de compétition généralisée et une éthique managériale mais « leur leadership incompetent en matière de genre/intersectionnel, perpétue les droits des groupes dominants et les masculinités toxiques » (Connor et al., 2021, p.1).

Les travaux de la National Academy of Science (NASSEM, 2018) recommandent pour leur part d'intervenir au niveau de la culture et du climat institutionnels, pour déconstruire ces visions aujourd'hui dominantes dans les Universités, assimilant comportement agressif et excellence scientifique (Clancy et al., 2020).

Profitant de l'effet d'accélérateur des réseaux sociaux, dans l'enseignement supérieur comme ailleurs, des langues se délient quant aux faits de sexisme, de harcèlement ou de violence : #Balancetonporc ; #Balancetonfolklore (ULB) ... Les dénonciations d'agressions sexuelles se multiplient sur les campus universitaires, relayées par les médias. Ce sera aussi le cas pour les Universités belges francophones.

La conseillère du recteur de l'UCLouvain pour la politique de genre, publie une carte blanche (Le Soir, 6/10/2020) suite à une agression sur le site universitaire. Elle rappelle les résultats de l'enquête d'Amnesty et de SOS Viol estimant que près d'un.e Belge sur deux a déjà été exposé.e personnellement à une forme de violence sexuelle et propose de renforcer les mesures de

¹ Inspiré par le mouvement "me too." fondé en 2006 par une militante afro-américaine, Tarana Burke, pour créer une communauté de personnes de soutien décidées lutter contre les violences sexuelles.

prévention et d'aide aux victimes d'agression sexuelle. Le 30/3/2021, Le Soir titre « Une vague de dénonciation d'agressions sexuelles touche les campus universitaires. Les collectifs féministes dénoncent l'inaction des établissements supérieurs ». Aucune enquête de qualité ne met en évidence la prévalence de ce genre de comportements qui permettrait de poser la question de leur généralisation ou non au sein des établissements. Un collectif de plus d'une centaine de professeur.es, scientifiques, membres du personnel administratif et technique de toutes les Universités francophones tire la sonnette d'alarme et demande aux établissements d'enseignement supérieur de faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles une priorité (LeSoir, 9/2/2022). Si les Universités belges disposent de mécanismes de lutte contre le harcèlement moral et sexuel envers leur personnel, ces dispositifs sont dénoncés comme insuffisants, les personnes de confiance manquant de ressources. Le collectif dénonce encore le déni du sexisme ordinaire dans les facultés, alors qu'au sein du corps académique ce sont toujours des hommes blancs dans la quarantaine qui détiennent le pouvoir. Les résultats d'une enquête menée par la Fédération des étudiant.es francophones (FEF) auprès de plus de 3.000 étudiant.es sont rendus publics peu après (LeSoir, 29/9/2022) : un répondant sur six estime avoir été victime de harcèlement (physique, sexuel et/ou psychologique). L'enquête pose aussi la question des auteur.es : il ne s'agit pas des seul.es étudiant.es mais ces comportements sont aussi pour partie attribués à des membres du personnel. Sur base de cette enquête, la FEF demande la mise en place d'« un dispositif externe et indépendant compétent pour gérer les cas de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles », ainsi que la définition d'une base légale pour protéger les étudiant.es victimes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, comme c'est déjà le cas pour le monde du travail.

Le monde politique francophone se mobilise également. Plusieurs députés construisent des propositions pour lutter contre le harcèlement : d'abord, le volet information et sensibilisation qui viserait à la fois les victimes pour les inciter à sortir du silence, ainsi que les témoins et les auteur.es ; ensuite la réalisation d'une large étude, rigoureuse, pour se faire une idée de l'ampleur du phénomène et ensuite, prendre des mesures adéquates. Le 19 juillet 2021, les député.es Rodrigue Demeuse (Ecolo), Rachel Sobry (MR), Gwenaëlle Grovionius (PS), Thierry Witsel (PS), Margaux De Re (Ecolo) et Hervé Cornillie (MR), présentent une « Proposition de résolution visant à prévenir et lutter contre le harcèlement des étudiantes et des étudiant.es dans les établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles » (doc. 273 (2020-2021) nos 1 et 2) en ces termes : « Depuis quelques années, le nombre de témoignages de victimes de harcèlement dans l'enseignement supérieur explose. Il ne se passe pas deux mois sans que de nouveaux faits particulièrement choquants soient dénoncés dans la presse, sur les réseaux sociaux, tantôt entre professeurs et étudiants, tantôt entre étudiants eux-mêmes, dans le cadre du folklore étudiant, dans les Ecoles Supérieures des Arts (ESA) en particulier, mais plus généralement dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur. En tant que responsables politiques, nous ne pouvons pas rester les bras croisés face à ce fléau. » (CRI No4 (2021-2022), p.103-119). « Si cette libération de la parole doit aujourd'hui être saluée, le phénomène n'est pas neuf et les cas dévoilés ne représentent que la partie émergée de l'iceberg. Trop de victimes se taisent encore, souffrent en silence et continuent à subir des violences faute de savoir à qui s'adresser, parfois aussi par peur de représailles ou encore en raison de l'absence du moindre système de signalement au sein de leur établissement.» Les autorités doivent réagir

dans un souci d'équité, pour offrir la même protection à tous.toutes les étudiant.es, selon la même procédure, quels que soient leur statut et leur établissement.

Le 13 octobre 2021, la Proposition de résolution est adoptée par le Parlement de la Fédération Wallonie Bruxelles, qui adresse une dizaine de demandes au Gouvernement. Il propose notamment trois leviers : la création d'un dispositif par établissement, avec une voie de recours externe ; un renforcement du cadre légal ; une étude du phénomène. C'est en parallèle à ces travaux que la Ministre en charge de l'enseignement supérieur publie une circulaire abordant la thématique : cette circulaire propose une prise en compte du harcèlement dans le cadre du Règlement des études et impose la désignation d'un référent « harcèlement » dans chaque établissement. Elle présente une liste d'organisations professionnelles capables d'accueillir les victimes. La Ministre annonce également consacrer un budget de 250.000 euros pour organiser une étude scientifique sur la prévalence des comportements en question, ainsi que sur les modes d'intervention développés par les établissements.

ÉTAT DE L'ART :

Cadre définitionnel et conceptuel



III Etat de l'art : Cadre définitionnel et conceptuel du harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles

L'étude BEHAVES a pour objectifs de procéder à un état des lieux des situations de harcèlement et de violences (toutes les formes de harcèlement, y compris le cyberharcèlement, et de violences, qu'elles soient d'ordre moral, sexiste, sexuel ou discriminatoires) dans l'enseignement supérieur (ES) de la FWB. Ce cadrage de recherche est large, ambitieux et innovant. En effet, la plupart des études scientifiques internationales sur les violences dans l'enseignement supérieur se sont centrées sur le harcèlement sexuel et sexiste, et principalement au sein des Universités. La recherche BEHAVES porte sur les comportements de harcèlement moral, de violences et le harcèlement sexuel et sexiste incluant les étudiant.es et les membres du personnel évoluant dans plusieurs types d'établissements d'enseignement supérieur (Universités, Hautes Ecoles, Ecoles Supérieures des Arts). Aucune recherche, à notre connaissance, n'a adopté cette approche multi-institutionnelle, incluant les membres du personnel et les étudiant.es de ces institutions d'enseignement supérieur, et évaluant les différentes formes de harcèlement et de violences au sein d'une même étude.

Par ailleurs, les recherches sur le harcèlement et les violences en enseignement supérieur se sont principalement centrées sur les prévalences des violences sexuelles vécues par les étudiant.es sur les campus universitaires (Fedina et al., 2018 ; Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Klein et al., 2021 ; Steele et al., 2022 ; Linder et al., 2020). Se référant à un cadre conceptuel propre aux violences sexuelles, le harcèlement sexuel a rarement été évalué conjointement au harcèlement moral (sauf récemment, dans la recherche européenne Unisafe). En fait, le harcèlement moral a été étudié dans le domaine du travail et des organisations mais il apparaît relativement peu documenté pour l'enseignement supérieur.

Ce premier chapitre du rapport de recherche a pour objectif de mettre en exergue les différents cadres définitionnels et conceptuels qui ont été développés et mobilisés dans le cadre de la recherche sur le harcèlement moral et sur les violences sexistes et sexuelles en enseignement supérieur.

III.A Le harcèlement moral

Le harcèlement est considéré comme un obstacle à la garantie d'une éducation inclusive et de qualité pour tous et toutes. Dès l'école primaire, le harcèlement moral (ou *bullying*) constitue une menace pour l'engagement envers la scolarité, l'appartenance à l'établissement et plus largement pour le bien-être à l'école (Wang & Florian, 2019). Bien que l'intimidation soit largement reconnue comme un problème grave à l'école primaire et secondaire (Alvarez-Garcia et al., 2015 ; Cosma et al., 2020) et sur le lieu de travail (Keashly & Harvey, 2005 ; Feijo et al., 2019 ; Nielson & Einarsen, 2018), relativement peu de recherches ont examiné les prévalences et les formes de victimisation et de perpétration de harcèlement moral/intimidation au niveau universitaire (Keashly & Neuman, 2010 ; Lund & Ross, 2016). Cependant, les études existantes indiquent clairement que le harcèlement se produit parmi les étudiant.es de l'enseignement supérieur, entre pairs et par le personnel (Pörhölä et al., 2020 ; Gómez-Galán et al., 2021 ; Harrison et al., 2022 ; Tight, 2023). Avant d'aborder la question des prévalences, il

nous semble important de resituer les éléments caractéristiques et les définitions proposées dans la littérature.

III.A.1 Définitions

En recherche scientifique, alors que le harcèlement sexuel s'apparente à la recherche sur les violences sexuelles, le harcèlement moral s'inscrit dans un champ de recherche à part. Il est parfois nommé « *bullying* », « *mobbing* », « brimades » ou encore « intimidation ». Dans ce document, les termes de harcèlement moral et d'intimidation seront privilégiés.

Heinz Leymann (1990) est un des premiers à avoir défini le harcèlement moral sur le lieu de travail, ce qu'il dénomme « *mobbing* ». Il le définit comme un processus caractérisé par cinq comportements par lesquels l'auteur.e de harcèlement moral manipule l'environnement du lieu de travail afin de nuire à la victime :

- a) tentatives de nuire à la réputation de la victime en répandant des rumeurs à son sujet ;
- b) refus de permettre à la victime de s'exprimer ;
- c) isoler la victime ;
- d) interférer avec les tâches ou les performances professionnelles de la victime ;
- e) menaces de violence ou comportements violents (Leymann, 1990).

Des débats définitionnels traversent la littérature scientifique portant sur le harcèlement moral. Comme l'indiquent Hoel et Vartia, autrices du rapport IPOL (2018), il n'existe pas de définition unique et uniforme du harcèlement moral. Les autrices de ce rapport, dans leur recherche à l'échelle européenne sur l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail, dans l'espace public et dans la vie politique, retiennent la définition suivante : « *le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleur.euses ou cadres sont abusés, menacés et/ou humiliés de manière répétée et délibérée dans des circonstances liées au travail* ». Elles retiennent donc le critère d'actes négatifs, non voulus et violents (mais non sexuels). Hoel et Vartia (2018) intègrent aussi le critère de répétition et de durée des comportements. Enfin, la définition nomme le déséquilibre réel ou perçu de pouvoir entre auteur.e et victime et l'impuissance de la victime face à la situation.

En fait, les définitions légales en Europe tendent à converger ; elles mentionnent le caractère persistant et répété des comportements, lesquels sont négatifs et agressifs. Les définitions du harcèlement moral, qu'il s'agisse de contextes scolaires ou professionnels, mettent l'accent sur trois composantes du phénomène :

- a) la personne cible est exposée à des comportements agressifs ou à des actes nuisibles intentionnels ou dirigés vers un objectif de la part du ou des auteurs. L'intentionnalité est cependant difficile à prouver, et son absence ne rend pas l'auteur.e moins responsable du dommage causé (Einarsen et al., 2011).
- b) ce préjudice est commis de manière répétée. Cette caractéristique fait débat ; pour certains auteurs, la répétition est précisément ce qui rend ces comportements nuisibles pour les victimes. D'autres estiment au contraire qu'un seul acte peut suffire à générer de la souffrance (Einarsen et al., 2011).

- c) la personne ciblée est impuissante face au(x) auteur.es en raison du déséquilibre de pouvoir existant entre eux (Olweus, 1993 ; Volk et al. 2014). Ce déséquilibre peut préexister aux comportements de harcèlement ou apparaître au fil de la dynamique harcelante (Hoel & Vartia, 2018).

Définition dans la législation belge

Depuis 2014, le législateur belge définit le harcèlement moral au travail comme : « *un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité ou à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité* »².

Plusieurs critères sont donc à prendre en compte pour envisager le harcèlement moral au travail. **L'ensemble des comportements doit être abusif.** Il doit s'agir de conduites négatives, hostiles, blessantes envers une personne qui se retrouve de ce fait dans une position d'impuissance et de vulnérabilité. C'est l'accumulation de « microviolences », de petits faits au caractère anodin qui, mis bout à bout, constituent le caractère abusif. Ces comportements doivent se répéter dans le temps. Pris individuellement ils peuvent être insignifiants, mais leur accumulation est néfaste à plusieurs niveaux pour la personne qui en est la victime car ils portent notamment atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la victime de harcèlement moral.

Il y a un **rapport de force inégal** entre la personne harcelée et la personne harcelante. Dans les outils diagnostiques, l'axiome de la communication sur les relations symétriques ou complémentaires est utilisé. Le harcèlement moral est une relation complémentaire dans laquelle la victime est en position basse. Ce point est incarné dans la définition par le caractère unilatéral des comportements. En cas de harcèlement moral, le déséquilibre des forces entre auteur.e et victime est, généralement, bien net, la victime n'ayant pas la possibilité de se défendre contre les comportements abusifs mis en place à son égard.

Lors d'une situation de harcèlement moral au travail, il ne doit pas nécessairement s'agir de la même conduite qui se répète. Les agissements peuvent prendre des formes différentes :

² Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/definitions-et-champ-dapplication>

- Empêcher la personne de s'exprimer : la personne est constamment interrompue et pas écoutée ; les collègues l'empêchent de s'exprimer, critiquent son travail et sa vie privée, rejettent tout contact avec elle (évitement visuel, gestes de rejet, ignorance volontaire, etc.) ; ...
- Isoler une personne : ne pas parler à la personne ; lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses collègues ; nier sa présence physique ; la priver de moyens de communication ; ...
- Déconsidérer une personne auprès de son entourage professionnel : calomnier ou médire de la personne ; lancer des rumeurs à son sujet ; la ridiculiser ; attaquer ses convictions religieuses, politiques, ses origines, sa vie privée, ses choix ; ...
- Discréditer la personne dans son travail : ne confier aucune tâche à la personne ; la priver de toute occupation ; la contraindre à des tâches inutiles ou absurdes ; la charger de tâches inférieures ou supérieures à ses compétences ; la mettre en échec :
- Mettre en péril sa santé : contraindre la personne à des travaux dangereux ou nuisibles pour sa santé ; la menacer ou l'agresser physiquement ; faire travailler la personne dans des conditions précaires, ...

Des critères définitionnels

Intentionnalité, fréquence et préjudice perçu

L'intention de nuire, bien que difficile à objectiver, a été identifiée comme un élément central de la définition de l'intimidation (Olweus, 2003). Cependant, ce critère d'intentionnalité a été discuté : d'après d'autres scientifiques, le harcèlement peut être délibéré ou inconscient (Glambek et al., 2020). C'est par exemple le cas lorsqu'une personne commet des comportements sans intention explicite de nuire. Au final, l'intentionnalité n'a pas été considérée comme essentielle pour identifier le harcèlement dans la plupart des recherches européennes sur le lieu de travail. (Einarsen et al., 2020a).

Volk et ses collaborateurs (2014) ont défini le harcèlement moral comme « *un comportement agressif dirigé vers un objectif qui nuit à un autre individu dans le contexte d'un déséquilibre de pouvoir* ». Il s'agit d'une définition transdisciplinaire pouvant être appliquée au sein et à l'extérieur du monde universitaire (Volk et al., 2017).

Selon ces auteurs, le préjudice perçu par la victime est lié à la fois à la fréquence et à l'intensité du comportement d'intimidation : des actes répétés de très faible intensité (par exemple, plusieurs brefs canulars) peuvent causer un préjudice important. De plus, des recherches indiquent que la répétition, la gravité et la présence d'un déséquilibre de pouvoir amplifient le préjudice perçu d'une action (Van der Ploeg et al., 2015 ; Van Noorden et al., 2016 ; Ybarra et al., 2014). Cela signifie que le même acte accompli à la même fréquence peut causer des dommages différents en fonction de nombreux facteurs écologiques, individuels et environnementaux différents (Barboza et al., 2009 ; Flaspohler et al., 2009 ; Hong & Espelage, 2012).

Par ailleurs, il est relevé que des faits isolés peuvent avoir des répercussions durables et multiples ; par exemple, des rumeurs ou des diffusions d'images à caractère sexuel, même si elles ne devaient se produire qu'une fois, peuvent détruire la carrière de la victime (Einarsen et al, 2020b).

Une autre dimension qui occupe une place importante dans la littérature scientifique sur le harcèlement, notamment en enseignement supérieur, est celle du déséquilibre de pouvoir dans les situations de harcèlement moral.

Le déséquilibre du pouvoir

Comme le relève la littérature, le déséquilibre du pouvoir se retrouve tant dans les définitions émanant du champ du harcèlement scolaire que dans le domaine du travail : il s'agit d'un facteur essentiel dans la définition du harcèlement moral (Misawa et al., 2019 ; Einarsen et al., 2020b).

Le déséquilibre de pouvoir peut reposer sur des facteurs économiques, physiques, psychologiques ou encore sociaux (De Cieri et al., 2019 ; Einarsen et al., 2020a ; Spadafora et al., 2022). Il est donc entendu que le pouvoir varie dans sa forme, son intensité et son contexte. Notons qu'un individu peut détenir du pouvoir dans l'institution indépendamment de son statut hiérarchique au sein de celle-ci ; c'est par exemple le cas lorsqu'il détient des informations, des réseaux relationnels ou des compétences spécifiques. Dès lors, il est possible que le harcèlement soit exercé par une personne ou un groupe de personnes envers leur supérieur.e hiérarchique.

S'agissant de l'enseignement supérieur, Malcolm Tight (2023) conclut sa récente revue systématique de la littérature en affirmant que « *le harcèlement en enseignement supérieur est étendu, continu, complexe et sans doute endémique, il constitue clairement un problème majeur dans l'enseignement supérieur, il implique à la fois les étudiant.es et le personnel (académique et non universitaire).* » (p.133). Selon cet auteur, l'enseignement supérieur est un lieu de travail « propice » au harcèlement, en ce sens qu'il est hiérarchique, avec différents niveaux de personnel académique et autres. Il l'est également au-delà de l'établissement qui les emploie, les universitaires opérant au sein des réseaux de leurs disciplines et sous-disciplines, aux niveaux national et international. Cet auteur rappelle que la vie académique et les carrières mobilisent des logiques de compétition et de pouvoir. Ainsi, certaines relations académiques, celles entre chercheur.es, doctorant.es et promoteur.rices, superviseur.es, entre les membres juniors et seniors du personnel enseignant travaillant dans le même domaine/sujet, ainsi que celles entre les étudiant.es et enseignant.es se caractérisent par des rapports de pouvoir et de dépendance (Cheng & Leung, 2022). Il a également été relevé dans la littérature que, tout comme pour le personnel universitaire, le harcèlement parmi les étudiant.es viserait plus souvent les moins puissant.es et les marginalisé.es (Simpson & Cohen, 2004). Enfin, l'enseignement supérieur est largement reconnu comme un lieu de travail sexospécifique (faisant partie d'une société sexospécifique) ; le genre est présent dans les politiques d'une institution, dans la répartition du pouvoir, dans les pratiques, les idéologies et processus de travail renvoyant dès lors à des déséquilibres et à des cadres de possibles abus de pouvoir (Niemi, 2020 ; O'Connor et al., 2021).

Incivilité et harcèlement

Un type de comportement suscitant un intérêt récent est celui de l'incivilité. Elle recouvre une gamme de comportements plus subtils qui, répétés, peuvent avoir un effet délétère sur la victime et l'environnement dans lequel elle évolue (Cortina & Marchiondo, 2012).

L'incivilité académique est également une préoccupation pour l'enseignement supérieur (Hefferman & Bosetti, 2021 ; Campbell et al., 2023). Selon Campbell (2020), l'incivilité académique comprend tout comportement discourtois, verbal ou non verbal, dirigé vers autrui, comme les encadrant.es, les apprenant.es ou les observateur.ices, qui perturbe l'environnement d'apprentissage. Bien que le continuum des incivilités et du harcèlement n'est pas clairement reconnu, de plus en plus de données indiquent un lien entre l'incivilité académique et le harcèlement (Cortina et al., 2017 ; Spadafora et al., 2020).

Selon Hodgins et McNamara (2017), ces comportements dits subtils (par exemple répandre des rumeurs, ne pas saluer, refuser de transmettre une information importante) peuvent échapper aux cadres « anti-intimidation/harcèlement », qui se concentrent principalement sur des actions vérifiables et explicites. Il a été avancé cependant que les environnements incivils créent des opportunités de harcèlement par la normalisation de l'agression et de l'hostilité (King & Piotrowski, 2015).

III.A.2 Le harcèlement moral dans l'enseignement supérieur

Le harcèlement dans les établissements d'enseignement supérieur est le moins étudié de tous les niveaux d'enseignement. Les recherches sur le harcèlement dans l'enseignement supérieur se sont clairement développées à partir des recherches sur le harcèlement dans les écoles primaires et secondaires et les lieux de travail. La plupart des études recensées sur le harcèlement dans l'enseignement supérieur portent sur le harcèlement soit au sein du personnel académique, soit entre étudiant.es. Il existe un nombre beaucoup plus limité d'études intégrant les deux publics évoluant au sein d'une même institution, ainsi que le personnel professionnel, administratif ou de soutien de l'enseignement supérieur. Plus récemment, une littérature connexe s'est développée sur la cyberintimidation.

Les étudiant.es

Victimisation par les pairs

Le phénomène en enseignement supérieur a été peu étudié et dès lors les connaissances sont aussi limitées. Lund et Ross (2017) ont procédé à une revue de la littérature et ont trouvé 14 études donnant des prévalences de perpétration et victimisation de harcèlement chez les étudiant.es en enseignement supérieur. Bien que les taux d'occurrence varient considérablement d'une étude à l'autre (de 5 à 70%) et sont difficilement comparables, en moyenne, environ 20 à 25% des étudiant.es déclarent avoir été victimes de harcèlement (autre que de la cyberintimidation) pendant leurs études universitaires. Pour le cyberharcèlement, les prévalences variaient de 8,6% à 3,3% avec une moyenne de 10 à 15%. S'intéressant à la perpétration, il ressort qu'environ 20% des étudiant.es ont déclaré avoir commis du harcèlement

moral pendant leurs études, et environ 5% ont déclaré avoir commis des actes de cyberintimidation. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de perpétrer du harcèlement moral ou de la cyberintimidation. En revanche, il n'y a pas de différence significative entre hommes et femmes concernant les taux de victimisation. Il est à noter qu'il est probable que les taux de harcèlement varient selon les institutions, les disciplines et les caractéristiques démographiques des personnes. La recherche de Pörhölä et collaborateurs (2020) menée dans quatre pays (Argentine, Estonie, Finlande et États-Unis) confirme les conclusions des recherches antérieures montrant que les étudiant.es sont victimes durant leurs études universitaires tant par leurs pairs que par le personnel universitaire, notamment par les enseignant.es.

Victimisation par les enseignant.es

Des études montrent en effet que les comportements de harcèlement et de cyberintimidation peuvent être commis par des enseignant.es (Al-Hussain et al., 2008). Les étudiant.es ne sont donc pas victimes de harcèlement seulement de la part de leurs camarades, mais également de la part du personnel universitaire (Lund & Ross, 2017 ; Marraccini et al., 2015). Ce type de harcèlement n'a cependant reçu que très peu d'attention jusqu'à présent. Pourtant, l'impact peut être conséquent, en termes de stress et de préjudice académique, dans la mesure où les membres du personnel occupent une position plus stable à l'Université et sont censés avoir un pouvoir sur la réussite scolaire des étudiant.es (Pörhölä et al., 2020). Être victime d'intimidation de la part d'une personne occupant une position aussi influente que celle de professeur.e dans la création de l'environnement d'apprentissage universitaire pourrait être dévastateur pour la motivation et la capacité des étudiant.es à progresser (Pörhölä et al., 2020 ; Gómez-Galán et al., 2021).

Les membres du personnel

Concernant les études pour le personnel, les prévalences varient en fonction de la nature de l'échantillon (représentatif, de commodité, population ciblée), de l'opérationnalisation du concept, des mesures utilisées (auto-étiquetage et liste de comportements) et du moment de survenue (de l'actuel à « *au cours de votre carrière* »). Dans leur méta-analyse, Keashly et Neuman (2013) relèvent que les taux d'intimidation en enseignement supérieur varient de 18% à près de 68% avec plusieurs études allant de 25 à 35% (Simpson & Cohen ; 2004). Ces taux sont considérés par les chercheurs comme relativement élevés par rapport à ceux observés dans la population générale, qui varient de 2 à 5% dans les pays scandinaves, de 10 à 20% au Royaume-Uni et de 10 à 14% aux États-Unis (Keashly & Neuman, 2010). Pour la Belgique, d'après le rapport Eurofound (EWC(t)S 2021), qui porte sur le harcèlement et la violence vécue au travail dans plusieurs pays d'Europe, 6,8% des femmes et 5,3% des hommes ont vécu du harcèlement ou de la violence (7,6% des enseignant.es).

Keashly et Neuman ont décrit le harcèlement au sein du personnel universitaire comme étant principalement de nature obstructionniste ou entachant la réputation : « *Parmi tous les types de harcèlement évoqués dans la littérature, les comportements les plus fréquemment cités dans le monde universitaire impliquent des menaces envers le statut professionnel et des comportements d'isolement et d'obstruction* » (Keashly & Neuman, 2010, p. 53).

Keashly (2019) confirme cette interprétation dans sa recherche sur l'expérience des enseignant.es : au cours des 12 mois précédant l'étude, environ 25% des enseignant.es s'identifieront comme victimes d'intimidation. En ajoutant les données concernant les témoins, la recherche suggère que 50 à 75% des enseignant.es ont été exposé.es au harcèlement en tant que victimes et/ou témoins au cours des 12 mois précédents. La recherche démontre pourtant que les témoins de harcèlement dans l'enseignement supérieur gardent souvent le silence, d'autant plus lorsqu'ils ont eux-mêmes été victimes de harcèlement moral ; les victimes sont donc privées du soutien de leurs pairs, ce qui contribue à maintenir un climat insécurisant. Le silence des victimes et des témoins peut reposer sur des facteurs organisationnels comme la culture et le climat au sein de l'institution, un manque de confiance envers les établissements d'enseignement ou encore la crainte de représailles en cas de dévoilement (Mazzone et al., 2023).

Harcèlement et violences perpétrées au moyen des technologies numériques

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont participé à une meilleure communication et à l'accès à un plus large éventail de matériels et de modalités d'apprentissage, mais elles ont également entraîné une « *augmentation rapide des discours incivils en ligne* » (Cassidy et al., 2014).

La cyberintimidation dans l'enseignement supérieur a été de plus en plus étudiée au cours des deux dernières décennies. D'après la revue de la littérature effectuée par Watts et al. (2017), la cyberintimidation et le cyberharcèlement recouvrent de nombreux comportements : envois de messages offensants, comportements de harcèlement, de surveillance ou de contrôle au moyen des nouvelles technologies, diffusion d'informations sensibles, usage de fausses identités à des fins nuisibles pour la victime, exclusion ou encore dénigrement. À ces comportements s'ajoutent d'autres formes de violences, notamment sexuelles, susceptibles de prendre place dans l'espace virtuel. Nous y reviendrons lorsque nous aborderons les violences sexuelles et sexistes. En 2014, le courrier électronique était identifié comme un support privilégié pour la cyberintimidation (Cassidy et al., 2014) ; la diversification des modes et des moyens de communication électronique fournit autant de canaux par lesquels l'auteur.e peut s'en prendre à la victime.

Langos (2012) distingue deux formes de cyberintimidation : la première prend place entre l'auteur.e et la victime, elle est privée. C'est par exemple le cas d'emails insultants. La seconde est dite indirecte ; c'est par exemple le cas lorsque l'auteur.e publie des contenus offensants sur une personne sur une plateforme à laquelle d'autres personnes ont accès. Langos relève les dynamiques communes avec le harcèlement ou l'intimidation hors-ligne (comme la répétition, le différentiel de pouvoir, la nature agressive des comportements et l'intentionnalité, quoique ce dernier élément soit plus difficile à prouver).

Les comportements de harcèlement ou d'intimidation prenant place dans l'espace virtuel se caractérisent par : l'anonymat rendu possible en ligne, qui favorise la désinhibition, la nature indélébile des contenus postés, l'accès à un nombre presque infinis de témoins pour les contenus publics, etc. (Watts et al., 2017). Les effets sur les victimes sont pluriels, notamment en termes de problèmes de santé et de santé mentale.

Il a également été relevé que l'utilisation des TIC peut perturber les hiérarchies de pouvoir typiques en offrant la possibilité d'anonymat et permettant des formes indirectes d'intimidation ; ces comportements de harcèlement prennent donc place à contre-courant des rapports de pouvoir liés au statut (*contrapower harassment*), par exemple, un.e enseignant.e harcelé.e par un.e étudiant.e.

Femmes et minorités

Certains groupes au sein des Universités (et par extension au sein de l'enseignement supérieur) sont plus exposés au harcèlement que d'autres : « *la culture universitaire facilite la marginalisation de groupes d'identité sociale particuliers (...) cette marginalisation est une des raisons des taux plus élevés d'intimidation parmi les minorités de genre, raciales, ethniques et d'identité sexuelle dans le monde universitaire* » (Sallee & Diaz, 2013, p. 42). Ce constat ne se limite bien entendu pas à l'enseignement supérieur.

Au cours d'une revue de la littérature (2000-2017), Misawa et al. (2019) soulignent que le harcèlement sur le lieu de travail est en général davantage vécu par les femmes que par les hommes. Berdahl et Moore (2006) ont en effet montré que les femmes subissent plus de harcèlement au travail que les hommes, et les minorités raciales plus que les groupes dominants. La méta-analyse de Katz-Wise et Hyde (2012) établit que 55% des personnes non hétérosexuelles ont subi du harcèlement moral au moins une fois au cours de leur vie, et 41% ont subi de la discrimination. Il ressort également que les minorités de genre, raciales, ethniques et d'identité sexuelle présentent des taux de victimisation plus élevés dans le monde universitaire (Sallee & Diaz, 2013).

En synthèse

La littérature montre que définir le harcèlement est complexe, tant au niveau conceptuel qu'au niveau de la mesure du phénomène. Le harcèlement moral est exercé au sein de relations horizontales (entre pairs, condisciples et collègues) et verticales, dans les deux sens, de haut en bas mais aussi de bas en haut, les membres du personnel pouvant être sujets à des formes de cyberharcèlement/intimidation de la part des étudiant.es (Heffernan & Bosetti, 2021). Enfin, toutes les recherches quantitatives et qualitatives montrent les impacts du harcèlement et des incivilités sur la santé mentale et physique, notamment des dommages au niveau de la réputation (Nielson & Einarsen, 2018 ; voir par exemple Balducci et al., 2011 ; Hogh et al., 2011 ; Niedhammer et al., 2006 ; O'Moore et al., 1998).

Au sein de notre recherche, nous nous référons à une mesure s'inspirant d'un inventaire des actes négatifs au travail (Short Negative Acts Questionnaire (SNAQ) ; Notelaers, Van der Heijden, Hoel, & Einarsen, 2018) qui sera proposée tant aux membres du personnel qu'aux étudiant.es de tous les EES. De plus, les récits sollicités dans l'enquête seront une source de données complémentaires pour la compréhension du phénomène.

III.B Harcèlement sexuel et Violences sexistes et sexuelles

III.B.1 Cadre conceptuel et définitionnel

Le harcèlement sexuel est reconnu comme une réalité mondiale et présente sur tous les lieux de travail. Dans la recherche scientifique, le **harcèlement sexuel** est utilisé comme terme générique incluant différents types de comportements sexistes et sexuels. Il s'inscrit dans un continuum de différentes formes de violences basées sur le genre, réelles et à risque de survenir, présentes dans les organisations (en ce compris les systèmes d'enseignement supérieur), allant du harcèlement et du jargon sexiste aux abus sexuels et au viol.

De plus en plus de recherches en arrivent à la même conclusion : le harcèlement sexuel et sexiste existe bel et bien dans les Universités et les établissements d'enseignement supérieur et constitue un problème préoccupant. Selon la revue systématique Bondestam et Lundqvist (2020), il touche environ une étudiante sur quatre et prend différentes formes, allant des commentaires sexualisés au chantage et au viol. Être victime de ces faits a des conséquences négatives sur la santé mentale des victimes et a un impact sur les individus, les groupes et les organisations entières (Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Fedina et al., 2018 ; Wood et al., 2021 ; Klein & Martin, 2021 ; Steele et al., 2023).

L'enseignement supérieur a pour mission première de diffuser la connaissance. Cependant, les rapports de domination et de soumission, ainsi que les rapports de sexe ne s'y effacent pas pour autant (Marmoz, 2021). Il s'agit aussi d'un lieu de rencontres, de travail et d'échanges entre personnes de statut et d'âges différents. Des rapports hiérarchiques en termes de statut, de prestige, de connaissance peuvent s'y nouer. Les relations entre pairs, les événements festifs, l'espace professionnel et les duos interdépendants doctorant.e-professeur.es peuvent être des lieux de survenue de violences.

Quantifier le phénomène au sein des établissements d'enseignement supérieur constitue dès lors une préoccupation scientifique, politique et un réel enjeu pour la prévention. Toutefois, la plupart des publications scientifiques mettent en avant les difficultés liées à l'évaluation quantitative et à la comparabilité des données nationales et internationales de prévalence, en raison d'une part des variations dans les différentes recherches dans la conception de l'étude, la méthodologie et les mesures utilisées, et d'autre part de la sous-déclaration dépendante de nombreux facteurs (Bondestam & Lundqvist, 2020). Des définitions standardisées des différents types de violences sexistes et sexuelles seraient de nature à faciliter la compréhension des prévalences, et des différences de prévalences, ainsi que la conception de mesures préventives appropriées (Fedina et al., 2018). Le modèle de Fitzgerald (1995) proposant un cadre de référence ainsi qu'un questionnaire sur les expériences sexuelles (SEQ) est référencé et mobilisé dans de nombreuses études (Klein & Martin, 2021).

Le modèle tridimensionnel de Fitzgerald

Le modèle tridimensionnel de Fitzgerald et al. (1995) est l'un des cadres les plus fréquemment évoqués pour aborder le concept de harcèlement sexuel au travail et dans l'enseignement supérieur, et le SEQ (*Sexual Experiences Questionnaire*) est l'outil de mesure le plus couramment utilisé pour l'évaluer. Il repose sur un ensemble de trois catégories de conduites :

le harcèlement sexiste (« *gender harassment* »), l'attention sexuelle non désirée (« *unwanted sexual attention* ») et la coercition sexuelle. Ce modèle et le questionnaire s'y rapportant sont très intéressants, car ils différencient trois formes de violences tout en reconnaissant leur interdépendance.

Le harcèlement sexiste consiste en des comportements qui véhiculent des attitudes dénigrantes, humiliantes ou hostiles fondées sur le genre ou le sexe. Bien que certains de ces comportements soient sexualisés, ils diffèrent de l'attention sexuelle non désirée dans la mesure où ils visent à rabaisser la victime plutôt que de l'inciter à une activité sexuelle (Fitzgerald et al., 1995). Ils constituent une forme de discrimination basée sur le sexe (Berdahl 2007a ; 2007b ; Leskinen & Cortina, 2014).

L'attention sexuelle non désirée implique des expressions d'intérêt sexuel, des comportements offensants, non désirés et non réciproques, notamment des discussions sexuelles non désirées, les attouchements non consentis, les baisers forcés, des pressions répétées pour des rendez-vous ou des relations sexuelles, et les agressions sexuelles. À noter que cette échelle recouvre les comportements tels que le viol et la tentative de viol, constituant des infractions dans le Code Pénal Belge (la loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel a été publiée au Moniteur belge le 30 mars 2022 et est entrée en vigueur le 1er juin 2022). Pour notre recherche, afin de lever toute ambiguïté et mésinterprétation des termes « attention sexuelle » et « désirée », nous avons renommé cette catégorie « **comportement sexuel non voulu** ».

La coercition sexuelle fait référence aux tentatives, tant explicites qu'implicites, de subordonner les conditions d'emploi à la coopération sexuelle. Cela inclut des promesses de récompenses professionnelles en échange de faveurs sexuelles (par exemple, faire une offre d'emploi subordonnée à un acte sexuel), ainsi que des menaces de préjudices professionnels (par exemple, rétrogradation, licenciement) si les exigences sexuelles ne sont pas satisfaites (Cortina & Areguin, 2021).

Au cours de notre recherche, ces trois types de comportements (harcèlement sexiste, comportement sexuel non voulu et coercition sexuelle) sont repris sous le terme générique de « **Violences sexistes et sexuelles** ».

Des rapports de pouvoir

Les théories du harcèlement sexuel reconnaissent qu'il s'agit d'une expérience genrée motivée par la stratification sociétale du genre et non par la gratification sexuelle (McLaughlin et al., 2012 ; Uggen & Blackstone, 2004 ; Siuta & Bergman, 2019). Le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles ne peuvent être analysés indépendamment des dynamiques de pouvoir et des rapports sociaux de sexe qui permettent l'apparition de ces comportements. Cette perspective s'oppose à l'idée selon laquelle le harcèlement sexuel est une question de sexe et d'attraction et prétend plutôt qu'il s'agit d'une question de pouvoir et de sa préservation.

En ce sens, Berdahl (2007a) propose que le terme « *harcèlement sexuel* » soit recadré et renommé « *harcèlement fondé sur le sexe* » pour souligner que le harcèlement sexuel ne concerne pas uniquement des dérives sexuelles ou des tentatives de séduction maladroites, mais

plutôt les hiérarchies de pouvoir social basées sur le sexe qui existent au sein des organisations et des sociétés au sens large dans lesquelles elles sont intégrées. Cette proposition permet de saisir pourquoi les hommes sont plus susceptibles de harceler les femmes que le contraire, pourquoi certaines femmes sont harcelées alors qu'elles ne suscitent pas le désir sexuel de l'auteur.e (par exemple, lorsqu'elles ne présentent pas une féminité conventionnelle ou attractive selon les standards de beauté traditionnels), ou encore pourquoi certains profils d'hommes sont plus susceptibles d'être harcelés (par exemple, les hommes identifiés à des profils de masculinité non-hégémonique, ou les hommes non-hétérosexuels). Exercer du harcèlement sexuel, c'est à la fois réaffirmer l'exercice d'un pouvoir et rappeler à la cible qu'elle fait partie d'une minorité. Le harcèlement sexuel est un moyen de conserver le pouvoir et le statut ; c'est un outil pour supprimer l'avancement des femmes et d'autres personnes susceptibles de remettre en question le pouvoir, les ressources et le statut détenus par les personnes aux niveaux les plus élevés et les plus élevés de la hiérarchie sociale basée sur le sexe (Maass et al., 2003). Autrement dit, tout comme d'autres formes de violences sexuelles, le harcèlement sexuel ou harcèlement fondé sur le sexe a plus à voir avec le pouvoir qu'avec le désir sexuel.

Envisageant le modèle tridimensionnel de harcèlement sexuel de Fitzgerald et al. (1995), Lilia Cortina (Beeler et al., 2018 ; Cortina & Areguin, 2021) a développé une métaphore de l'iceberg pour illustrer le fait que la coercition sexuelle et l'attention sexuelle non désirée ne représentent que la pointe de l'iceberg - une petite partie du harcèlement sexuel, la plus perceptible et prise en compte dans les organisations, alors que le harcèlement sexiste, beaucoup plus répandu, tend à être invisibilisé. Il installe cependant un contexte qui permet la survenue d'actes d'abus sexuels plus intrusifs et menaçants. Selon ces autrices, de nombreuses politiques organisationnelles restent faibles en matière de harcèlement sexiste, voire ne le couvrent pas du tout (Cortina & Areguin, 2021).

Le harcèlement est lié aux relations de pouvoir basées sur le genre, mais également à d'autres types de structures de pouvoir et à une combinaison des deux (Cortina & Areguin, 2021). Ainsi, les structures universitaires se caractérisant par des relations de pouvoir formelles (telles que la hiérarchie institutionnelle, le rang professionnel et les relations enseignant-étudiant) et des relations de pouvoir informelles (telles que la réussite professionnelle et les réseaux informels) sont intéressantes pour comprendre le harcèlement sexuel, non seulement entre travailleur.euses, mais aussi entre étudiant.es et entre travailleur.ses et étudiant.es partageant ce même contexte. Autrement dit, le contexte de l'enseignement supérieur permet non seulement aux modes de domination basés sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et d'autres critères de domination de se produire, mais s'y ajoutent aussi les rapports hiérarchiques internes à l'établissement, formels et informels (Tilley et al., 2020).

III.B.2 Prévalences de harcèlement sexuel/violences sexistes et sexuelles

Les chiffres d'exposition au harcèlement sexuel peuvent varier considérablement ainsi que le montrent les méta-analyses dans le domaine du harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Aux États-Unis, la prévalence des expériences de harcèlement sexuel sur le lieu de travail est de 41% pour les femmes, et de 32% pour les hommes (Das, 2009). Des taux similaires ont été constatés en Europe et en Australie (Latcheva, 2017), avec 33% des femmes en Australie et 45

à 55% des femmes en Europe victimes de harcèlement au moins une fois dans leur vie. En Europe, les femmes du Danemark, de Finlande, de France, des Pays-Bas et de Suède ont signalé des taux de prévalence plus élevés (71 à 81%) que celles de Bulgarie, de Pologne, du Portugal et de Roumanie (24 à 32%) (Latcheva, 2017). En ce qui concerne la Belgique, l'enquête européenne sur les conditions de travail d'Eurofound (EWC(t)S 2021)³ met en avant que 2% des travailleur.euses belges ont fait l'objet d'attentions sexuelles non désirées au travail au cours des douze derniers mois (Thil et al., 2023).

Les recherches sur le harcèlement sexuel/les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur se sont déployées plus tardivement que dans d'autres lieux de travail ; plusieurs revues de littérature ont été menées, indiquant de grandes variations dans les taux de prévalence. Selon la revue de Bondestam et Lundqvist (2020), l'exposition au harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur varie entre 11 et 73% pour les femmes hétérosexuelles (médiane 49%) et entre 3 et 26% pour les hommes hétérosexuels (médiane 15%). Le harcèlement sexuel se produit dans toutes les disciplines de l'enseignement supérieur et est signalé par tous les statuts (étudiant.es, doctorant.es, membres du personnel). La revue de Klein et Martin (2021), outre les prévalences, montre que le sexe et les minorités sexuelles prédisent un risque accru de harcèlement par les pairs et par les professeurs et le personnel.

Les étudiantes de sexe féminin, appartenant à une minorité de genre ou appartenant à une minorité sexuelle, sont toutes exposées à un risque accru de harcèlement par leurs pairs et par les professeurs et le personnel, et sont davantage confrontés à du harcèlement par leurs pairs. Les étudiant.es, les femmes plus jeunes, les femmes ayant des conditions d'emploi précaires, ainsi que certaines minorités sexuelles et ethniques sont plus exposées au harcèlement sexuel que d'autres groupes (Bondestam & Lundqvist, 2020). Tout comme pour le harcèlement moral, l'appartenance à des groupes minoritaires tels que les minorités ethniques, de genre et sexuelles et le handicap sont associés à un risque élevé de harcèlement sexuel. Dawson et al. (2024) l'ont démontré dans leur étude sur le harcèlement sexuel parmi les étudiant.es dans l'enseignement supérieur. Les taux d'incidence des violences sexistes et sexuelles sont plus élevés chez les étudiant.es porteur.euses de handicap que chez les étudiant.es non-porteur.euses de handicap (Cantor et al., 2020 ; Plummer & Findley, 2012), et sont plus élevés parmi les étudiant.es LGBTQIA+ que chez leurs pairs hétérosexuels et cisgenres (Boyle & McKinzie, 2021). Peu d'études se sont penchées sur le personnel des Universités et des établissements d'enseignement supérieur. Les recherches portant sur le personnel universitaire et les étudiant.es en même temps et dans le même lieu sont encore plus rares. Retenons la récente étude d'Agardh et de son équipe de recherche (2022) menée dans une grande Université suédoise en 2019, sur la base d'une enquête en ligne qui a été envoyée à tout le personnel, y compris les doctorant.es et les étudiant.es. Ce design de recherche est proche de celui de l'enquête Behaves. En termes de prévalences, les résultats montrent que parmi les femmes, 25,5% des membres du personnel et 26,8% des étudiant.es ont été victimes de harcèlement sexuel et/ou d'agression sexuelle ; 7,0% et 11,3% pour le personnel et les étudiant.es masculins et 33,3% et 29,4% pour les individus non binaires parmi le personnel et les étudiant.es. Les auteur.rices relèvent que ces

³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) : <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/enquetes-europeennes-sur-les-conditions-de-travail-ewcs>

comportements prennent place dans des relations de pouvoir mais aussi entre pairs. Les commentaires déplacés, les regards ou les gestes suggestifs et les effleurements ou attouchements « par inadvertance » étaient les trois formes de harcèlement les plus courantes signalées, tant parmi le personnel que parmi les étudiant.es. Une tentative de viol ou de viol a été subie par 2,1% des étudiantes et 0,6% des étudiant.es. Parmi le personnel, la plupart des événements signalés se sont produits au cours du fonctionnement quotidien de l'Université, tandis que parmi les étudiant.es, la majorité des événements ont eu lieu lors d'événements sociaux liés à la vie étudiante. Lorsqu'elles sont exposées à un agresseur appartenant au même groupe (personnel ou étudiants), les femmes déclarent plus souvent se trouver dans une position de pouvoir subalterne par rapport à l'agresseur. Les études évaluant à la fois les employé.es et les étudiant.es, qui partagent de nombreuses caractéristiques contextuelles et organisationnelles de l'environnement d'enseignement supérieur au sein desquelles elles évoluent, présentent l'intérêt qu'elles peuvent concevoir des interventions appropriées, qui, dans une certaine mesure, sont susceptibles d'affecter à la fois les employé.es et les étudiant.es.

III.B.3 Les répercussions des violences sexistes et sexuelles

Que la recherche porte sur le personnel de l'enseignement supérieur ou sur les étudiant.es, un large consensus se dégage sur le fait que les conséquences des victimisations sexuelles sont multiples et graves, que ce soit sur les salarié.es dans la vie professionnelle en général, ou sur les étudiant.es et le personnel de l'enseignement supérieur. Les violences sexistes et sexuelles sont associées à de multiples conséquences à court et à long terme sur la santé mentale (détresse psychologique accrue, troubles de stress post-traumatique (PTSD), dépression, isolement social accru et sentiment d'impuissance, honte intériorisée,...) et sur la santé physique (consommation problématique d'alcool, troubles du sommeil,...) mais aussi sur le fonctionnement scolaire et professionnel, avec des opportunités de carrière réduites (Henning et al., 2017), une motivation réduite au travail (Henning et al., 2017 ; Fedina et al., 2018 ; Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Dawson et al., 2023). Les étudiant.es qui subissent des violences sexuelles pendant leurs études universitaires signalent une moins bonne réussite académique, un sentiment d'insécurité sur le campus et un risque élevé de désengagement académique (Huerta et al., 2006). Les facteurs spécifiques liés à l'emploi comprennent souvent l'absentéisme, une diminution de la satisfaction au travail, de l'engagement et de la productivité, une diminution de la confiance en soi et une moins bonne image de soi (Lapierre et al., 2005 ; Willness et al., 2007).

Victimisation secondaire

La victimisation secondaire fait référence à une nouvelle forme de victimisation que peuvent rencontrer les personnes qui ont vécu de la violence à la suite de leur dévoilement. La littérature scientifique a démontré l'existence de ce processus dans le domaine des violences sexuelles ainsi que ses conséquences délétères sur les victimes (Campbell et al., 1999 ; Condry, 2010 ; Theoret et al., 2023). En plus des impacts directs de l'expérience, les victimes peuvent être confrontées à des réactions et des réponses aggravant leur préjudice lors du processus de dévoilement ou de recherche d'aide. C'est par exemple le cas lorsque leur responsabilité dans les faits qu'elles ont subis est remise en cause, ou encore que leurs interlocuteurs minimisent la gravité des faits ou la responsabilité de l'auteur.e (pour une revue sur le *victim-blaming* chez

les victimes de violences sexuelles, voir Suarez & Gadalla, 2010). La victimisation secondaire amplifie les conséquences des violences subies par les victimes.

Trahison institutionnelle

Le terme de «trahison institutionnelle » est évoqué pour traduire ce phénomène de victimisation secondaire du point de vue organisationnel. Elle est définie comme les actions ou inactions problématiques des institutions (Smith & Freyd, 2013). Cette théorie, élaborée par Freyd (1996), postule que les abus perpétrés au sein de relations proches sont plus nocifs que les abus perpétrés par des étrangers en raison de la violation de la confiance au sein de la relation. Les victimes se trouvent dès lors contraintes d'ignorer ou de minimiser leur vécu pour survivre et réduire l'écart cognitif lié à la trahison (aveuglement ou cécité liée à la trahison) ; il s'agit de préserver la relation. Transposée sur le plan institutionnel, cette théorie met en évidence la manière dont les organisations perpétuent le traumatisme en perpétuant ou en ignorant les violences vécues par les membres de leur communauté (Smith & Freyd, 2013). Dans le contexte universitaire et de l'enseignement supérieur, la « trahison institutionnelle » consisterait notamment à dissimuler les dévoilements de harcèlement sexuel et à ne pas prendre les mesures préventives nécessaires. Ce n'est que depuis récemment que des études encore trop rares se sont centrées sur les dévoilements des violences en enseignement supérieur, qui sera le point suivant abordé dans ce chapitre.

III.B.4 Dévoilement des violences au sein des établissements d'enseignement supérieur

Toutes les études et revues de la littérature s'accordent pour affirmer que les violences sexistes et sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur sont fréquentes (Agardh et al., 2002 ; Bondestam & Lundqvist 2020). Toutefois, le dévoilement (ou la divulgation) des expériences de violences sexuelles en général, et dans les établissements d'enseignement supérieurs, restent peu fréquents et plus encore auprès des ressources officielles (Holland & Cortina, 2017 ; Stoner & Cramer, 2019 ; Bogen et al., 2019 ; Mennicke et al., 2022). Le dévoilement consiste en l'acte de raconter ou de discuter de son expérience de victimisation avec une autre personne (Orchowski & Gidycz, 2012). Les études distinguent le dévoilement aux ressources informelles qui sont généralement les amis et les membres de la famille, du dévoilement aux ressources formelles telles que la police, les responsables universitaires, les services de crise ou de santé au sein des Universités. Les victimes dévoilent prioritairement et souvent uniquement leurs expériences aux ressources informelles alors que le dévoilement aux ressources formelles est plus rare. De plus, une part des victimes ne révèlent jamais leur victimisation (Orchowski & Gidycz, 2012 ; Demers et al., 2018 ; Stoner & Cramer, 2019). Ces constats amènent à considérer les obstacles au dévoilement qui sont de différentes natures. Les facteurs qui freinent le dévoilement peuvent être la honte, la peur des représailles, le contexte de l'agression mais aussi **des facteurs d'ordre individuel** (sexe, minorité ethnique ou sexuelle, handicap), et des **facteurs d'ordre systémique et institutionnel**, comme la crainte de la réaction de la personne ou de l'institution qui accueille le dévoilement et les représentations autour de ces acteurs (Beres et al., 2020 ; Bogen et al., 2019 ; McMahon & Seabrook, 2020 ; Mennicke et al., 2022). Le climat au sein des établissements agit à la fois sur la confiance en

l'institution et la probabilité d'aller chercher de l'aide. Des recherches doivent se poursuivre pour approfondir les processus de dévoilement et les facteurs facilitateurs de ces dévoilements qui permet l'accès aux aides et aux soins.

Les enquêtes de climat poursuivent ces objectifs en plus d'évaluer les prévalences de violences, elles évaluent la connaissance et la compréhension des politiques et des options de signalement, les perceptions de la gestion institutionnelle des violences sexuelles et autres, les normes liées à l'inconduite sexuelle et d'autres constructions plus générales comme le sentiment d'appartenance (Moylan et al., 2021 ; Wood et al., 2017 ; McMahon et al., 2022 et voir dossier spécial *Journal of Evidence-Based Social Work*, 2022).

Les témoins

Pour terminer cette section de l'état de l'art, un courant présent dans la littérature scientifique concerne les témoins, identifiés comme des acteurs clés dans la prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur (Labhardt et al., 2017 ; Kettrey & Marx, 2019). Cette perspective considère la violence sexuelle comme un problème communautaire et se concentre à la fois sur l'augmentation de la réceptivité des membres de la communauté aux messages de prévention et sur la formation et le soutien aux comportements des témoins. Il cible tous les membres de la communauté en tant que spectateurs potentiels et cherche à les impliquer dans la création de solutions (Banyard et al., 2014 ; Banyard et al., 2021).

Cette synthèse de la littérature fournit un cadre de référence conceptuel dans lequel la recherche BEHAVES peut s'inscrire. Plusieurs lacunes ont été identifiées dans la recherche scientifique disponible, notamment le fait que la majorité des études se sont intéressées au contexte des Universités, alors que les autres types d'EES ont été négligés ou moins étudiés. Le nombre limité d'études multi-institutionnelles sur le harcèlement sexuel, de même que celles qui étudient les différentes formes de harcèlement et de violences au sein des différentes populations évoluant au sein des EES (étudiant.es, doctorant.es, membres du personnel), est en effet relevé lors de la recension des études scientifiques (Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Klein & Martin, 2021). Proposant une étude portant sur tous les établissements d'enseignement supérieur en incluant les étudiant.es et membres du personnel, évaluant toutes les types de harcèlement et de violences physique, sexiste et sexuelle et combinant des approches quantitatives et qualitatives, l'enquête BEHAVES pourra apporter des savoirs scientifiques pertinents.

ETAT DE L'ART

Organisations et cadres institutionnels



IV État de l'art : Organisations et cadres institutionnels

IV.A Harcèlement, violences et discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur (EES)

En matière d'analyse de harcèlement, discriminations et violences dans le milieu du travail, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, les recherches portant sur la prévention négligent souvent les différents facteurs organisationnels, en plaçant l'accent sur les expériences individuelles et les procédures de gestion des cas. La littérature récente propose de porter davantage d'attention aux caractéristiques structurelles, propres au contexte sociopolitique et organisationnel, qui augmentent le risque de harcèlement pour dégager des propositions de solution à ce problème (Cortina & Areguin, 2021).

Du «New Public Management» à des organisations publiques «neutres» du point de vue du genre

Les études récentes portant spécifiquement sur le harcèlement sexiste dans les organisations questionnent le caractère suffisant des avancées obtenues à travers les politiques d'égalité menées jusqu'ici : le suivi des statistiques sexuées ne suffit pas à aborder les relations de genre et leurs évolutions dans la société. Celles-ci doivent être analysées en interaction, en intégrant les domaines publics et privés. Les études proposent d'aborder un modèle de genre comme interactions multidimensionnelles au sein des organisations : au niveau de la division du travail au sens large, professionnel comme domestique ; au niveau des relations de pouvoir, portées par le cadre légal ou organisationnel ; en termes de relations humaines et les modes de solidarité ou de tensions ; enfin au niveau culturel et symbolique, à travers les formes dominantes de langage et d'attitudes (Connell, 2006). Aborder les organisations en termes de « régime de genre » (Connell, 2006) suppose de reconnaître que les structures de relations sociales s'inscrivent dans les organisations - y compris les organisations publiques (Acker, 1992) - à travers une division genrée du travail, une certaine culture du féminin et du masculin, et des modes d'articulation des intérêts des hommes et des femmes : la féminisation des travailleurs, y compris au niveau des postes à responsabilité, peine à transformer les structures de genre préexistantes.

Les travaux récents quant aux changements de régime de genre dans les organisations du secteur public soulignent une double tendance : la neutralisation du concept de genre et l'augmentation des inégalités, sous la pression de l'importation des modalités de gestion du secteur privé. L'approche dite du “*New Public Management*” (NPM, in Pollit & Bouckaert, 2011) tend à déconstruire la référence bureaucratique et le modèle légaliste du fonctionnaire engagé dans son secteur au service de l'intérêt général, pour encourager une logique de mise en concurrence plutôt que de service public. Une culture qui favorise les comportements compétitifs promeut l'inégalité comme marqueur de réussite : l'approche managériale dans les administrations attribue les rôles d'autorité à d'autres acteurs que ceux que couronnaient la logique bureaucratique (Whitehead & Moodley, 1999). Il s'agit moins de respecter la règle que de s'inscrire dans une logique de performance et d'entrepreneuriat tout en valorisant les pratiques de mises en réseaux et de collaborations.

Les travaux de Berdahl et al. (2018) portent sur des environnements dont les normes sociales, les rituels, et les systèmes de croyance incarnent des idéaux masculins poussés à l'extrême de manière dysfonctionnelle, parce qu'ils encourageraient la compétition au détriment des relations interpersonnelles, voire des intérêts de l'organisation elle-même. Plus les organisations épousent ces normes propres à la logique de marché, plus leurs membres déclarent être victimes d'intimidation et de harcèlement et particulièrement ceux qui s'écartent de la masculinité hétérosexuelle conventionnelle. Ces transformations ne diminuent pas la pression au travail, au contraire : elles tendent à diminuer le recours aux moyens permettant d'équilibrer les contraintes de travail et de soin, le travailleur idéal ne laissant rien passer avant son travail.

La nouvelle gestion du secteur public, bien que formellement non sexuée, est susceptible de poursuivre le modèle sexué de facto des relations entre mondes professionnel et privé décrit par Wajcman (1999) pour le secteur privé. « Le principal clivage entre les sexes s'est légèrement déplacé. Au lieu de se situer entre les femmes et les hommes, il se situe désormais entre les femmes ayant des enfants et les hommes et les femmes n'ayant pas la charge d'enfants (ou les femmes qui peuvent transmettre leurs responsabilités en matière de garde d'enfants) » (Connell, 2006, p.442).

La principale conclusion de Connell (2006) est la suivante : depuis les années 2000, dans une grande partie du secteur public, le genre est considéré comme un non-problème. Le traitement informel devient la règle ; ce qui signifie que les mécanismes juridiques relatifs à l'égalité, à l'anti-discrimination, ou aux conditions de travail semblent être dépassés. La dimension de genre est minimisée, pour parler des questions liées au genre comme des « choix » personnels (en particulier les questions d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée). Il n'y a plus de question de genre : l'idée de « neutralité de genre » a, dans une large mesure, remplacé « l'égalité de genre » ou « la promotion des femmes » en tant qu'idée directrice de la réforme. Dans cette vision, les différences dans les actions des personnes sont essentiellement le résultat des « choix » qu'elles ont faits en tant qu'individus. Ainsi, « ce n'était pas une question de genre », c'était juste une préférence individuelle ...

Le nouveau style de gestion du secteur public promeut l'idée d'un lieu de travail neutre du point de vue du genre. Cette logique a l'avantage de concilier le principe de l'égalité des sexes avec le cadre des pratiques de gestion actuelles : dans le lieu de travail non sexiste, chacun est libre de choisir, non pas en tant qu'homme ou femme, mais en tant qu'individu.

[La transformation culturelle des Universités renforce le climat de harcèlement, discriminations et violences](#)

Les EES ne sont pas épargnés par ces transformations (Swedish Research Council, 2018). Connor et al. (2021) identifient trois caractéristiques dans les environnements universitaires qui favorisent *de facto* la violence liée au sexe. En tant qu'organisations patriarcales par excellence dont les femmes furent longtemps exclues, soit comme étudiante soit comme enseignante, les Universités ont toujours mobilisé un caractère hiérarchique à dominance masculine propre à leur histoire. Le courant néolibéral a profondément transformé les Universités (Bruno, 2012), en imposant une injonction de compétition généralisée, entre chercheur.es, enseignant.es-chercheur.es, au sein des facultés, puis de l'ensemble du secteur, voire au niveau international

(Fallon & Leclercq, 2015). Une fois le coût d'entrée élevé assumé, les enseignant.es-chercheur.es sont tenu.es d'inscrire leurs projets dans la ligne de l'économie de la connaissance où la concurrence devient le premier principe de recherche (Bruno, 2012). Face à ces enjeux, les organisations n'ont pas eu le souci de développer leurs compétences internes en termes de leadership, aussi bien au niveau des instituts de recherche que des facultés : « leur éthique managériale néolibérale et leur leadership incompetent en matière de genre/intersectionnel, perpétue les droits des groupes dominants et les masculinités toxiques » (Connor et al., 2021, p.1). Ces caractéristiques empêchent également de s'attaquer à la violence liée au sexe en la décrivant comme un problème individuel, en encourageant la prise en charge informelle, et en militant contre la poursuite des auteur.es.

Naezer et al. (2019) présentent les résultats d'une première enquête exploratoire quant aux cas de harcèlement à l'égard de femmes académiques aux Pays-Bas: elles insistent sur la culture compétitive et individualiste au sein des organisations ainsi que sur la prise en charge inadéquate des leaders académiques laissant les victimes sans soutien. Ces deux facteurs contribuent au développement du niveau de harcèlement. Les auteur.rices recommandent une « intégration d'interventions contre le harcèlement dans les cours destinés aux chercheurs en début de carrière et en particulier dans les programmes de leadership destinés au personnel universitaire, aux gestionnaires, aux directeurs, aux chefs de département, aux doyens et aux recteurs » (Naezer et al., 2019 p.47).

D'autres auteur.rices dénoncent des pratiques discriminatoires structurelles et systémiques à l'égard des femmes qui sont tout aussi significatives : la charge de travail consacrée à l'administration ou l'enseignement par les femmes académiques est beaucoup plus élevée que pour les hommes, ce qui réduit le temps qu'elles peuvent consacrer à leur recherche, activité pourtant davantage valorisée dans la carrière (Aiston & Jung, 2015). Un certain manque de transparence amène à ne pas détecter facilement de telles répartitions biaisées des types de travail contribuant moins à la promotion, lesquels peuvent varier fortement au sein des Universités et entre départements (Barrett & Barrett, 2011). Les départements devraient être encouragés par un engagement politique institutionnel à rendre plus équitables et transparents ces processus d'allocation de charge de travail moins « rentables » (Barrett & Barrett, 2011)

La revue de littérature de Bondestam et Lundqvist (2020, p. 16) assombrit encore l'image en soulignant l'augmentation de facteurs critiques : l'augmentation des travailleur.euses en situation précaire, l'organisation hiérarchique de l'enseignement supérieur, un manque de leadership actif favorisant le développement de masculinités académiques toxiques, dans une logique de concurrence. Ces dimensions organisationnelles font rarement l'objet de mesures comparées et objectivables et elles sont dès lors rarement prises en compte, que ce soit au niveau de l'institution ou de l'organisation du travail. Une attention principalement centrée sur les cas individuels (tels que définis par un cadre légal centré sur des droits individuels) contribue à maintenir voire à renforcer cet état de tension et ces structures de pouvoir toxiques.

La plupart des organisations d'enseignement supérieur se sont conformées aux obligations en matière de droit du travail ou de droit civil en élaborant des dispositifs interdisant le harcèlement, les discriminations et les violences ainsi que des procédures pour les signaler. Mais l'expérience a montré que la conformité juridique de base ne permet guère de prévenir le

harcèlement, les violences, et les discriminations. En effet, « *lorsque les dirigeants canalisent la majorité des ressources consacrées à la lutte contre le harcèlement vers un appareil de plainte passif et légaliste, ils se déchargent de toute responsabilité en matière de culture institutionnelle* » (Clancy et al., 2020 p.22616).

Les travaux de la *National Academy of Science* (NASEM, 2018) recommandent de dépasser cette attention à la conformité légale pour intervenir au niveau de la culture et du climat institutionnels. Développer une politique de prévention inclusive nécessite des interventions au niveau institutionnel pour déconstruire ces visions aujourd'hui dominantes dans les Universités, assimilant comportement agressif et excellence scientifique (Clancy et al., 2020).

La féminisation du personnel et le dépassement du « plafond de verre » dans de nombreuses organisations pourraient néanmoins masquer le fait que c'est bien un éthos professionnel masculin qui est de mise dans l'univers universitaire (UCLouvain, 2023) : un éthos valorisant l'effort, l'investissement et même le surinvestissement dans le travail, quitte à rogner sur son temps familial, conjugal ou personnel. Fusulier (2016) dénonce un éthos qui secondarise toutes les autres sphères d'activité de la personne et valorise la disponibilité permanente du membre à son institution, favorisant les discriminations de genre toujours socialement ancrées dans un schéma traditionnel fortement genré fondé sur le non-partage des tâches domestiques. Le harcèlement et les violences de genre sont aujourd'hui des préoccupations prises au sérieux dans certaines arènes du monde académique (comme en témoigne l'obligation de mise en place de « Plans genre » pour accéder aux règles de financement des projets européens), mais trop peu de responsables sont formé.es à les reconnaître et à les gérer (NASEM, 2018 ; Tight, 2023).

Le rapport ERAC 1205/1/20 (2020) souligne l'importance de la violence basée sur le genre au niveau de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans toutes les disciplines. Malgré l'impact négatif voire destructeur pour les individus et les institutions et pour la qualité de la recherche et de l'éducation, ces questions reçoivent encore peu d'attention au niveau politique en Europe. L'enquête de l'ERAC a voulu cartographier les réponses politiques, à savoir « *les politiques, les stratégies, les actions et les mesures prises au niveau national et européen pour lutter contre la violence fondée sur le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche* ». Alors que le mouvement #MeToo a contribué à mettre la question du harcèlement sexuel à l'ordre du jour dans la moitié des pays, au niveau des médias et des autorités (campagnes de sensibilisation et initiatives étudiantes dans certaines Universités), la question reste, à quelques exceptions près, un problème non reconnu, manquant de politiques pertinentes ainsi que de données actualisées. Les deux communautés belges se trouvent dans la seconde moitié du classement quant au nombre de mesures mises en place. Une question récurrente concerne l'autonomie des EES par rapport aux autorités nationales : il appartient à chaque EES d'aborder la question de la violence fondée sur le genre de la manière qui lui convient le mieux.

Le rapport signale deux points particulièrement faibles dans les programmes d'action mis en place par les autorités nationales : le manque de données de prévalence et l'absence de prise en compte des problèmes liés à la mobilité internationale. En l'absence de recherches factuelles sur la prévalence et de statistiques nationales fiables dans les pays européens, il est difficile de donner un chiffre global fiable pour la prévalence dans l'enseignement supérieur au sein de l'UE. Le rapport souligne l'absence de prise en considération de la sécurité des chercheur.es en

mobilité internationale, critère pourtant très important pour assurer de la recherche de qualité et construire une carrière ascendante : les obstacles à la mobilité peuvent entraver les carrières universitaires d'une manière qui affecte de manière disproportionnée les femmes et les groupes minoritaires.

La violence fondée sur le genre est à la fois une conséquence et un facteur d'inégalité. Les effets négatifs et les conséquences de l'absence de traitement de la violence fondée sur le genre sont considérables : au niveau individuel sur la santé physique et psychologique/mentale et sur les problèmes liés au travail ; au niveau institutionnel, un impact négatif sur l'efficacité et le bon fonctionnement des groupes et équipes de recherche, et donc sur la qualité globale de la recherche et de l'enseignement. Le rapport insiste sur l'importance de prendre les mesures nécessaires pour créer des environnements de recherche et d'étude inclusifs et diversifiés, en ligne avec la stratégie EU *Gender Equality Strategy 2020-2025* et avec la Convention OIT 190 sur la violence et le harcèlement (2019).

Les organisations peuvent estimer qu'il est suffisant de traiter la violence fondée sur le genre dans le cadre des politiques et procédures existantes, plus particulièrement des politiques d'emploi existantes qui couvrent la dignité et le harcèlement au travail. Avec le lancement d'Horizon Europe en 2021, la Commission européenne a fait un pas de plus en imposant des plans d'égalité entre les femmes et les hommes (PEG⁴) comme exigence de base pour la participation au programme-cadre de recherche européen. Un PEG propose « *un ensemble d'engagements et d'actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein d'une organisation par le biais d'un processus de changement structurel* ». Il s'agit de transformer durablement les processus, les cultures et les structures organisationnels dans le domaine de la recherche et de l'innovation afin de combattre et de réduire les déséquilibres et les inégalités entre les hommes et les femmes. Dans le cadre d'un PEG, les organisations peuvent examiner la prévalence du harcèlement sexuel et mettre en œuvre des politiques et des mesures organisationnelles contre le harcèlement sexiste, telles qu'un code de conduite ; une politique de signalement ; une information sur le processus d'enquête et de prise de décision, y compris les délais associés ; des mesures de soutien aux victimes ; des mesures disciplinaires pour les auteur.es et des poursuites judiciaires à leur encontre,... Autant de mesures mobilisant l'ensemble de l'organisation pour changer d'attitude et créer une culture inclusive et sûre pour l'ensemble de l'organisation.

Une source d'inspiration en matière de dispositifs d'intervention : le projet UniSAFE. Ce projet de recherche triennal (2021-2024), financé par le programme européen de recherche Horizon 2020, rassemble un consortium composé de 45 Universités et organismes de recherche implantés dans 15 états européens (UNISAFE, 2022). Le projet avait pour premier objectif de fournir des données quantitatives et qualitatives actualisées sur la violence fondée sur le genre dans les Universités et les organismes de recherche. Pour traduire ces résultats en « *recommandations politiques concrètes, en outils adaptés, en activités de renforcement des capacités et en formations pour soutenir les parties prenantes impliquées dans la lutte contre la violence à caractère sexiste dans l'enseignement supérieur et les organismes de recherche* »

⁴ Voir : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment>

(Site unisaf-gbv.eu), le projet s'appuie sur un cadre conceptuel « 7P » : celui-ci permet de développer une approche cohérente développer des outils et évaluer l'efficacité des modes d'intervention et de régulation et les réponses institutionnelles apportées dans le cadre de la lutte contre les violences liées au genre dans les organismes de recherche. Il propose de développer au niveau des organisations un cadre politique, c'est-à-dire « *un ensemble cohérent de mesures avec une vision claire et une stratégie globale qui répondent aux problèmes de la violence fondée sur le genre d'une manière intégrale et structurelle* ». L'élément central est la mesure de la prévalence de la violence fondée sur le genre, qui permet à la fois de mettre à l'agenda la question des violences et de développer les actions nécessaires en matière de prévention, de protection et de poursuite, que ce soit au niveau individuel ou au niveau de l'organisation. Ce modèle impose un schéma de travail pour la collecte de données et l'analyse des relations entre les différentes dimensions. Afin de traduire ces analyses en actions concrètes en fonction des partenariats et politiques développés. Le tableau ci-dessous présente le type de mesures en les inscrivant dans une logique d'intervention structurée (7P) avec un objectif identifié. Nous y reviendrons pour l'analyse des recommandations.

	<i>Objectif</i>	<i>Moyens d'intervention (exemples UniSAFE)</i>
<i>Prévalence</i>	<i>Mise à l'agenda Problématisation</i>	Organiser le relevé des faits (signalements, témoins) pour cadrer le problème Enquêtes de « victimisation » auprès de la population de référence ou de groupes vulnérables identifiés pour identifier les facteurs pertinents
<i>Prévention</i>	<i>Diminuer risque d'occurrence</i>	Informier/former professionnels et étudiants pour promouvoir des changements des modèles de comportement et les attitudes sociales et culturelles ;
<i>Protection</i>	<i>Prévenir Réagir Protéger</i>	Assurer la sécurité ; répondre aux besoins des victimes (potentielles). Signaler l'occurrence ou le risque d'abus ou harcèlement Protéger la victime (et les témoins) par des mesures adaptées aux besoins Assurer le suivi du signalement collectif/individuel
<i>Poursuite Traitement</i>	<i>Id.</i>	Poursuites et mesures disciplinaires à l'encontre des auteur.es suspectés Procédures et éventuelles mesures disciplinaires, des avertissements, des suspensions, la réadaptation et/ou l'écartement
<i>Profession- alisation des dispositifs</i>	<i>Efficacité des dispositifs</i>	Renforcer l'expertise des professionnels et des personnes responsables de la conception et de la mise en œuvre de ces processus, Assurer le soutien nécessaire (formations et outils) Faire connaître les services et renforcer leur position dans l'institution
<i>Partenariat</i>	<i>Réseau</i>	Internes et externes ; institutionnels et ONG ; acteurs hiérarchiques ; etc.
<i>Politiques</i>	<i>Évaluation Communication</i>	Décrire les processus et dispositifs mis en place ; évaluer les actions et processus développés, en termes de réalisation, de résultats et d'impact Publier les résultats et performances, ainsi que les rapports d'évaluation ;

IV.B Harcèlement, violences et discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur (EES) : un cadre légal multiforme et incomplet

Le contexte réglementaire en matière de harcèlement, violences, et discriminations dans les EES est plutôt surchargé et complexe. En effet, il regroupe en un même lieu, à savoir l'EES, des bénéficiaires protégés suivant deux logiques différentes.

D'une part, la protection des travailleur.euses au sein de la relation de travail (y compris les étudiant.es jobistes, stagiaires et autres travailleur.euses assimilés dont la liste reste incertaine, par exemple pour les boursiers FNRS ou sur d'autres fonds extérieurs) relève de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleur.euses (LBE) qui traite du harcèlement au travail, sexuel et fondé sur le genre, au chapitre des risques psychosociaux.

Mais d'autre part, des étudiant.es peuvent être victimes de harcèlement, violences, et discriminations tant de la part d'enseignant.es, de maîtres de stage, d'assistant.es, de membres du personnel, etc. que de la part d'autres étudiant.es. Et, en tant que « victimes de harcèlement, violences et discriminations » ils ne disposent pas de mesure de protection spécifique ni d'espace de parole sécurisé.

En effet, la protection des étudiant.es engagé.es dans des activités d'enseignement relève d'un autre registre, celui de la protection des droits humains dans lequel s'inscrit aussi la lutte contre les violences à l'égard des femmes. Ils sont protégés dans le cadre de deux lois fédérales du 10 mai 2007 dites « loi anti-discrimination » et « loi genre » (présentées plus loin dans le présent rapport) et le Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008. La Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (ratifiée par la Belgique 1/6/2023) précise que la violence et le harcèlement fondés sur le genre, c'est-à-dire « *exercée contre une femme parce qu'elle est une femme ou qui touche spécialement la femme* », constituent une violation de leurs droits fondamentaux.

Plus récemment, la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe définit explicitement la violence à l'égard des femmes comme « *une violation des droits de l'homme* » (art. 3). Elle indique également que « *toutes les formes de violence contre les femmes [...] s'inscrivent dans le contexte d'une discrimination de jure et de facto à l'égard des femmes et de la condition d'infériorité réservée à la femme dans la société.* ». La Belgique a adhéré à cette convention et le rapport d'évaluation du Grevio (2020) souligne l'absence d'approche coordonnée, de politique intégrée et de ressources suffisantes pour assurer la mise en œuvre de la convention (en matière de prévention, protection et poursuite).

Il s'agit bien de deux lignes d'intervention, qui s'inscrivent dans des références fédérales et internationales différentes, et dont la traduction sur le terrain fait l'objet de mesures spécifiques d'intervention plus ou moins contraignantes, tantôt à l'attention de l'employeur.euse (protection des travailleur.euses et des « tiers ») tantôt à l'attention des « victimes », des « auteur.es » et/ou des « témoins »⁵.

⁵ Nous ne traitons pas des cadres généraux qui concernent aussi tous les EES : le Code civil (responsabilité extracontractuelle) et le Code pénal (articles 442bis et 442ter).

Protection des droits humains et lutte contre les formes de violence à l'égard des femmes

Les références sont deux lois fédérales : la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (dite « loi anti-discrimination ») ; la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite « loi genre »), qui assimile le harcèlement sexuel, tout comme le harcèlement moral fondé sur le genre, à une forme de discrimination sur la base du sexe⁶. L'article 5 de la loi du 10 mai 2007 (loi « genre ») définit le **harcèlement** comme le « *comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » et le **harcèlement sexuel** comme un « *comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». La notion de « harcèlement » n'est pas entendue dans son sens commun puisqu'un seul comportement suffit, et que l'intention de l'auteur.e n'est pas requise. Ce faisant elle s'aligne sur la directive 2006/54/CE du Parlement et du Conseil européen du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

À la suite de la loi de 2007, les entités fédérées ont adopté leurs propres législations avec des définitions semblables et prévoyant en outre, comme la loi de 2007, des mesures d'aide aux victimes, de renversement de la charge de la preuve, de protection contre les mesures de rétorsion, etc.

Le Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination traite de **harcèlement** et de **harcèlement sexuel**. L'article 3 du même décret définit le **harcèlement** comme suit : « *sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré qui est lié à l'un des critères protégés d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » ; et le **harcèlement sexuel** comme tel : « *sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Dans le cadre de l'enseignement, la législation de la Fédération Wallonie-Bruxelles (en ligne avec la loi fédérale) mobilise une approche en termes de non-discrimination et d'égalité définie suivant les mêmes lignes que la LBE (loi du 4 août 1996 ou Loi Bien Être). Elle partage l'ambition de créer un cadre général et harmonisé pour lutter contre la discrimination fondée sur : 1° La nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ; 2° L'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou

⁶ Ces deux lois ont été modifiées par la loi du 7 avril 2023 (publiée au moniteur belge le 15 mai 2023 et entrée en vigueur le 1^{er} juin 2023, dite « Loi repréailles » qui renforce la protection des témoins et victimes.

philosophique, un handicap ; 3° Le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe ; 4° L'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Le harcèlement et le harcèlement sexuel subis par un bénéficiaire de l'enseignement sont prohibés lorsqu'ils se manifestent dans le cadre d'un enseignement prodigué. Lorsque le harcèlement est intentionnel, ou lorsqu'une décision de justice n'est pas exécutée, des amendes et peines de prison peuvent être appliquées.

Protection contre la violence au travail

La Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail (en cours de ratification par la Belgique) insiste sur la nécessité de combattre la violence au travail par une prise en charge des risques psychosociaux, incluant le harcèlement et la violence (horizontale, verticale ou envers des tiers), comme « *un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre* » (article 1^{er}). Priorité est donnée à la perception par la victime (sans se référer à l'intention de l'auteur) et aux conséquences pour celle-ci.

Au niveau européen, la directive 2006/54/CE mobilise une approche semblable : perception subjective de harcèlement, et un seul comportement, acte ou fait suffit à caractériser le harcèlement.

Au niveau belge, c'est la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleur.euses lors de l'exécution de leur travail (LBE) qui traite du harcèlement au travail, des violences, en privilégiant une approche en termes de risques psychosociaux avec les définitions suivantes ⁷:

- « 1° Violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;
- 2° Harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique

⁷ La « Loi représailles » du 7 avril 2023 a aligné la définition du harcèlement sexuel au travail sur celle de la « Loi genre », elle-même alignée sur la directive 2006/54/CE, ce qui tend à élargir le périmètre des faits pris en compte.

ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre.

- *3° Harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »*

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont donc cités à titre de situations particulières comportant des risques psychosociaux. Ceux-ci sont également définis à l'article 32, comme suit : *« la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur.euses subissent un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur.euse a un impact et qui comportent objectivement un danger ».*

Les risques psychosociaux sont considérés comme une catégorie de risque à part entière et activent par la même occasion toutes les obligations de l'employeur.euse quant à la mise en place d'un système dynamique de gestion de ces risques. Le Code du bien-être au travail impose une approche préventive, intégrée et dynamique construite autour de la notion de risque, défini comme *« la probabilité qu'un dommage ou une atteinte au bien-être des travailleur.euses se présente dans certaines conditions d'utilisation ou d'exposition à un danger et l'ampleur éventuelle de ce dommage ou de cette atteinte »* (art.I.1-4.2°). L'employeur.euse doit se montrer proactif et *« prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleur.euses lors de l'exécution de leur travail »* (art. 5, §1 LBE), *« au travers de la création d'une politique de bien-être »* (§2) qui consiste en la mise en place d'un *« système dynamique de gestion des risques »* (art. I.2-2 CBE). Ce système dynamique comprend différentes étapes : l'identification des dangers et l'analyse des risques ; des mesures de prévention pour éviter des risques, éviter des dommages ; et la limitation des dommages.

La loi impose une approche intégrée et une dimension systémique :

- L'action est portée dans les différents champs de *« la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, les aspects psychosociaux du travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail, les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement »* (art. 4, §1, al 2 LBE), en tenant compte des facteurs suivants : *« la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail »* (art. 5, §1, al 2, i). Les dimensions organisationnelles voire institutionnelles de la relation de travail sont intégrées au même titre que la protection individuelle du travailleur.
- La **dimension systémique** impose une prise en compte de ces différents niveaux en interaction : *« au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu »* (art.I.2-7 CBE). Ces obligations impliquent que le harcèlement moral et sexuel soit bien repris dans l'analyse des risques psychosociaux.

- La **dynamique du plan** s'inscrit dans une logique quinquennale (plan global de prévention quinquennal) avec un plan d'action annuel. La loi impose l'adaptation de « sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail » (art. 5, §2), voire « en prévision de situations à risques spécifiques » (§3). Ces plans sont portés par une multiplicité d'acteurs en plus de l'employeur.euse : la ligne hiérarchique, à savoir « tous les travailleur.euses désignés par l'employeur.euse qui exercent une partie de l'autorité de celui-ci sur les travailleur.euses » qui doivent notamment « détecter les risques psychosociaux liés au travail et veiller à leur traitement précoce » (art I.2-11., 4° CBE) ; des conseiller.es en prévention, généralistes ou spécialisés, internes ou externes ; représentant.es des travailleur.euses au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Ces risques particuliers font intervenir un.e conseiller.ère en prévention spécialisé.e sur les aspects psychosociaux (le ou la CPAP) et, le cas échéant, des « personnes de confiance » (PC), ces dernières devant suivre une formation spécifique depuis 2014. En effet, CPAP et PC sont tous deux amenés à traiter des « demandes en intervention psychosociale ».

Enfin, l'employeur.euse met à disposition un « registre de faits de tiers » dans lequel les travailleur.euses en contact avec des tiers dans l'exécution de leurs tâches peuvent évoquer des situations problématiques.

Dans le cadre des risques psychosociaux, le travailleur peut mobiliser une intervention psychosociale formelle ou informelle. Cette procédure interne doit être décrite dans le règlement de travail de l'entreprise et le travailleur s'adresse soit à la PC soit au CPAP. Le ou la travailleur.euse peut décider de faire appel directement à la voie formelle. S'il ou elle s'engage dans la voie formelle, il peut demander au CPAP de qualifier sa demande d'intervention psychosociale formelle « à caractère principalement collectif » : l'employeur.e est alors prié de faire réaliser une analyse des risques avec les travailleur.euses et le ou la CPAP. Le risque collectif peut être le fait d'une personne ou de l'organisation du groupe de travail. Cette approche « collective » permet de développer une approche plus systémique pour l'analyse des risques et pour la définition de moyens de prévention adéquats. Suite à l'analyse de risque, l'obligation d'engager les actions nécessaires relève de la responsabilité de l'employeur.euse : mais la loi ne précise pas les contraintes et éventuelles sanctions en cas d'inaction de l'employeur.euse.

En matière de risques psychosociaux, dans le cas de harcèlement, moral et sexuel, et de violence au travail, l'employeur.euse est chargé.e de prendre les mesures appropriées. Les travailleur.euses (reconnu.es comme victime par le ou la CPAP) font alors l'objet de protections complémentaires y compris contre les représailles potentielles de l'employeur.euse. La LBE prévoit un renversement partiel de la charge de la preuve pour les victimes qui voudraient obtenir en justice la réparation de leur dommage en raison de ces faits (art. 32) ; et une réparation forfaitaire qui permet à la victime de ne pas devoir démontrer l'étendue de son dommage devant le juge du travail.

Comment intégrer ces deux logiques ?

Cette section s'est attachée à souligner la fragmentation des dispositifs ainsi que le manque de politique globale contre le harcèlement, les discriminations et les violences touchant travailleur.euses et étudiants dans les EES.

Le rapport du comité d'expert.es de l'UCLouvain (2023) a souligné une dissociation des efforts entrepris, d'une part, sous l'angle de la prévention des risques psychosociaux (organes de concertation sociale) pour les travailleur.euses et, d'autre part, sous l'angle des politiques liées à l'inclusion de genre pour les étudiant.es (rectorat/direction). Pourtant cette question se pose pour les travailleur.euses autant que pour les étudiant.es, mais sans doute avec des logiques « un peu » différentes. Le Comité prend le parti de souligner l'importance d'associer à l'élaboration de la politique de prévention l'ensemble des acteur.rices concerné.es, et, pour ce faire, d'organiser une coordination sous la responsabilité des autorités académiques, en matière de violence et harcèlement fondés sur le genre. La politique de prévention pourrait être élaborée en associant tant les représentant.es des différents corps ainsi que les organes de la concertation sociale.

L'avis de UNIA (2021)⁸ met en évidence la question du harcèlement dont pourraient être victimes des étudiant.es sur base de dimensions non discriminatoires appeler à « Au-delà d'un cadre légal renforcé et d'un dispositif efficient de collecte et de traitement des plaintes, Unia rappelle le besoin d'information, de sensibilisation et de prévention sur les thématiques liées à l'égalité et la diversité.» (p.8)

L'avis de l'ARES (2021)⁹ propose pour sa part un autre aménagement du cadre légal anti-discrimination, l'instauration d'une personne de soutien dans chaque établissement, ainsi que, par exemple, l'organisation de formations du personnel et d'informations aux étudiant.es sur les thématiques liées au harcèlement.

La circulaire ministérielle n°8256 du 13/09/2021 a voulu préciser les acteurs impliqués dans la gestion de cette problématique (pour les étudiant.es et pour les travailleur.euses), que ce soit au sein des EES ou dans des services externes spécialisés¹⁰. Elle impose par ailleurs aux EES d'organiser un ensemble de lignes d'action pour assurer :

- l'information (informer adéquatement les victimes (et auteur.es) des législations et services d'aide existants, via un point de contact identifié au sein de l'établissement et diffuser l'information présentée par la présente circulaire auprès des étudiant.es, via un affichage, sites web, réseaux sociaux, cercles étudiant.es, etc.) ;

⁸ UNIA, Renforcer le cadre légal pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles, Avis n° 269 en date du 23 mars 2021

⁹ ARES, Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur, Avis N° 2021-09 du 25 mai 2021

¹⁰ La Circulaire n°9037 du 18/09/2023 remplace la circulaire n°8256 en matière de « Prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles », dont elle précise et complète de nombreuses informations. Elle a été publiée après les activités de collectes de données de l'enquête BEHAVES.

- la prévention et sensibilisation (inscrire la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au sein du règlement général des études et assurer des actions de prévention et de sensibilisation à destination des publics visés)
- la formation (assurer la formation des enseignant.es et autres membres du personnel et assurer la formation des étudiant.es (dans les enseignements, via les cercles, etc.) »).

Elle rappelle qu'il revient également « à chaque établissement de communiquer systématiquement aux membres du personnel et aux étudiant.es les coordonnées d'une personne ou d'un service vers qui une personne intéressée peut se tourner pour obtenir les informations compilées dans la [...] circulaire ».

Ce faisant la circulaire laisse les EES libres de définir et d'organiser les dispositifs à mettre en place en matière de harcèlement.

La recherche évaluative BEHAVES s'inscrit dans la continuité de ces travaux, en proposant une large étude de la prévalence des comportements en question, à la fois pour les travailleur.euses et les étudiant.es. Elle pose aussi la question de la mobilisation par les personnes concernées des dispositifs développés au sein des différents cadres institutionnels.

METHODOLOGIE GLOBALE



v Méthodologie globale

V.A Le processus de recherche

La recherche BEHAVES combine différentes étapes et différentes méthodologies, au service des questions de recherche et objectifs du projet ; l'objectif final étant d'aboutir à un état des lieux des violences et du harcèlement dans l'enseignement supérieur, d'en identifier le contexte et les acteur.rices, et de formuler des recommandations pour la prévention.

Le projet de recherche a reçu l'approbation du Comité Ethique de la Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education de l'Université de Liège pour la conduite de la recherche au sein de tous les établissements d'enseignement supérieur (EES) (Dossier 2223-040-Avis rendu le 30/01/2023).

Les membres du comité d'accompagnement ont validé toutes les étapes de la recherche et le rapport provisoire. Le comité ne s'étant plus réuni depuis 26 octobre 2023, n'a pas reçu le rapport final reprenant les recommandations.

Le processus de recherche de l'étude BEHAVES a débuté par des entretiens avec divers représentant.es des établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles et avec les conseiller.ères en prévention de ces établissements. Lors de la présentation de la recherche en webinaire de décembre 2022, les EES ont été informés de notre démarche et ont organisé et planifié avec l'équipe de recherche cette rencontre. L'objectif de ces entretiens était de réaliser une cartographie des dispositifs existants pour lutter contre les violences, le harcèlement, et la discrimination dans l'enseignement supérieur et d'identifier les besoins, les forces, et les faiblesses en matière de prévention.

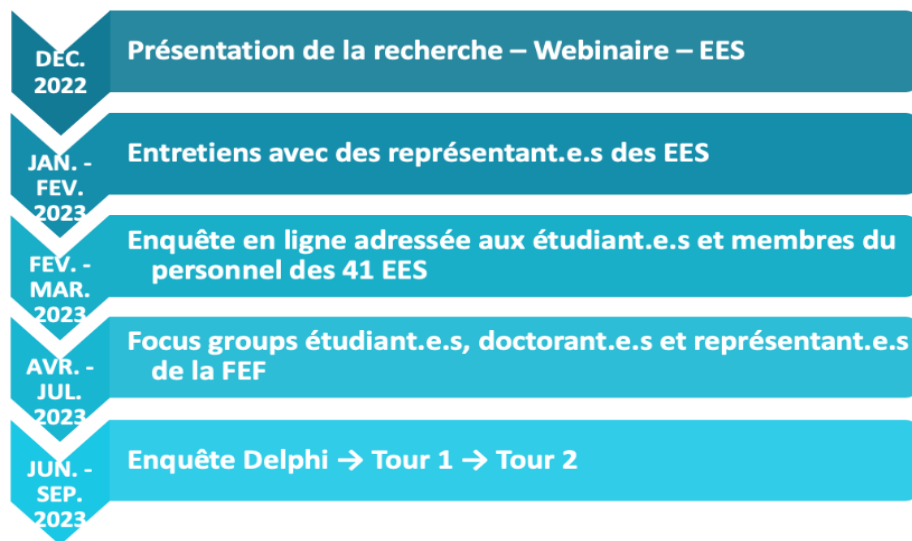
La seconde étape du processus de recherche est l'enquête BEHAVES en ligne. Diffusée à large échelle à l'attention de toutes les personnes qui fréquentent les EES en Fédération Wallonie-Bruxelles, elle visait à rendre compte des violences subies par ces personnes au cours de leurs études ou de leur carrière. Cette enquête permettait également de rendre compte des contextes de survenue des violences, des conséquences sur différents aspects de la vie, de la connaissance et de la perception des aides disponibles, ainsi que la perception du climat de son établissement.

La troisième étape de ce processus de recherche repose sur des focus groups, mixtes et non-mixtes, ciblant des étudiant.es à l'Université (U), en Haute Ecole (HE) et en Ecole Supérieure des Arts (ESA), ainsi que des focus groups destinés aux doctorant.es. L'objectif de ces focus groups était d'approfondir les représentations des étudiant.es et doctorant.es par rapport à la violence et au harcèlement dans l'enseignement supérieur, d'analyser les freins et les ressources pour l'accès à l'aide, d'aborder la question du pouvoir d'action étudiant et des responsabilités des établissements, et de formuler des recommandations pour la prévention.

En parallèle, la quatrième et dernière étape du processus de recherche est une enquête Delphi. Au travers de ce processus itératif de co-construction de sens entre l'équipe de recherche et des des acteur.rices du terrain, des propositions et réflexions sur l'implémentation concrète de stratégies de prévention, leurs forces et faiblesses et les problèmes rencontrés ou envisagés.

Ces différentes étapes et leurs objectifs sont illustrés par la Figure V-1 ci-après.

Figure V-1: Processus et étapes de la recherche



Chacune des étapes du processus a bénéficié des apports des résultats des étapes précédentes. Une réflexion interdisciplinaire a également été menée, vers l'intégration finale des résultats. Tout au long du processus, l'équipe de recherche a porté attention à l'inclusion des différents EES (Universités, Hautes Ecoles et Ecoles Supérieures des Arts).

Les points suivants reviendront sur la méthodologie des différentes étapes du processus (objectifs, recrutement et passations, structure des guides d'entretien et questionnaires). Une présentation complète de la construction de la méthodologie figure en Annexe 3.

V.B Les entretiens avec les représentant.es des établissements d'enseignement supérieur

Durant les mois de décembre et janvier 2023, l'équipe de recherche a pris contact et rencontré les représentant.es de l'ensemble des EES en Fédération Wallonie-Bruxelles, incluant les U, les HE et les ESA. La liste initiale des personnes à rencontrer dans chaque établissement a été transmise par l'administration. Dans certains cas, la personne ciblée a préféré se faire accompagner ou remplacer par une collègue. Lors des entretiens, certaines personnes ont conseillé de rencontrer un.e collègue : pour certains établissements, 2 ou trois entretiens ont été menés. Par contre, si l'établissement était distribué sur plusieurs sites, seul le site principal a été contacté.

Des membres de la direction, des conseillers en prévention des risques psychosociaux, des membres des unités dédiées au bien-être étudiant (cellules de prévention, service d'aide aux étudiant.es, psychologues attachés à l'établissement) ont été rencontrés par les membres de l'équipe de recherche. L'objectif de ces entretiens était de prendre connaissance des caractéristiques de l'établissement (nombre d'étudiant.es et de membres du personnel, disposition du site, etc.) et d'identifier des initiatives existantes en matière de prévention du

harcèlement et des violences dans l'établissement, et des projets en cours autour de ces thématiques. Pour ancrer la discussion sur la thématique de harcèlement, les chercheuses posaient toujours une question quant à une expérience propre à l'établissement en la matière : quels faits marquants, quelles réactions de l'organisation, les leçons tirées aujourd'hui de cet événement spécifique. La discussion terminait par une synthèse sous forme d'une analyse SWOT (Strengths, Weaknesses, Objectives, Threats) complétée par les répondant.es dans une approche plus prospective, afin de mettre en évidence les ressources et les freins rencontrés par les EES sur le terrain et les problèmes et opportunités qu'ils envisageaient dans un futur proche.

Ces entretiens se sont déroulés en présentiel ou en visioconférence, menés par un binôme de chercheuses. Ils ont été enregistrés avec l'accord des participant.es puis retranscrits pour être analysés. Les entretiens exploratoires ont fait l'objet d'une synthèse thématique. Les entretiens ont permis d'alimenter le questionnaire de l'enquête en ligne. Ils ont par ailleurs directement servi à problématiser les thématiques du premier tour de l'enquête Delphi.

V.C L'enquête en ligne

Une enquête en ligne a été menée dans l'ensemble des EES en Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette enquête s'adressait aux étudiant.es de toutes les années académiques, en ce compris les étudiant.es en master complémentaire, mais aussi aux doctorant.es et à l'ensemble des membres du personnel. Il s'agit d'un questionnaire unique, hébergé sur Qualtrics. Le questionnaire figure en Annexe 2.

Objectifs de l'enquête en ligne

L'objectif de l'enquête en ligne était de réaliser un état des lieux de la fréquence, des contextes de survenue, et des suites données aux discriminations et violences dans l'enseignement supérieur. Une attention particulière a été portée aux critères de discrimination susceptibles de donner lieu à ou d'amplifier les victimisations, dans une lecture intersectionnelle. Les conséquences des violences subies, en termes psychologiques, de santé, mais aussi d'investissement scolaire et professionnel ont été évaluées. Le questionnaire intégrait également des mesures sur la perception du climat des établissements (en ce compris le sexisme ambiant) et invitait à formuler et à évaluer des propositions en matière de prévention, ainsi que leur efficacité.

Recrutement et complétion de l'enquête en ligne

Une phase de prétest a été effectuée au mois de janvier 2023. L'enquête a ensuite été diffusée au mois de février 2023, après réajustements (reformulations, ajouts d'items,) suite au prétest.

Cette enquête a été diffusée par plusieurs biais, afin de toucher un maximum de personnes, en partenariat avec une agence de communication (Agence 18.24) :

- Communiqués de presse ;
- Information diffusée par les services de communication des EES. Une présentation de la recherche au sein de la chambre des Universités, de la chambre des Hautes Ecoles et de l'enseignement supérieur de promotion sociale et de la chambre des Ecoles supérieures des Arts de l'ARES ;

- Information sur la recherche auprès des représentant.es des étudiant.es de la fédération francophone des étudiant.es et associations étudiantes, et invitation à diffuser l'enquête;
- Informations sur la recherche auprès des représentant.es du personnel et des syndicats et invitation à diffuser l'enquête ;
- Soutien et promotion de l'enquête via les organes de prévention (SEPP/SIPP/CCB)
- Affiches et folders avec QR code ;
- Présence d'ambassadeur.rices étudiant.es sur les sites des EES ;
- Flyers et affiches dans les EES (voir Annexe 1) ;
- Annonces en ligne et sur les réseaux sociaux (pages Facebook, LinkedIn) ;
- Diffusion de l'enquête par mail, via le répertoire des établissements eux-mêmes ;
- Création avec l'agence Moovizz d'une capsule vidéo illustrée par le dessinateur Pierre Kroll¹¹ et diffusion de la capsule.

Il était important que les affilié.es, étudiant.es et membres du personnel de tous les EES soient informé.es de la recherche et des objectifs poursuivis et reçoivent une invitation à participer à l'enquête en ligne. Ne disposant pas de listing des e-mails des affilié.es, nous avons rencontré les directions des EES afin de présenter l'étude, de discuter, et de prévoir les stratégies de communication. Lors de la présentation de la recherche organisée au sein des chambres de l'ARES, nous avons pris connaissance des motivations et des intérêts, ainsi que des résistances en lien avec l'étude, et apporté les réponses aux questions relatives aux objectifs et retours des résultats de la recherche. Il s'agissait également de discuter et de prévoir les stratégies de diffusion en interne. Finalement, il a été convenu qu'un e-mail type ainsi qu'un kit de communication (logo, flyers, capsule vidéo) seraient mis à disposition des directions des EES pour assurer la communication en interne.

La date du lancement de l'enquête en ligne que l'on voulait commune à chaque EES a dès lors été décidée en concertation avec les directions des EES qui ont souhaité qu'il soit tenu compte des contraintes liées au calendrier académique. Il nous a été demandé de tenir compte de la diffusion des résultats de l'enquête UniSAFE (à laquelle avaient participé deux Universités) ainsi que d'événements de violences sexuelles vécus au sein de certains établissements à cette période, avec des retentissements émotionnels forts.

Un e-mail de lancement de l'enquête et sollicitation à participer à l'enquête a été envoyé aux directions qui devaient le relayer au sein de la communauté de leur EES. De la sorte, l'ensemble des affilié.es recevaient une information et invitation à participer à l'étude.

Plusieurs relances ont été effectuées afin d'assurer la participation des étudiant.es et des membres du personnel de tous les EES.

La durée de complétion de l'enquête était initialement estimée à 30 minutes. Toutefois, le questionnaire incluant des questions fermées et ouvertes ainsi que la possibilité de livrer des récits, la complétion pouvait largement dépasser cette estimation. Afin de minimiser l'abandon et la fatigue des participant.es, le lien d'accès à l'enquête de chaque participant.e est resté ouvert tout au long de la durée au cours de laquelle elle était proposée. Les participant.es avaient dès lors la possibilité d'y revenir à plusieurs reprises.

¹¹ <https://www.youtube.com/channel/UCWV2bhAWKA-SFhVCZkRbIyA>

Cette enquête a rencontré une importante mobilisation, tant de la part des étudiant.es que des membres du personnel. **Au total, 13313 personnes ont entamé l'enquête et 7341 personnes ont terminé l'entièreté de l'enquête.** L'équipe de recherche a par ailleurs reçu de nombreux e-mails de personnes souhaitant témoigner de leur vécu et parfois solliciter de l'aide. Ces écrits hors processus de recherche illustrent l'importance de rendre compte de ces problématiques, d'ouvrir des opportunités sécurisantes de dévoilement, et d'améliorer l'aide proposée.

Structure du questionnaire

Le questionnaire final inclut à la fois des mesures scientifiques validées et des mesures créées pour l'enquête. Leur choix a été conduit par les objectifs de recherche, sur base des réflexions émanant des entretiens avec les représentant.es des EES et en lien avec la littérature scientifique sur le sujet. Parmi les études récentes sur le sujet, l'équipe de recherche a notamment travaillé à partir des enquêtes ESSIMU (Bergeron et al., 2016) et UniSAFE (Lipinsky et al., 2021). Les membres du comité d'accompagnement ont contribué à l'élaboration de certaines questions (notamment la connaissance des dispositifs existants) et ont validé le questionnaire dans sa version finale.

Les données sociodémographiques, les critères protégés et le statut dans l'établissement

La section sur les données sociodémographiques comprend à la fois les données sociodémographiques classiques (sexe, âge, etc.), les critères protégés par la législation anti-discrimination et des questions sur le statut des répondant.es dans leur établissement.

Age, sexe et statut

Parmi les données sociodémographiques collectées auprès des participant.es se trouvaient l'âge, la nationalité ou les nationalités, le sexe¹², l'orientation sexuelle, l'identification au sexe attribué à la naissance, le statut conjugal. L'enquête BEHAVES était adressée à l'ensemble des personnes fréquentant les établissements d'enseignement supérieur, comme étudiant.e, membre du personnel ou doctorant.e. Afin de prendre en compte des spécificités des différents types d'établissement, 15 propositions ont été effectuées, permettant aux participant.es d'indiquer leur statut respectif au sein de leur établissement.

Critères de discrimination

La question suivante a été posée : « *Pensez-vous appartenir à un groupe habituellement victime de discriminations, en raison de votre origine ou de votre couleur de peau ?* ». D'autres critères de discrimination potentiels ont fait l'objet de questions spécifiques, notamment le fait d'avoir des enfants, le handicap ou encore la fortune. Les participant.es ont été invités à indiquer s'ils avaient eu des enfants depuis leur entrée dans l'établissement, s'ils ou elles avaient sollicité un congé parental et s'ils ou elles l'avaient obtenu.

En ce qui concerne le handicap, le questionnaire mentionne : « *un trouble ou un handicap qui a un impact sur votre vie quotidienne (Sans s'y limiter, handicap sensoriel (handicap visuel,*

¹² Quatre options ont été proposées aux participant.es : *Homme (H) ; Femme (F) ; Non binaire ou fluide dans le genre (NB) ; Autre (A) ; Je ne souhaite pas répondre (JSPR)*. Chacune de ces catégories a fait l'objet d'analyses croisées, permettant une lecture genrée des résultats.

auditif, ...), handicap moteur, maladie invalidante, trouble psychique, trouble d'apprentissage (troubles « dys »), maladie chronique...) ». Les participant.es s'identifiant à cette description ont ensuite été invité.es à préciser de quel trouble il s'agissait : handicap sensoriel (handicap visuel, déficience auditive, ...), handicap moteur, maladie invalidante, trouble psychique, troubles d'apprentissage (troubles « dys »), troubles du spectre de l'autisme ou maladie chronique.

Ensuite, le questionnaire, prenant appui sur des recherches antérieures portant sur la précarité étudiante, inclut pour indicateur une question sur la demande de bourse chez les étudiant.es et si celles-ci leur avaient été accordées ou non. Les bourses et aides financières prises en compte sont au nombre de quatre : allocation d'étude du ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, statut d'étudiant modeste, aide du conseil ou du service social de mon établissement, ou encore une aide du CPAS.

Enfin, une question permettait de prendre en compte les raisons perçues pour la discrimination subie : « *Depuis votre entrée dans l'établissement, pensez-vous avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations ?* ». Les participant.es ayant répondu par l'affirmative étaient ensuite invités à sélectionner, parmi 24 propositions incluant les critères protégés et facteurs de risque identifiés dans la littérature scientifique, la ou les causes perçues de ces discriminations.

Statut dans l'établissement

L'enquête BEHAVES était adressée à l'ensemble des personnes fréquentant les établissements d'enseignement supérieur, comme étudiant·e, travailleur·euse ou doctorant·e. Eu égard aux spécificités des différents types d'établissement, 15 propositions ont été effectuées, permettant aux participant·es d'indiquer leur statut dans leur établissement.

Les répondant.es ont aussi été invité.es à préciser dans quel type d'établissement ils et elles travaillaient ou étudiaient, dans quel établissement en particulier parmi les 6 U, les 19 HE et les 16 ESA en Fédération Wallonie-Bruxelles, et dans quel domaine au sein de cet établissement (faculté ou option). Plusieurs questions ont été adressées aux membres du personnel afin de préciser leur statut dans l'établissement : travail à temps plein ou à temps partiel et précarité perçue de l'emploi par rapport à une stabilité à long terme. Enfin, la mobilité internationale, la situation d'étudiant.e étranger.ère, le statut de réfugié.e, le statut Erasmus ont, eux aussi, fait l'objet de questions spécifiques, en lien avec les facteurs de risque identifiés dans la littérature scientifique. Ces personnes, détenant parfois une moins bonne connaissance de la langue et des dispositifs d'aide accessibles, peuvent également se trouver coupées de leurs proches et des ressources dont elles disposent, restées dans leur pays d'origine. Elles seraient plus vulnérables aux violences.

L'évaluation des victimisations s'est structurée à partir de 5 blocs, chacun étant dédié à un type de comportement de harcèlement ou de violences et reposant sur une structure identique.

Les Blocs « comportements »

Le questionnaire comporte cinq « Blocs » évaluant une forme de violence ou harcèlement : harcèlement moral (13 items), violence physique et cyberviolence (7 items), harcèlement

sexiste (7 items), comportement sexuel non voulu (9 items) et coercition sexuelle (6 items). Les violences sexistes et sexuelles reprenant ces 3 échelles comptent 22 items. Ce sont 42 items qui sont proposés dans l'étude pour évaluer les comportements de harcèlement et de violence.

Structure des Blocs

Pour chaque section, ou Bloc, il était demandé aux participant.es **s'ils et elles avaient déjà été victimes de l'un ou de plusieurs comportements de la part d'une personne affiliée à l'établissement, que ce soit sur le campus, hors campus, ou en ligne depuis leur entrée dans l'établissement.** Les participant.es ont à préciser combien de fois ils ont rencontré le ou les comportements depuis leur entrée dans l'établissement et au cours des six derniers mois. Ensuite, une question portait sur le motif perçu par les victimes des comportements perpétrés par le ou les auteur.es. Une liste de 24 critères, principalement élaborée sur base de la législation anti-discrimination, leur a été proposée avec pour question : « *D'après vous, ce comportement - ou au moins l'un de ces comportements - était lié à ...* ». Les répondant.es pouvaient cocher plusieurs réponses. Les options « *aucun de ces motifs* » et « *autre* » figuraient parmi les items de la liste. Enfin, une question aborde le sexe du ou des auteur.es et leur statut dans l'établissement.

Dans un deuxième temps et pour chacune des sections (harcèlement moral, violences, les trois formes de violences sexistes et sexuelles), il est demandé aux participant.es de se référer à une situation marquante. Partant de cette situation, des questions sur le type de comportements, le contexte des faits, l'alcoolisation de l'auteur.e et de la victime ont été posées. Ensuite, une section portait sur la réaction de la victime suite à cette situation marquante (parmi 13 propositions). Les répondant.es qui avaient rapporté les faits aux autorités de l'établissement, à la hiérarchie ou à la direction étaient invité.es à indiquer la ou les réactions suite à ce dévoilement (13 propositions) et leur degré de satisfaction par rapport à celle-ci. Les répondant.es qui indiquaient ne pas avoir réagi au cours de la situation marquante devaient en préciser la raison (15 propositions).

Une question ouverte permettait enfin aux participant.es qui le souhaitaient de faire le récit des comportements vécus (« *Vous avez répondu avoir vécu au moins un des comportements/événements mentionnés ci-avant au cours de vos études ou de votre carrière. Cette section vous permet de témoigner de cet événement avec une plus grande précision. Votre récit nous aidera à mieux comprendre les gestes, le contexte, le lieu, le recours à l'aide et l'aide reçue, et tout autre élément que vous jugez pertinent de nous transmettre. Pouvez-vous décrire ci-dessous une des situations que vous avez vécues (une situation survenue une seule fois ou une situation qui s'est répétée dans le temps) ? Les réponses seront traitées de façon anonyme et nous effacerons toute information permettant d'identifier une personne impliquée. Votre récit ne constitue pas un dévoilement aux autorités ou aux instances de l'institution d'enseignement. Il ne sera pas utilisé pour investiguer les personnes impliquées dans les événements, ni intervenir auprès de ces dernières* »).

Deux questions, répétées pour chaque section (harcèlement moral, violences, les trois formes de violences sexistes et sexuelles) portaient sur le ou les comportements dont les répondant.es avaient été directement témoins et sur leur réaction (parmi 13 propositions).

Bloc 1 : Le harcèlement moral

Afin de définir le harcèlement moral et les comportements qui en sont caractéristiques, l'équipe de recherche s'est rapportée à la définition fournie par le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale¹³.

Pour cette section, 13 items ont été sélectionnés. Les comportements repris dans le questionnaire reposent sur cette définition : s'abstenir de fournir des informations importantes ou nécessaires, répandre des ragots, ignorer et exclure, faire des remarques insultantes ou des commentaires offensants, crier, dénigrer, critiquer, discriminer, contraindre à des travaux dangereux, etc. Certains items proviennent de l'enquête ACADISCRI (Hajjat et al., 2022), laquelle évalue les discriminations rencontrées par les étudiant.es et le personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Bloc 2 : Les violences physiques et cyberviolences

Le Bloc 2 est composé de 6 items. Cinq sont repris repris d'études précédentes : enfermer dans une salle, un bureau ou des toilettes (cet item provient de l'enquête ACADISCRI menée par Hajjat et ses collaborateurs en 2022) ; empêcher d'entrer dans une salle ; dégrader ou détruire les affaires personnelles ; menacer de frapper ; agresser sans arme ; agresser avec une arme. Les comportements reprennent donc les agressions contre les possessions et contre les personnes, avec ou sans arme. À ces items s'ajoute un item sur les cyberviolences en référence à la notion de **cyber-agression** (Corcoran et al. , 2015). Il est formulé comme suit : « *vous a harcelé ou harcelée, menacé ou menacée, attaqué ou attaquée en ligne (par exemple via les réseaux sociaux)* ».

Bloc 3, 4 et 5 : Les violences sexistes et sexuelles

Les violences sexistes et sexuelles ont été mesurées par le *Sexual Experiences Questionnaire* (Fitzgerald et al., 1995). Dans sa version originale, cette échelle vise à évaluer la fréquence des comportements de harcèlement sexuel au travers de trois dimensions : le harcèlement sexiste ou *gender harassment*, les attentions sexuelles non désirées et la coercition sexuelle.

Pour rappel, l'échelle « **harcèlement sexiste** »¹⁴ fait référence à un ensemble de comportements dégradants, hostiles et sexistes verbaux et non-verbaux. Ces comportements incluent les insultes et commentaires sexistes, les menaces et actes d'intimidation.

L'échelle « attentions sexuelles non désirées » a été renommée dans notre recherche « **comportements sexuels non voulus** » afin de lever toute ambiguïté sur la nature **non consentie** des **comportements sexuels avec ou sans contacts physiques (sollicitations sexuelles, menaces, agressions et tentatives d'agression)**. À la différence du harcèlement sexiste, elles visent à obtenir un échange sexuel plutôt qu'à intimider ou humilier la victime.

¹³ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/definitions-et-champ-dapplication>

¹⁴ Nous avons opté pour l'appellation de cette sous-échelle « harcèlement sexiste » (*gender harassment*) correspondant davantage aux comportements qu'elle couvre. Cela permet également d'éviter toute confusion.

L'échelle « **coercition sexuelle** » inclut quant à elle le chantage sexuel en retour d'avancements professionnels ou académiques, et les menaces en ce sens. Cette dimension a subi de légères adaptations afin de correspondre au contexte de l'enseignement supérieur.

Afin de rendre compte des violences sexuelles perpétrées au moyen des technologies numériques, plusieurs items ont été ajoutés par l'équipe de recherche : « *vous a envoyé par Internet ou vous a montré du matériel (images, écrits, objets, vidéos) à connotation sexuelle alors que vous ne vouliez pas* » ; « *a pris des photos de vous ou vous a enregistré ou enregistré de manière illégale* ». Cet item ne mentionne pas explicitement la dimension sexuelle des images ou contenus enregistrés ; « *a diffusé des images ou des textes à caractère sexuel vous concernant sans votre consentement* ». Ce dernier item permettra de mettre à jour les épisodes de *sexting* secondaire, soit la diffusion non-consentie d'images à caractère sexuel. Il s'agit d'une forme de violence sexuelle facilitée par les technologies numériques.

Le bloc des violences sexistes et sexuelles compte au total 22 items pour les trois échelles : harcèlement sexiste (7 items), comportement sexuel non voulu (9 items) et coercition sexuelle (6 items).

Répercussions

Aux participant.es qui avaient signalé avoir subi un ou plusieurs des comportements proposés dans les différents Blocs, il a été demandé dans quelle mesure elles et ils ressentaient certaines difficultés depuis et en raison des événements auxquels ils et elles avaient été confrontés (1 : Pas du tout – 5 : Extrêmement). Une mesure subjective de ce type présente l'intérêt de rester au plus proche de leur vécu, en lien avec un épisode de victimisation clairement identifié.

Les sphères investiguées sont les suivantes :

- Académique et professionnelle (ex. « *avoir eu l'intention de changer ou avoir changé de parcours scolaire ou professionnel* ») ;
- Affective et intime (ex. « *éprouver des difficultés dans sa vie affective, sexuelle* ») ;
- Consommation d'alcool et de médicaments ;
- Santé (ex. « *modifier certaines habitudes de vie (ex. : sommeil, alimentation)* ») ;
- Symptômes de stress post-traumatique (ex. « *avoir eu des cauchemars à propos de cet (ces) comportements/événement(s) ou y penser alors que vous ne le vouliez pas* »).

Concernant l'impact potentiel sur la productivité, le bien-être et les capacités d'apprentissage des victimes, la *Self-Doubt Scale* a été mobilisé (sous-échelle de la *Subjective Overachievement Scale* développée par Oleson et ses collaborateurs, 2000). Cette sous-échelle mesure le sentiment de doute subjectif par rapport aux capacités professionnelles ou académiques du sujet (ex. « *Le plus souvent, je ne me sens pas sûr ou sûre de mes capacités* »). Elle est ici notée sur une échelle de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord). Deux options (« *Je ne sais pas* » et « *Je ne souhaite pas répondre* ») ont été ajoutées à l'échelle de Likert. Ces mêmes questions ont été soumises aux personnes qui avaient été témoins d'un ou plusieurs comportements cités dans les différents blocs.

Climat de l'établissement

Cinq items ont été créés pour les besoins de la recherche, mesurant l'engagement perçu de l'établissement dans les thématiques abordées par BEHAVES, le sentiment de sécurité et la confiance envers l'établissement. Il s'agit des items suivants :

- « *Mon établissement est soucieux du bien-être des personnes qui y étudient et qui y travaillent* » ;
- « *Mon établissement est actif dans la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles* » ;
- « *Mon établissement est actif dans la lutte contre les discriminations* » ;
- « *Je me sens en sécurité au sein de mon établissement d'enseignement et sur le campus* » ;
- « *Je fais confiance à mon établissement pour gérer équitablement les questions d'égalité de traitement des personnes dans l'institution* ».

3 items ont ensuite été créés pour évaluer la confiance en la mise en œuvre de différents types d'interventions :

- « *Suite à des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence, mon établissement met en œuvre des mesures disciplinaires si nécessaire (avertissement, suspension, procédure de réhabilitation, exclusion, licenciement, ...)* » ;
- « *Suite à des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence, mon établissement se met en contact avec des organisations et des professionnels externes d'aide aux victimes* » ;
- « *Suite à des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence, mon établissement se met en contact avec des professionnels juridiques, la police et la justice pénale si nécessaire* ».

Pour les personnes en situation de handicap en particulier, un item supplémentaire a été mobilisé : « *En tant que personne en situation de handicap, mon établissement a mis en place des aménagements pour me permettre de dénoncer les comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence et de suivre l'évolution de la procédure/dossier* ». Cet item a été noté selon les mêmes modalités que précédemment.

Une mesure de justice organisationnelle a également été intégrée au questionnaire. Il s'agit d'une échelle validée, mobilisée dans la recherche de Rubino et al. (2018) sur les liens entre justice organisationnelle et harcèlement sexuel. Le concept de justice organisationnelle renvoie à la façon dont les individus évaluent la manière dont leur organisation agit et se comporte envers eux. Ce concept donne une indication des normes de comportement et des valeurs véhiculées au sein de l'organisation. En effet, il reflète le code moral/éthique d'une organisation, affectant notamment le respect des autres, la bienveillance et l'intégrité des employés.

L'échelle incluse dans l'étude se compose de quatre items évaluant les quatre dimensions de la justice organisationnelle, à savoir la **justice procédurale** (p. ex. la perception d'équité liée au processus et aux procédures utilisés pour prendre une décision), la **justice distributive** (p. ex. la perception d'équité liée à une décision organisationnelle et/ou un résultat particulier), la **justice informationnelle** (la perception d'équité liée aux explications et aux informations

reçues) et enfin la **justice interpersonnelle** (la perception d'équité liée à la qualité du traitement interpersonnel).

Pour la dimension de la justice distributive, l'item a été décliné en deux versions, une pour les étudiant.es et l'autre pour les employé.es. Ici encore, chaque item a été noté sur une échelle de Likert en quatre points (1 : Pas du tout d'accord à 4 : Tout à fait d'accord) avec les options « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre ».

Les items inclus sont les suivants :

- « *Je fais confiance à mon établissement pour gérer équitablement les questions d'égalité de traitement des personnes dans l'institution* » : item évaluant la dimension de la justice procédurale (étudiant.es et employé.es) ;
- « *Dans mon établissement, les opportunités d'emploi et les promotions sont basées uniquement sur des caractéristiques liées au travail* » : item évaluant la dimension de la justice distributive (employé.es) ;
- « *Dans mon établissement, les évaluations (notes) sont basées uniquement sur des caractéristiques liées à au travail fourni* » : item évaluant la dimension de la justice distributive (étudiant.es) ;
- « *Dans mon établissement, tout le monde est informé des questions et des décisions qui le ou la concernent* » : item évaluant la dimension de la justice informationnelle (étudiant.es et employé.es) ;
- « *Mon établissement aide tout le monde à se sentir inclus ou incluse* » : item évaluant la dimension de la justice interpersonnelle (étudiant.es et employé.es).

Mythes du viol et perception des femmes dans les EES

Deux mesures ont été proposées dans le cadre du questionnaire.

La première de ces mesures est l'**IRMA-S ou Illinois Rape Myth Acceptance Scale - Subtle Version**, développée et validée par Thelan et Meadows (2022). Six items ont été sélectionnés et évalués sur une échelle de Likert en quatre points (1 : Pas du tout d'accord à 4 : Tout à fait d'accord) avec les options « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre ».

La seconde échelle est l'**Experiences with Ambivalent Sexism (EASI-10)**, développée par Salomon et al. (2020). La version courte de l'échelle comprend 10 items. L'échelle a été adaptée pour les besoins de la recherche ; plutôt que de mesurer les expériences individuelles de sexisme, elle a été donnée avec la consigne de considérer « *Dans mon établissement, les femmes...* » (p. ex. « *... sont ignorées ou négligées à cause de leur sexe* »). Afin de limiter les risques d'abandon, huit items de l'échelle originale ont été conservés et introduits avec la consigne suivante « Nous vous proposons les affirmations suivantes qui portent sur votre perception de la place des femmes dans votre établissement d'enseignement ». Chaque item a été noté sur une échelle de Likert en quatre points (1 : Pas du tout d'accord à 4 : Tout à fait d'accord) avec les options « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre ».

Santé et bien-être

Il a tout d'abord été demandé aux participant.es comment étaient leurs relations avec les proches, les collègues, les supérieur.es hiérarchiques, les autres étudiant.es, le corps enseignant ou encore le personnel administratif au cours des six derniers mois. Chacune de ces dimensions a été évaluée sur une échelle de Likert de 1 (Insatisfaisante) à 4 (Satisfaisante), avec les options « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre ». La santé physique, psychologique ainsi que les comportements de consommation des répondant.es ont ensuite été évaluées.

La première de ces mesures est la *Hospital Anxiety and Depression Scale (HAD)*, une échelle validée comprenant initialement 20 items et permettant une mesure clinique des symptômes anxieux et dépressifs. Il est demandé aux participant.es comment ils et elles se sont senti.es au cours des six derniers mois, partant de différents symptômes (ex. « *Je me sens tendu ou tendue, énervé ou énervée* »). En plus de l'échelle HAD, deux items émanant de la **SCL-90-R**, *The Symptom Checklist-90-Revised*, de Derogatis et Unger (2010), portant sur les idéations suicidaires (« Il m'est arrivé de penser que la vie ne valait pas la peine d'être vécue » ; « *Il m'est arrivé de penser au suicide* »). Au total, 16 items ont été inclus dans la présente recherche. Chaque item est jaugé sur une échelle de 1 (Jamais) à 5 (Tout le temps). La deuxième mesure évalue les comportements de consommation de boissons alcoolisées (bière ou vin, spiritueux), de cannabis, d'autres drogues, de médicaments (anxiolytiques, antidépresseurs, etc.) sur prescription et sans prescription. Une échelle de fréquence en six points 1 (Jamais) à 6 (Tous les jours ou presque) a été proposée aux participant.es, leur demandant à quelle fréquence ils et elles avaient consommé ces substances au cours des six derniers mois.

Aide souhaitée et connaissance des dispositifs

Cette section visait à obtenir un aperçu de la connaissance des dispositifs d'aide existants, de leur pertinence, et des propositions supplémentaires que pourraient fournir les participant.es pour la prévention. Cette section a notamment été construite sur base des entretiens avec les représentantes des EES (étape 1 de la recherche) et de la circulaire 8256 (13/09/21)¹⁵. L'équipe de recherche a également consulté les propositions de prévention issues de recherches similaires et de la littérature scientifique.

Il a tout d'abord été demandé aux participant.es quelles mesures leur établissement devrait adopter pour sensibiliser et lutter contre les violences, le harcèlement et les discriminations (plusieurs réponses possibles parmi 33 options). Une option supplémentaire sous forme de question ouverte permettait aux participant.es de formuler d'autres propositions.

Ensuite, une liste des dispositifs existants, cartographiés au cours de la première phase de l'enquête, a été soumise aux participant.es. Il leur a été demandé de sélectionner le(s) dispositif(s) qu'ils connaissaient, parmi 29 options. Parmi les options sélectionnées, les répondant.es devaient ensuite indiquer si ces dispositifs pouvaient intervenir ou intervenaient dans leur établissement.

¹⁵ Au cours de notre recherche, une nouvelle version de la circulaire (9037 du 18/09/23) qui abroge et remplace la circulaire 8256 a été éditée. Le questionnaire s'est néanmoins basé sur le contenu de la première circulaire de 2021.

Enfin, pour clôturer le questionnaire, une question ouverte portait sur l'aide souhaitée par les participant.es, formulée comme suit : « *Si un jour vous viviez des situations de harcèlement, discrimination, violence et harcèlement sexuel du fait d'une personne affiliée à votre établissement d'enseignement (ou si vous en avez vécu), quel type d'aide souhaiteriez-vous obtenir ?* ». Les réponses ont fait l'objet d'une analyse qualitative. Une analyse thématique de ces productions, avec identification des unités de sens, de thèmes et de sous-thèmes a été menée.

Procédure statistique

Pour toutes les questions de l'enquête, une analyse descriptive a été menée par item. Nous avons présenté et discuté les prévalences au sein de l'échantillon total des répondant.es de l'enquête, et en fonction du statut (étudiant.es, doctorant.es, doctorant.es membres du personnel et membres du personnel), de l'établissement (U, HE, ESA) et du sexe (hommes, femmes, non binaires). Les scores de victimisation ont été définis à partir du nombre de comportements rapportés par chaque répondant.e aux 5 échelles de comportements (HM, V, HS, CSNV et CS). Dans le but d'approcher le concept de polyvictimisation, nous avons établi un tableau des prévalences reprenant les différentes formes de comportements subis par les participant.es. Pour les dimensions qui le requéraient, soit les répercussions des victimisations et le climat, un score global a été calculé. Enfin, nous avons testé si des variables individuelles pouvaient expliquer les scores de victimisation, de harcèlement moral, de violences physiques et des violences sexuelles et sexistes (voir le détail de la procédure statistique en Annexe 3 – point 3.3)

V.D Les focus groups

L'objectif de cette étape de la recherche est d'explorer les représentations des étudiant.es lorsqu'il est question de harcèlement, de violence, de discrimination et de réfléchir à des propositions en matière de prévention, tenant compte des freins existants. Les focus groups, tout comme les analyses des questions ouvertes du questionnaire, complètent et enrichissent l'enquête quantitative (complémentarité).

Objectifs des focus groups

Plusieurs questions de recherche ont guidé ces focus groups : l'identification et la reconnaissance des situations de harcèlement et de discrimination, les résonances émotionnelles, les freins et les ressources dont disposent les étudiant.es face à ces situations, les moyens de mobiliser les témoins, le rôle et la place des établissements d'enseignement supérieur et les attentes en matière de prévention.

Canevas d'entretien

Un canevas d'entretien unique a été proposé aux participant.es. Il s'agissait tout d'abord d'explorer ce qu'évoquent les termes « harcèlement » et « discrimination » dans l'enseignement supérieur.

Ensuite, deux vignettes ont été proposées. Elles ont été construites sur base des récits de victimisation évoqués dans l'enquête quantitative. La première de ces vignettes met en scène deux étudiant.es en contexte festif. La seconde vignette concerne les commentaires et remarques dénigrantes d'un.e professeur.e vis-à-vis d'un.e étudiant.e. Chacune de ces vignettes

a été rédigée de manière à ne pas mettre en évidence le sexe des protagonistes (pronoms neutres, prénoms mixtes). Les échanges en groupe ont cependant fait émerger qu'en ce qui concerne la première vignette (faits de nature sexuelle), les participant.es ont unanimement supposé que les faits étaient commis par un homme envers une femme. Les interprétations ont été plus libres en ce qui concerne la seconde vignette. Pour chacune de ces vignettes, les participant.es ont été amené.es à réfléchir à ce qu'ils et elles feraient s'ils et elles se trouvaient dans la situation de la victime, s'ils et elles étaient témoins des faits, et aux freins et aux ressources pour agir ou demander de l'aide.

La troisième question portait sur la confiance envers l'établissement d'enseignement supérieur et comment il serait possible de l'améliorer pour faciliter le recours à l'aide. Cette question fait plus particulièrement écho aux résultats de l'enquête quantitative, lesquels mettent en évidence de fortes craintes autour du dévoilement des situations-problèmes, la peur des représailles, et de la méfiance envers les autorités et services des établissements d'enseignement.

La quatrième question abordait le pouvoir d'action des participant.es face au harcèlement, aux violences, et aux discriminations dans l'enseignement supérieur : en tant qu'agents de prévention, se sentent-ils et elles concerné.es ? Quel est leur rôle, comment imaginer leur place et leur fonction dans la prévention ?

Enfin, étaient abordées les attentes des participant.es envers leur établissement en matière de prévention, leurs demandes, recommandations et propositions. Au cours des échanges, les participant.es se sont aussi saisi.es de cette question pour fournir un retour sur les initiatives qui fonctionnaient et leur semblaient prometteuses et une critique sur celles qui étaient inefficaces ou restaient à améliorer.

Méthodologie des focus groups et participant.es

Les focus groups ont été menés en ligne via l'application Teams, une méthode validée par la littérature scientifique. Les technologies en ligne sont de plus en plus utilisées pour la collecte de données qualitatives en général, et pour les groupes de discussion en particulier et en relève l'intérêt surtout pour les thématiques sensibles. Il est néanmoins relevé une possible perte d'informations non verbales. (Flayelle et al., 2022 ; Stewart & Shamdasani, 2017). Une durée d'1h30 à 2h était prévue par groupe.

Les groupes ont pris place du mois d'avril 2023 jusqu'au début du mois de juillet 2023, hors session d'examen.

Les participant.es à l'enquête quantitative pouvaient manifester leur intérêt pour les focus groups. Celles et ceux qui l'ont fait ont été contacté.es. Des stratégies multiples de recrutement ont ensuite été déployées. Les conseils étudiants des différents EES, les cercles festifs, les associations étudiantes, cercles culturels et autres (clubs de théâtre, d'échec, associations féministes et politiques) ainsi que les réseaux doctorants ont été contactés et invités à diffuser l'information. Des annonces ont également été diffusées sur les réseaux sociaux et notamment les groupes Facebook fréquentés par les étudiant.es.

Au total, trois focus groups ont eu lieu auprès d'étudiant.es :

- Groupe non-mixte d'étudiants universitaires (6 hommes) ;

- Groupe non-mixte d'étudiantes universitaires (4 femmes) ;
- Groupe mixte d'étudiant.es en HE (4 femmes et 3 hommes).

Les Ecoles Supérieures des Arts ne sont pas représentées, ce qui constitue une limite. Deux focus groups ont été menés auprès des doctorant.es (7 participant.es, dont 4 femmes). Les participant.es sont issu.es de différents EES, de différentes filières. Ces groupes présentent une importante diversité en termes de profils, d'établissements représentés, de faculté et de temporalité dans le parcours de thèse ou d'études. Plusieurs doctorant.es en situation de mobilité internationale (depuis ou vers la Belgique) ont également pris part aux échanges.

Dans l'objectif d'une dynamique de recherche participative, un dernier focus group a été mené auprès des représentantes de la FEF (6 participantes), qui ont participé à celui-ci en tant que représentantes de leur association, intégrant un positionnement et un niveau de réflexion différents qui seront analysés indépendamment des focus groups des étudiant.es.

V.E Le Delphi

La méthode Delphi pour l'analyse des politiques publiques

La méthode Delphi est la plus connue et la plus ancienne des méthodes dites d'expert.es. À l'origine outil de prospective, la méthode Delphi (ou « *Delphi Group* ») est une technique à la fois sophistiquée (elle permet de rendre compte de la complexité d'une problématique et d'organiser le passage de la réflexion à l'action coordonnée) et modulable (elle fait preuve d'une grande capacité d'adaptation selon les problématiques envisagées). Dans sa définition la plus simple, la méthode Delphi est une méthode qui permet d'obtenir une liste de positions, indiquant parfois un certain niveau de consensus ou de dissensus, en interrogeant un panel d'experts d'un domaine déterminé selon un processus en plusieurs tours. Entre chaque tour, l'équipe de recherche rédige des conclusions, puis lance un nouveau tour avec des questions inspirées de ces conclusions. Cette approche est aujourd'hui surtout mobilisée dans le secteur médical (Mukherje, 2015 ; Slomian et al., 2017).

La méthode Delphi s'appuie sur un processus itératif, c'est-à-dire sur une suite d'au moins deux questionnaires successifs (aussi appelés « tours », ou rounds en anglais). Bien qu'il n'existe pas de règle stricte, les enquêtes Delphi sont généralement conçues avec un minimum de deux tours. « Si l'objectif est de comprendre les nuances (un objectif de la recherche qualitative) », deux tours peuvent suffire à atteindre un niveau de saturation suffisant (Skulmoski et al., 2007, p.11).

Le premier tour de l'enquête adopte un format ouvert afin de recueillir un matériau qualitatif nuancé de la part des répondant.es interrogé.es sur la thématique investiguée. Les données recueillies par le biais d'entretiens ou de focus groups peuvent être utilisées pour l'élaboration de ce premier tour (Hasson et al., 2000). Entre chaque tour, les chercheur.es analysent et synthétisent les réponses des participant.es (Cuhls, 2001). Les résultats ainsi obtenus sont ensuite communiqués aux participant.es par le biais d'un processus de feedback contrôlé : la synthèse des réponses des participant.es sert de base à l'élaboration des questions soumises aux tours suivants de l'enquête.

Les participant.es ne sont pas réuni.es physiquement au long de ce processus. Cela facilite l'expression non-confliktuelle des opinions tout en limitant les biais qui pourraient éventuellement être induits par les différences hiérarchiques ou de statut au sein du panel de participant.es. Ce dispositif favorise aussi la compréhension mutuelle des participant.es et l'apprentissage au travers des retours de feedback.

L'usage de la méthode Delphi s'est étendu à des domaines aussi diversifiés que les sciences de la santé, les sciences sociales, et les technologies de l'information (Sabbe et al., 2024). Elle peut aussi faire appel à des expert.es d'usage, c'est-à-dire des praticien.nes ou toute autre personne ayant une expertise expérientielle ou profane sur le sujet étudié. L'objectif de la méthode est alors orienté vers les perceptions et représentations que ces personnes se font d'une situation, ou peut même viser à développer leur propre expertise, profane ou expertise « d'usage », littéralement celle des usager.ères (Fallon, 2018).

La méthode Delphi est régulièrement employée à des fins d'analyse et d'évaluation des politiques publiques parce qu'elle permet d'appréhender le domaine de politique publique étudié dans toute sa complexité (Brady, 2015) : elle favorise « la compréhension intersubjective entre les unités décentralisées et avec le management centralisé » (Fallon, 2018, p.1) au sein des administrations publiques, encourageant ainsi le partage de connaissances et d'expériences. Le caractère anonyme de l'enquête présente l'avantage considérable de favoriser la liberté d'expression et d'amener des propositions qui n'auraient pas été exprimées en présentiel. Il favorise l'expression d'une grande diversité d'expériences (Avella, 2016) et peut conduire, à travers des tours successifs, à la formulation d'un certain consensus autour des recommandations, des solutions, ou des modes d'action envisagés (Brady, 2015).

Certaines limites à cette méthode peuvent néanmoins être soulevées (Avella, 2016) : la qualité des données dépend du choix des expert.es invité.es, de leur facilité d'expression écrite, du choix des questions, et des méthodes d'analyse thématique des réponses par les chercheuses. Comme pour toute démarche de recherche qualitative, il est important de prendre appui sur une équipe élargie au moment de la rédaction des synthèses et des questions.

L'équipe mobilise le logiciel SPIDEL (développé par le laboratoire Spiral) qui facilite l'analyse thématique des réponses afin « d'identifier, d'analyser et de rendre compte de modèles (les thèmes) dans les données » (Braun et Clarke, 2006, p.79). Les codes sont générés après une première lecture, dans une logique inductive, et discuté en groupe de recherche puis regroupés sous forme de thèmes (et sous thèmes). Il s'agit encore de vérifier leur homogénéité interne (regroupent-ils des extraits cohérents ?) et leur hétérogénéité externe (sont-ils mutuellement exclusifs ?). À ce niveau, deux questions sont essentielles : le thème en tant que tel est-il clairement identifiable ? Est-ce qu'il se distingue des autres thèmes identifiés ? Les thèmes doivent ainsi être mutuellement exclusifs.

Dans le domaine de l'analyse (ou de l'évaluation) des politiques publiques, cette méthode permet de décentrer le regard pour embrasser le secteur lui-même dans sa complexité. Elle conduit à l'émergence inattendue de nouvelles formes de gouvernance parce qu'elle favorise le partage de connaissances fragmentées mobilisées par les acteurs de première ligne et fait entendre leur « voix » au niveau du secteur : dans le meilleur des cas, l'administration centrale

ne peut plus ignorer ces expériences de terrain et cherche à développer de nouvelles perspectives intégrant les apports des bureaux décentralisés et de leurs praticiens pour une synthèse critique (Fallon, 2018).

Le Delphi BEHAVES

L'enquête Delphi contribue à la phase de consolidation des résultats de la recherche : l'objectif du premier tour de questions de l'enquête Delphi a été de valider certaines des hypothèses de la recherche et de mettre en discussion des pistes de recommandations.

Les participant.es ont été invité.es sur base du listing des personnes rencontrées lors des entretiens exploratoires (directions des établissements et référent.es harcèlement), des conseillers en prévention des établissements, des personnes de contacts genre, des psychologues, des juristes, les Commissaires et Délégués du Gouvernement (Comdels), des délégués syndicaux, ainsi que des experts d'organisations (IEFH, Unia). Au total, 222 personnes ont été invitées à participer. Nous dénombrons 90 répondant.es actif.ves au premier tour et 32 répondant.es au second tour. : ce taux d'attrition est fréquent, le second tour de l'enquête étant principalement confirmatoire.

Le premier tour de l'enquête s'est déroulé du vendredi 25 mai au mercredi 14 juin 2023, et le second tour du 5 octobre au 20 octobre 2023.

L'élaboration du questionnaire du premier tour de l'enquête a nécessité la collaboration des différent.es partenaires de la recherche et a fait l'objet d'un processus de problématisation, en tenant compte des objectifs prioritaires de la recherche. Les thématiques choisies ont été basées sur l'analyse thématique de la quarantaine d'entretiens semi-directifs qui ont été menés par l'équipe de recherche durant la phase exploratoire dans les différents établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'objectif du questionnaire était de faire se positionner les répondant.es sur différentes dimensions de la problématique : les questions sont ouvertes, les participant.es répondent sur base de leur expérience. Pour favoriser le lien entre leurs propositions et leur expérience, il leur est demandé d'explicitier leurs propositions en présentant des situations concrètes qu'ils et elles ont vécues dans le cadre de leurs fonctions.

Le questionnaire du premier tour est structuré en différentes thématiques :

- Les difficultés de problématisation des situations de harcèlement, de violences et de discriminations
- Les spécificités de l'enseignement
- Le cadre légal (en ce qui concerne les travailleur.euses)
- Quel cadre pour les étudiant.es ?
- Le cadre institutionnel - les structures de suivi et d'accueil
- Les possibilités de prise en charge psychologique pour les étudiant.es
- La prévention au cœur de l'organisation d'enseignement
- Les dispositifs d'évaluation

La méthode Delphi reposant sur un processus itératif, un second tour de questions a été élaboré sur base des résultats du premier tour. Le second tour de questions a eu pour objectif à la fois de valider l'analyse des chercheurs à travers un processus de synthèse des résultats du premier tour et d'approfondir certaines thématiques ressorties durant ce dernier.

Les sections suivantes de VI à X présentent les résultats des différentes étapes de la recherche :

- Entretiens avec les représentant.es des EES
- Enquête en ligne
- Focus Groups
- Enquête Delphi

Entretiens avec les représentant.es des EES



VI Analyse des entretiens : état des lieux des dispositifs existants

Une partie de la mission d'évaluation concerne « *l'identification et l'évaluation des dispositifs existants, dont l'application de la circulaire n°8256, relative à la prévention et la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale, publiée le 13 septembre 2021 : identifier et caractériser les dispositifs internes existants ; évaluer la connaissance et l'application de la circulaire n°8256 ; évaluer le niveau d'efficacité des dispositifs internes existants et constituer une liste de bonnes pratiques ; évaluer la connaissance et le recours des autorités académiques aux organismes ressources ; identifier la mise en place de mesures relatives au bien-être des travailleur.euses et identifier et caractériser les mesures disciplinaires et les mesures préventives de protection des victimes* » (voir cahier spécial des charges)

Une première prise de contact avec chacun des EES a été organisée dès le début de la recherche entre décembre 2022 et janvier 2023. Chaque EES a été contacté par les chercheur.es. Il s'agissait dans un premier temps de rassembler des informations auprès des responsables des établissements, ainsi qu'auprès des référents mobilisés en matière de harcèlement et de violence (personnes de confiance, CP et CPAP, référent harcèlement¹⁶, ...), sur base d'une liste de ces personnes reçue de l'administration. Ces entretiens ont aussi été l'occasion d'impliquer les établissements dans le projet d'enquête en cours de développement, de les familiariser avec l'objectif du projet BEHAVES en matière de prévalence. L'accueil des établissements a été assez chaleureux pour la plupart, démontrant un réel intérêt pour cette problématique.

Les entretiens avaient pour objectifs d'identifier le niveau de sensibilisation à cette problématique et le type de dispositifs mis en place pour lutter contre ces phénomènes (au niveau des étudiant.es comme des travailleur.euses). Les entretiens ont permis de mettre en évidence les difficultés rencontrées pour mettre en œuvre des dispositifs de prévention, de protection, et de suivi, en mobilisant les moyens disponibles au niveau des établissements et d'éventuels partenaires.

La Ministre en charge de l'enseignement supérieur avait pour sa part organisé une réunion d'information avec les personnes de référence des établissements, en matière de harcèlement, quelques semaines avant le début de l'enquête BEHAVES. Lors de l'entretien, une répondante se souvient de la réunion :

« ...Pour le moment, nous avons le sentiment qu'on n'est pas très entendu au niveau politique sur les besoins de ce type de dispositif. L'idée est de nous faire entendre aussi comme gens de terrain, parce que moi, je suis allée à la réunion d'information de Madame la Ministre sur les

¹⁶ La circulaire 8256 a été abrogée par la circulaire 9037 en date du 18 septembre 2023. Au moment de l'étude Behaves, la circulaire 8256 était d'application indiquant « une personne ou un service vers qui une personne intéressée peut se tourner pour obtenir les informations compilées dans la présente circulaire ». La circulaire 9037 mentionne l'existence dans chaque EES d'un « point de contact harcèlement » dont « la principale mission du point de contact consiste à informer adéquatement les victimes, auteurs et témoins des législations et services d'aide existants et mis à leur disposition ». Le terme de « référent.e harcèlement » d'application lors de la réalisation des protocoles et de la récolte des données de l'étude (enquêtes et entretiens) sera utilisé dans ce rapport.

dispositifs et qui expliquait qu'il allait y avoir une enquête, etc. Et qui disaient qu'ils étaient en train de finaliser les appels d'offres et quand j'ai posé la question, est ce qu'il est question à un moment donné quand même de légiférer sur ces questions de violence et de harcèlement moral et sexuels dans les établissements scolaires, je me suis entendu répondre par l'équipe de la ministre qu'ils n'étaient pas sûre que ça existait dans les écoles, dans les hautes écoles et les Universités, donc que le harcèlement, le harcèlement moral et les violences sexuelles. Ils n'étaient pas sûr que ça existait dans les Universités et les hautes écoles et que donc y avait pas lieu de légiférer. Et donc à partir de là, on s'est retrouvé, on a tous ri, hein, tu imagines bien quand on en a reparlé entre nous, on a pas mal rigolé, on s'est dit bah non, effectivement, ils n'ont pas la preuve que ça existe, donc j'espère que vous aurez massivement des réponses à votre, à votre enquête pour quand même il y ait cette prise de conscience que ça existe. » (Uni)

Méthodes de collecte et d'analyse des données :

Les entretiens préalables ont été menés en distanciel ou en présentiel. Le guide d'entretien a été organisé afin de disposer d'informations quant aux dispositifs d'action pour faire face aux problèmes de harcèlement, violences et discriminations. Dans un second temps, une analyse SWOT a été discutée afin de réaliser une présentation structurée des problèmes rencontrés et des enjeux à plus long terme. Chaque institution rencontrée a fait l'objet d'un rapport individuel, quel que soit le nombre d'entretiens menés (ou de personnes rencontrées). Au total 45 entretiens ont été menés ; 4 établissements n'ont pas répondu aux demandes d'entretiens.

Le canevas des entretiens était structuré comme suit :

- 1) Plan pour les synthèses des informations des EES
- 2) Personnes rencontrées dans le cadre de l'entretien/des entretiens
 - Profil de fonction des personnes rencontrées – ancienneté/expérience.
- 3) Présentation de la Haute Ecole/Université/ESA
 - Environnement, disciplines, nombre d'implantations, nombre d'étudiant.es, risques, etc.
- 4) Historique : Faits marquants dans l'histoire de l'établissement concernant la problématique harcèlement/bien-être, changements dans l'organisation, etc.
- 5) Cartographie des dispositifs existants (et les besoins identifiés par les acteurs rencontrés)
 - Trajectoires de dévoilement : étudiant.e/étudiant.e, étudiant.e/membre du personnel, membre du personnel/membre du personnel, etc.
 - Actions ponctuelles (préventives)
- 6) Analyse SWOT
 - Forces, faiblesses, opportunités, menaces (identifiées par les acteurs.rices eux-mêmes et complétées par nos notes d'entretien)

Les synthèses préparées pour chaque EES ont été partagées entre les 5 membres de l'équipe qui ont mené les entretiens en binôme. Une analyse transversale a été menée suivant les dimensions précisées dans le guide d'entretien.

Les situations des Universités, des Hautes Ecoles et des Ecoles Supérieures des Arts se sont révélées assez différentes en fonction du statut de l'établissement, mais présentent entre elles des points communs suffisants pour que les résultats soient présentés suivant ces trois catégories. Le contenu des analyses SWOT a été repris dans des tableaux de synthèse, pour chaque type d'établissement.

Certains éléments se sont rapidement révélés transversaux parce qu'ils étaient mis en évidence lors des entretiens. Ils sont présentés ci-dessous :

Les différents établissements sont à des stades très différents. Certains découvrent tout juste la thématique, d'autres commencent à réfléchir aux procédures à mettre en place, d'autres encore ont déjà construit, testé et validé un dispositif assez cohérent.

Chaque établissement a son histoire propre, mais la mise à l'agenda par l'organisation de la thématique du harcèlement révèle des patterns communs : il s'agit d'événements particulièrement graves ; d'une enquête locale révélatrice de tels comportements ; d'un changement de direction ; ou la circulaire de 2021.

« Suite à un historique lourd (déces ; harcèlement ; suicide) les autorités de l'école ont investi massivement dans la lutte contre le harcèlement : il y a un plan annuel avec un budget spécifique et c'est aussi repris dans le plan stratégique de la HE ». Le service du CP dispose d'un ETP pour faire de la prévention « bien être » avec les étudiant.es, par ex. une enquête qui reprend harcèlement et discrimination. « On attend les résultats de l'enquête BEHAVE » (HE)

En 2021, le département recherche de l'école a lancé une enquête autour du harcèlement. *« Les révélations autour de cette enquête (250 faits, 300 étudiants participant dans les départements « social » et « paramédical ») ont motivé l'engagement dans de nouvelles actions... en particulier sur les lieux de stage (ex. paramédical). (HE)*

La question du harcèlement a été mise à l'agenda après la circulaire : la juriste a organisé une enquête et elle a reçu des réponses reprenant des cas de personnes concernées qui ont vécu du harcèlement ou violence : cela a mis en évidence qu'il y a des cas de harcèlement. *« On n'a pas de données recensées et c'était pris en charge au cas par cas. On ne voit que la pointe de l'iceberg » (HE)*

« Je venais d'arriver. La Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles a été mise en place, il y a tout juste 2 ans (2021). Les étudiant.es ont commencé à libérer leur parole sur les pratiques sexuelles douteuses pendant le folklore et pendant les festivités « balance ton folklore » : on s'est rendu compte de la prévalence des violences sexuelles... Enfin, les chiffres d'Amnesty International de 2020¹⁷ sont assez flagrants par rapport à ça. » (Uni)

¹⁷ L'étude citée est celle d'Amnesty International ; Dlicated, SOS VIOL, octobre 2019, Etude des opinions et des comportements de la population belge en matière de violences sexuelles, <https://www.amnesty.be/IMG/pdf/2020-resultats-sondage-dedicated-violences-sexuelles-bd.pdf>

« Il y a eu l'affaire C¹⁸ en 2016. » ... Le harcèlement et les violences sexuelles sont devenues plus récemment une thématique en soi. C'est parti d'une initiative des étudiant.es de la FEDE vers 2017 » (Uni)

« Des étudiantes ont lancé une enquête en 2019-2020. Elles cherchaient à collecter des témoignages d'étudiants et d'anciens étudiants » (Uni)

« Depuis quand les plaintes de harcèlement sont-elles abordées et suivies à l'Université ? Le changement est arrivé avec la nouvelle équipe rectorale ; la démarche n'est toutefois pas formalisée à ce jour, ça reste un chantier en cours. » (Uni)

« Ça peut aussi fort changer en fonction de la personnalité de la présidence et des directeurs en place. Le management ça change quand même de façon régulière (mandat) » (HE)

« Avant l'entrée en fonction du directeur, l'école était très paternaliste et très en retard sur la question du harcèlement/discrimination : situations de relations de pouvoir, discrimination, harcèlement, pression sexuelle au niveau des étudiant.es mais aussi au niveau du personnel. Mais depuis 2 ans ça a changé. » (ESA)

VI.A Les Hautes Écoles

Caractéristiques des Hautes Ecoles

Les HE sont souvent distribuées sur plusieurs implantations, en fonction des dynamiques de regroupement qui ont été menées ces dernières années. Cette distribution sur plusieurs sites rend parfois moins visible l'aide disponible, parce qu'elle est plus ou moins présente sur les différentes implantations.

Un cas particulier a été mentionné à Bruxelles : une HE « adossée » à l'ULB bénéficie des services de l'Université : cash-e, psy campus (service de santé mentale), aimer à l'ULB (planning familial), et *street law clinic* (service juridique).

Historique de faits marquants quant à la problématique du harcèlement

Différents types de faits ont été signalés : cyberharcèlement, harcèlement avec attouchement de la part d'enseignants sur des étudiant.es, propos sexistes, faits de harcèlement entre étudiant.es, harcèlement sur lieu de stage par encadrant externe, situation de harcèlement moral par un.e étudiant.e (harceleur) relayée par plusieurs personnes

Au cours des entretiens, des répondant.es présentent la période de la pandémie de covid comme un moment marquant. En effet, plusieurs organisations semblent avoir mis en place un service interne de psychologues, grâce aux financements ponctuels qui ont été rendus disponibles pendant la crise : ce service n'a le plus souvent pas été maintenu sur le long terme, mais son fonctionnement a mis en évidence le besoin auquel il répondait.

¹⁸ En 2016, un professeur est renvoyé devant le Tribunal correctionnel (avec l'Université) pour harcèlement moral sur trois chercheuses. Cette affaire est régulièrement évoquée quand on parle de la réaction de l'Université face à des problèmes de harcèlement.

Beaucoup de répondant.es ont mis en avant un constat d'augmentation de la précarité des étudiant.es, ainsi que diverses situations de détresse psychologique.

Dispositifs pour les étudiant.es : une faible variété de dispositifs structurés et formalisés

La circulaire ministérielle 8256 et l'ARES (dans son avis n° 2021-09 du 25 mai 2021) demandent d'inclure dans le règlement des études et des examens une mention explicite stipulant l'engagement de l'établissement d'enseignement supérieur en faveur de la lutte contre toute forme de violence et de harcèlement envers autrui dans le cadre des activités d'apprentissages, des études ou des activités organisées par l'établissement d'enseignement supérieur. Beaucoup ont adapté le ROI ou celui-ci est en cours d'adaptation. La plupart des personnes rencontrées estiment qu'il s'agit d'une initiative utile mais pas suffisante.

En interne, les HE ont défini un service ou un professionnel comme organe de signalement chargé d'accueillir les faits de harcèlement : tantôt un service social, tantôt un service psychosocial. L'accueil peut être organisé en présentiel ou par écoute téléphonique. Certains établissements (rares) ont désigné spécifiquement une « cellule harcèlement », d'autres ont désigné un.e professeur.e ou un.e coordinateur.trice pédagogique, appariteur.trice, voire la direction elle-même. Certains établissements manifestent la volonté d'avoir des « personnes de confiance » pour accueillir et écouter les étudiant.es.

Dans certains établissements une procédure interne a été développée suite à un fait marquant et ce contexte a eu un impact sur le développement du dispositif en question (par exemple : schéma d'intervention dans le cadre de situation de harcèlement sur lieu de stage). Il faut donc souligner que le développement des ressources dépend des événements ponctuels auxquels ont été confrontées les institutions, autant que des bonnes volontés, mais il ne s'inscrit pas dans un plan plus global de lutte contre le harcèlement dans l'établissement.

Certains établissements sont en contact avec un service externe : cash-e, à Bruxelles, a été cité par plusieurs répondant.es. Certain.es répondant.es sont d'avis qu'un service extérieur et totalement anonyme pourrait mieux correspondre aux demandes des étudiant.es, parce qu'il est indépendant des autorités de l'école.

Un établissement est en contact avec des services de soutien psychologique externes, dont il prend en charge les frais de consultations pour les étudiant.es.

« Une cellule de psychologues indépendantes. Il y a 4 psychologues qui travaillent avec nous, pour les étudiant.es, uniquement pour les étudiant.es. Il s'agit de notre service social en interne qui a été mis en place grâce à l'augmentation des subsides sociaux. Ce service va être pérennisé. »

« Une Cellule prévention harcèlement avec 3 assistantes sociales et un juriste. Elle peut informer les étudiant.es et de recevoir les plaintes des victimes avec une contact direct. Actuellement les étudiant.es ont peut-être peur des répercussions s'ils signalent les choses. Si on les met en confiance avec la cellule, on pourrait être vite dépassé. »

Plusieurs répondants affirment également agir au niveau des groupes, que ce soit à la demande des enseignants ou des étudiant.es :

« Réagir vite dans les classes ou interours ; en individuel mais aussi sur le thème du groupe »

Dans un cas de harcèlement sur le lieu de stage, une plainte a été déposée avec UNIA pour discrimination.

« Nous avons mis en place un groupe de travail interne : un Vice président (ACA) ; un PSY ; un CPPT ; le responsable juridique ; le responsable communication et un consultant expert externe. Nous avons aussi des contacts avec des Universités »

« Nous avons une Cellule d'écoute professionnelle chargée, d'étudier les plaintes d'étudiants ou de membres du personnel et d'en dégager un avis non-contraignant (rapport rédigé à 3) relatif à une sanction ou solution pour mettre fin à la situation de harcèlement ou violence. Elle soumet cet avis à la Direction de département ou, le cas échéant, au Directeur-Président qui décide éventuellement, en infirmant ou confirmant l'avis de la Commission ou de la Cellule d'écoute selon les cas, d'initier une procédure disciplinaire contre l'auteur.e présumé des faits de harcèlement ou de violence. Aussi elles se sentent MAL ARMEES pour écouter ce genre de problème et décoder pour agir : elles connaissent des associations et vont parfois les voir »

De nombreux.ses répondant.es signalent le besoin d'accompagnement pour pouvoir gérer ces situations : ils n'ont pas eu de formation suffisante pour accueillir les faits de harcèlement/discrimination et orienter les étudiant.es de façon efficace.

« Tout cela est très théorique parce que on n'a pas le temps ! même si les directions sont à l'écoute ... mais on n'a rien financé de spécifique pour le harcèlement »

La question de harcèlement entre étudiant et enseignant semble plus complexe à gérer :

« Entre étudiant et enseignant : le problème a été renvoyé à la direction et cela a été géré en interne entre collègues. »

« Si demain je reçois une plainte d'une étudiante qui se dit harcelée par un de ses professeurs, je vais devoir improviser ce que je vais faire. Ce serait plus confortable pour moi et pour toute l'institution et pour le collègue d'avoir une procédure ».

Une bonne pratique qui a été soulignée par certains répondants est le rapprochement entre les professionnel.les en charge du soutien aux étudiant.es et les conseiller.es en prévention ;

« Les responsables BE étudiants et BE travailleur.euses travaillent beaucoup ensemble aussi avec le service juridique. »

« Le CP est aussi associé au projet phare pour les étudiant.es : cette coopération semble une bonne chose »

Dispositifs pour les membres du personnel : procédures et moyens alignés sur la loi bien-être.

Les répondant.es se réfèrent principalement à la procédure légale (Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleur.euses lors de l'exécution de leur travail (LBE)). Ils mentionnent les personnes de confiance en interne qui peuvent elles-mêmes intervenir si la personne impliquée le souhaite pour faire de la médiation. Dans un cas, l'établissement ne dispose pas de personne

de confiance en interne, et doit recourir aux personnes de confiance de la COCOF. Ils citent aussi le ou la conseiller.ère en prévention interne et la possibilité de faire appel au Service externe de prévention. La procédure interne en cas de demande d'intervention formelle est très cadrée. Pour les faits de violence/harcèlement (demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel) l'absence d'anonymat est soulignée ainsi que la rigidité et la lourdeur de la procédure.

«Trajectoire pour le personnel : Personnes de confiance désignées au niveau du PO ; la hiérarchie en dehors de la direction mais aussi en passant directement auprès de la direction ; la Cellule bien-être (qui semble ne pas être assez légitime aux yeux du personnel) ; Cohesio »

« Les personnes de confiance ont une obligation de formation de 5 jours (coté juridique/orga/mission) et 2 jours concernant la 1er écoute & prise en charge : elles peuvent agir comme référence et éventuellement renvoyer vers l'extérieur, mais elles ne rencontrent que les travailleur.euses (pas les étudiant.es) »

« Les procédures informelles sont plus rapides et on peut contacter un psy : la procédure formelle est activée seulement si elle est demandée spécifiquement »

« Il faut encadrer les étudiant.es stagiaires, et c'est repris dans les missions des personnes de confiance. Dans certains laboratoires, ils seraient considérés comme travailleur.euses et protégés comme tels. »

« Mais au niveau interne quand quelqu'un a été ciblé comme étant personne problème, elle est convoquée par la direction. Elle reçoit un blâme ou la sanction qui s'impose dans ce cas-là. Et ensuite, ça peut faire bouger les choses. »

« Nous avons une bonne procédure claire pour LBE .. (mais pas pour les étudiant.es) : on a fait régulièrement des analyses de risques psycho-sociaux, ça c'est une chose qu'on fait par département ou par site. »

« LBE ? Pour le personnel, ça se fait généralement via les directions de département, il n'y a pas encore de procédure stricte de signalisation. La découverte des faits se fait parfois par hasard et ne remonte pas jusqu'aux services adéquats ; il n'y a pas de personne de contact. Nous pouvons faire un relais vers COHESIO et la cellule WBE »

« Procédures au cas par cas. Ne pas trop vite sauter sur la dimension juridique : c'est difficile et on peut vite donner l'impression que ne pas avancer parce qu'on doit gérer le dossier prudemment »

L'intervention au niveau des situations de ce type semble majoritairement traitée via la voie informelle par les CPAP, qui disposent alors d'une plus large marge de manœuvre pour intervenir. La procédure disciplinaire de sanction relève du Collège de direction et/ou du Conseil d'administration.

Quelques exemples d'initiatives développées par des HE

- Semaine bien-être à la rentrée, pour les étudiant.es : affichage & communication autour des services disponibles ;

- Travailler sur la prévention. Des activités « brise-glace » ont été organisées en début d'année (3 jours complets y ont été consacrés) : l'objectif était de travailler sur le bien-être, créer du lien entre les étudiant.es et l'école ;
- « *Dans le cadre des ERASMUS Days, des activités de sensibilisation à l'égalité de genre et l'interculturalité ont été mis en place (ateliers avec étudiants et professeurs). Les étudiant.es ont apprécié, certains pensent même que ça devrait être obligatoire.* »
- Mémento du/de la jeune enseignant.e : avec des informations pour le personnel qui abordent la question du harcèlement et informent sur les dispositifs existants ;
- Suite à la circulaire de 2021 de la FWB, il y a eu plusieurs cas de mise en place de formations à destination des enseignant.es pour assurer une prise en charge des étudiant.es.
- Collaboration avec le Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation (CPCP). Les formations portent sur la violence sexiste et sexuelle et la discrimination avec un angle de genre ;
- Organiser une alliance forte avec les représentants des étudiant.es pour échanger avec eux sur les besoins, procédures et mandats autour de l'aide
- Programme de formation mobilisant une approche MPPFR (Méthode de préoccupation partagée francophone, en cas de harcèlement) : la cellule harcèlement a formé plusieurs intervenants capables d'intervenir dans des groupes « classe » ;
- Création d'une charte pour encadrer les activités folkloriques ; etc.
- Organiser le réseautage (avec les associations locales ; avec les services de police ; etc) pour bénéficier de leurs ressources et compétences ;
- Assurer la visibilité des personnes référents pour assurer une réaction plus rapide ; « *Les personnes de confiance sont connues de tous, présentes physiquement dans l'établissement, elles s'y promènent* »

Une analyse SWOT a été réalisée pour chaque HE : les tableaux ci-dessous en reprennent les principaux éléments. Une des forces identifiées pour les HE face à cette problématique de harcèlement serait la proximité entre l'administration et les étudiant.es.

De plus, la circulaire aurait renforcé la mobilisation des directions, qui seraient plus ouvertes à ces thématiques, tout en reconnaissant que certains intervenant.es seraient plus attentistes. Si la circulaire est utile, les répondant.es déclarent manquer de moyens (outils, formations, personnel, etc) pour mettre en place des dispositifs concrets et/ou n'être pas assez formé.es par rapport aux situations de harcèlement. Enfin certain.es insistent sur des contraintes institutionnelles : la personnalité de la présidence ou les sensibilités des directions sur ces questions peuvent bloquer/menacer la politique d'une HE.

Tableau VI-1: Bonnes pratiques identifiées par l'analyse SWOT dans les HE

Bonnes pratiques identifiées
Cellule écoute pour les étudiant.es/Appui psychosocial/travail en équipe
Personnel formé accueil plainte pour étudiant.es
Liste de relais à disposition
Activités santé et bien-être au sens large
Enquête état des lieux
Collaborations services externes : formation, sensibilisation, post-plainte, etc.
Formalisation du dispositif d'accueil
Formation et journées d'action autour des thématiques : pour les étudiant.es ; pour les enseignant.es
Mutualisation des ressources – dispositif de prise en charge (CASH-e)
Règlement ou charte :à renouveler pour prendre en compte le harcèlement
Désigner une personne « relais genre » et développer une politique de genre

Tableau VI-2: Besoins et recommandations mis en avant par l'analyse SWOT dans les HE

Besoins et recommandations
Cellule/personne d'écoute pour le personnel (interne) : personnes de confiance formées, etc.
Supervision extérieure : cellule de crise, personne de contact pour aider lors de la gestion des plaintes (externe)
Moyens (RH et financiers)
Formation pour les professionnel.les : accueil des plaintes, etc.
Mise en commun : échange avec autres EES, campagnes communes
Formations et sensibilisation (étudiant.es et personnel)
Lieu dédié à l'écoute/bulle de sécurité
Centralisation – dispositif commun aux EES
Communication : ce qui existe, où aller, etc. : utiliser les bons canaux pour atteindre les étudiant.es
Collaborations avec des services externes
Prise en charge des étudiant.es en stage
Service externe et détaché pour le dépôt de plainte, hors enjeux internes (ex . Cohesio pour étudiant.es)
Formalisation du dispositif d'accueil
Personnes de référence étudiant.es : à mettre en place ou étendre
Personnes présentes sur site (direction, personnes de confiance) : accessibilité

Tableau VI-3: Faiblesses et risques identifiés par l'analyse SWOT dans les HE

Faiblesses et risques identifiés
Peu de moyens pour une charge de travail importante
Précarité, santé mentale et crises étudiant.es
Difficile quand plusieurs implantations géographiques

Communication avec les étudiant.es (encourager à déposer plainte, confiance et connaissance des processus et du champ d'action de l'école)
Agenda politique : risque de non-suivi des thématiques
Problème de statut pour les personnes qui assurent la prise en charge
Peu de soutien des autorités pour les HE qui ne disposent pas des mêmes moyens et formation que les Universités
Lourdeur administrative
Au tout début du processus : rien en place ou presque dans l'établissement

VI.B Les Écoles Supérieures des Arts

Caractéristiques des écoles supérieures des arts

Les ESA sont le plus souvent de petites organisations, avec un faible soutien administratif, réunissant de nombreuses sections : il peut y avoir des groupes de 3 ou 4 étudiant.es, des cours en individuel, ou en classe d'une quinzaine d'étudiant.es, développant une pédagogie très spécifique et une relation professeur.e - étudiant.es particulière. Ces petits groupes contribuent à une forte proximité avec les professeur.es et/ou assistant.es, créant éventuellement les conditions d'une situation à risque.

Les professeur.es occupent des positions clés. D'une part, ils font en général partie du jury de sélection à l'entrée, et donc choisissent les étudiant.es qui peuvent intégrer l'école. Au-delà de ça, dans certains cas, certain.es professeur.es choisissent les étudiant.es qu'ils ou elles ont dans leur classe. Enfin, les professeur.es peuvent aussi occuper un statut élevé dans le milieu professionnel, ce qui peut soutenir (ou freiner) des opportunités professionnelles pour les étudiant.es.

Le travail artistique nécessite un fort engagement émotionnel et les étudiant.es sont évalués sur des dimensions très personnelles et intimes. Pour les étudiant.es, la frontière est assez poreuse entre vie académique et vie relationnelle, ce qui peut créer des terrains propices à des situations problèmes.

Enfin, les étudiant.es étranger.ères sont nombreux.ses. Ils et elles sont plus vulnérables que les autres étudiant.es en raison de plusieurs facteurs : barrière de la langue, peu de soutien intime et proche (famille ou amis) en cas de problème, réseau social direct restreint, méconnaissance du système, difficulté d'intégration dans un groupe, codes et normes peuvent être différents de leur culture d'origine, etc.

Historique de faits marquants quant à la problématique du harcèlement

Différents exemples de situations ont été rapportés : propos homophobes de tiers sur des étudiant.es ; un professeur invité (avec une notoriété publique) très intéressé vis à vis des jeunes femmes ; un professeur statutaire avec réputation sulfureuse vis à vis des étudiantes ; des propos sexuels inacceptables vis à vis des étudiantes ; attitude d'étudiant harceleur ; viol en dehors de l'école et la victime croise l'auteur.e dans l'école ; campagnes actuellement d'affichages qui dénoncent l'inaction des directions...

Ce qui ressort le plus comme situation, c'est la « *toxicité dans les relations* », c'est-à-dire une relation de pouvoir et pas forcément de relation liée à la question sexuelle et/ou sexiste.

Certains rappellent **les effets des mouvements #MeToo** dans le secteur artistique et une mise en tension du climat sexiste, fruit du patriarcat encore dominant, qui doit faire face à des représentations progressistes : cette tension empêche de réelles prises de conscience. Le contre-effet #MeToo exprime les frustrations des anciennes générations face aux jeunes et leurs revendications, notamment sur les questions de genre. L'étude du milieu des arts de la scène citée ici souligne les liens communs avec le monde de la recherche universitaire : un « milieu sans ailleurs » où les places sont rares et chères, le coût d'entrée important, les réputations et les réseaux centraux. Ces spécificités sont à saisir avec finesse, car elles organisent les rapports de pouvoir et les rapports de genre, un ordre social intériorisé, maintenu par un climat sexiste (Mazzocchetti, 2023).

La crise du covid a provoqué des changements organisationnels assez profonds ; elle a amené de nouvelles questions psychologiques, alors que les centres de soutien extérieurs étaient saturés de demande. Il y a eu une volonté des institutions, notamment des écoles supérieures des Arts, d'avoir un.e psychologue au sein de l'établissement pour pallier ces difficultés-là : cela a provoqué un réel changement comme le souligne un.e répondant.e : « *On est passé de pas grand-chose à tout en très peu de temps* » (réfèrent harcèlement).

« il n'y avait pas de psychologue c'est déjà une force de service psychosocial qui est mis en place. Donc, pour répondre à la demande qui venait aussi des étudiant.es, on assure une permanence psy : on reçoit les étudiant.es en individuel, mais on peut aussi proposer, de manière préventive ou pour travailler les dynamiques de groupe lorsqu'il y a des conflits, des souffrances en lien avec le groupe, des interactions au sein des classes. »

La cellule SAFESA¹⁹, à Bruxelles présente l'adéquation du projet pour les ESA en ces termes : « *De plus en plus ces dernières années, la société fait face à une libération de la parole sur des faits de violences et harcèlement sexistes et sexuels. Qu'elles le veuillent ou non, les institutions sont impactées par cette libération de la parole : des faits en leur sein sont dénoncés, une réponse de leur part est attendue et les pratiques sont questionnées. En écoles supérieures des Arts en particulier, cette question est d'autant plus prégnante que la pédagogie y étant développée recourt à l'intime et expose le corps, elle crée dès lors davantage de situations ouvrant la porte à l'ambiguïté et à l'abus de pouvoir. Ce contexte demande donc une attention spécifique.* » (entretien avec psychologue SAFESA)

Cellule SAFESA : la cellule est financée dans le cadre d'un appel à projet, au départ pour une durée d'une année (le démarrage du projet date du 22 octobre 2022) au sein du Pôle académique de Bruxelles. Elle développe ses services pour les Ecoles supérieures des Arts et de l'enseignement supérieur de promotion sociale du Pôle académique de Bruxelles. Au départ, le Pôle voulait créer une Cellule à la base psychologique et juridique, pour assurer à la fois la prévention et la prise en charge. Mais il n'a pas été possible d'engager un.e juriste : un.e juriste spécialisé.e sur les questions de harcèlement assure seulement la mise en place des formations

¹⁹Voir : <https://www.polecabruxelles.be/nos-projets/safesa-contre-le-harcèlement-et-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-les-esa-et-eps/>

à destination des écoles. Les deux psychologues reçoivent dans leur cabinet privé. Leurs missions sont d'accueillir la parole des étudiant.es, leur proposer un encadrement thérapeutique, mais elles doivent aussi faire de la gestion de projet, travailler sur les chartes établies au sein des Ecoles supérieures des Arts.

L'accompagnement proposé aux étudiant.es ne mobilise pas un protocole rigide. Les étudiant.es demandeurs.euses les contactent par e-mail via une adresse générique. Ensuite, un rendez-vous est planifié via un lien : le 1^{er} rendez-vous dure 1h30. Ensuite, elles s'adaptent aux besoins de l'étudiant.e. Elles ne fixent pas de limite dans le temps pour le suivi ni le nombre de séances.

Les intervenant.es proposent la même chose aux 8 écoles mais les écoles ne sont pas toutes au même niveau. Certaines sont déjà bien avancées et prennent la problématique à cœur : là, elles interviennent plus comme filet de sécurité supplémentaire. Dans d'autres écoles, elles interviennent en première ligne.

La Cellule SAFESA propose également des formations à l'attention des ESA.

« Elle a organisé à destination des directions donc on verra bien si cet élément-là est intéressant et ce qui en ressort : Volet juridique : on fait quoi, on qualifie comment ? L'objectif est d'outiller les directions des établissements. »

Ces diverses activités contribuent à une mise en réseau des établissements et favorisent le partage d'expériences.

« la cellule Safesa pour dispenser des formations, travailler sur le volet prévention et aussi proposer des consultations gratuites aux étudiant.es en dehors des murs de l'école ».

« Beaucoup d'espoir dans cette cellule SAFESA pour changer la culture au sein de l'établissement »

« Un Comité de pilotage via Safesa se réunit 1 fois par an pour un partage d'expérience avec les autres établissements »

D'autres sources de soutien externes aux établissements ont émergé du secteur associatif et culturel : on peut citer des ASBL comme « Elles filment » ou « Conscientisation ») dont les interventions permettent un débat sur les comportements inadéquats dans les arts: « *la main mise des maitres va trop loin et elle se perpétue* ». Une prise de conscience semble émerger chez les enseignant.es : certains répondant.es citent le nouveau rôle du « coordinateur d'intimité » comme pratique intéressante.

Dispositifs pour les étudiant.es

Certains établissements disposent d'une **charte éthique** ; dans beaucoup d'endroits elle est en cours de rédaction. En ce qui concerne l'inclusion dans le **règlement des études et des examens** d'une mention stipulant l'engagement de l'établissement en faveur de la lutte contre toute forme de violence et harcèlement : **une disparité de pratiques est présente sur le terrain**. Les textes dépendent des directions et des cultures d'enseignement. Ils donnent des informations sur la façon de traiter les comportements problématiques.

« Il existe une charte que chacune des personnes qui entre dans l'établissement, y compris les conférenciers externes, doit signer. Elle rappelle l'interdit et les procédures. Cette charte est liée à une crainte de l'établissement qu'on leur impose un règlement qui ne convient pas à la philosophie de l'ESA. »

« Rédaction d'une charte en cours. Elle se calque sur le modèle de l'INSAS, adapté à la philosophie de l'école. Le travail est réalisé par une équipe avec deux professeurs, deux étudiants, deux assistants : il s'agit aussi de définir les démarches d'accueil, écoute et réorientation. »

Pour le dépôt de plainte, trois possibilités sont présentées. Premièrement, l'étudiant.e qui s'estime victime de ce genre de problématiques peut rencontrer directement le service psychosocial pour déposer un témoignage. Deuxième possibilité, cet.te étudiant.e s'oriente vers un.e professeur.e de confiance (professeur.e avec qui l'étudiant.e a plus d'affinité, mais le ou la professeur.e n'a pas de formation spécifique pour être professeur.e de confiance) qui lui ou elle vient voir le service ou qui interpelle la direction par rapport à la situation. Troisième possibilité, l'étudiant.e peut directement contacter la direction pour faire part de son témoignage. Une forme de médiation peut être assurée avant le dépôt de plainte.

« Quel parcours pour la plainte ? La plainte passe par la directrice des études. Cependant, elle a plusieurs casquettes, ce qui peut poser problème. Quand il y a plainte, l'étudiant se présente avec la personne de son choix pour être entendu. On l'écoute, on fait un compte-rendu qu'il ratifie. S'il veut aller plus loin, on lui explique les conséquences et ce qui va se passer. L'auteur.e est ensuite convoqué et une mesure disciplinaire peut être prise. C'est en lien avec le décret sur la politique anti-discrimination de novembre 2019. » Très peu de dépôts de plaintes aboutissent à cette procédure formelle au sein de l'organisation. Néanmoins, il arrive que certaines situations nécessitent un dépôt de plainte complet au niveau de la police, éventuellement avec le soutien de Unia.

Mais il ne faut pas sous-estimer une certaine absence de confiance des étudiant.es : la transparence de la direction sur ces questions peut contribuer à dépasser ces difficultés :

« Ils croient que la direction est contre eux (la direction protège les auteur.es), soit une forme de « trahison institutionnelle » ce qui provoque la méfiance des étudiant.es »

Dispositifs pour les membres du personnel

Le personnel suit la procédure légale de la LBE (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleur.euses lors de l'exécution de leur travail). Des personnes de confiance en interne peuvent elles-mêmes intervenir si la personne le souhaite pour faire de la médiation. Les services de prévention internes sont souvent limités, à cause de la taille de l'organisation : les CPAP externes sont souvent dénoncés comme moins réactifs et ne connaissant pas bien le contexte local.

« Avant l'entrée en fonction du directeur, l'école était très paternaliste et très en retard sur la question du harcèlement/discrimination : situations de relations de pouvoir, discrimination, harcèlement, pression sexuelle au niveau des étudiant.es mais aussi au niveau du personnel. Mais depuis 2 ans ça a changé : Il y a déjà eu quelques licenciements de professeurs (surtout

hommes) pour des situations de ce type-là. Les étudiant.es sentent que les choses bougent quand même mais ça ne va pas assez vite. »

Quelques initiatives prises dans les ESA

- En matière de prévention ont été organisées : des séances d'information, des conférences, etc. à destination des étudiant.es et de l'ensemble du personnel ; des conférences sur le thème du harcèlement.
- Une enquête menée par le conseil étudiant d'une ESA auprès de la population étudiante a mis en évidence que la question du harcèlement et des agressions figurait en priorité, viennent ensuite les questions de racisme et de genre. Enfin, arrivent des éléments liés au statut d'artiste et au contrat de travail d'artiste.
- SAFESA est présenté comme bonne pratique aussi par les ESA hors Bruxelles
- une cellule écoute avec des personnes ressources que tous les membres du personnel et étudiants peuvent contacter par téléphone : « *Ce n'est pas très utilisé cette cellule mais elle a le mérite d'exister* »

Les analyses SWOT réalisées avec des répondant.es en charge de la gestion du harcèlement dans les ESA (voir tableaux ci-dessous) ont mis en avant l'importance du projet SAFESA ainsi que des besoins d'accompagnement juridique des directions sur ces problématiques - quand elles interviennent - que ce soit entre professeur.es-étudiant.es, professeur.es-professeur.es, membres du personnel-professeur.e. Le cadre légal est parfois difficile à interpréter en relation avec le règlement intérieur et le cadre institutionnel.

Une autre question posée est la possibilité de renforcer les compétences pédagogiques des enseignant.es qui n'ont pas forcément une formation en psychopédagogie, ce qui peut créer des tensions dans les relations qu'ils essaient de créer avec leur groupe d'étudiant.es. Certains collègues ne veulent pas changer leurs modalités d'enseignement et exercent une réelle résistance face aux demandes.

Enfin, au sein des ESA, les projets sont très sensibles aux changements de direction, puisque celle-ci peut modifier les priorités et décider de ne plus investir dans les projets en cours.

Tableau VI-4: Bonnes pratiques identifiées par l'analyse SWOT dans les ESA

Bonnes pratiques
Modèle SAFESA et la mutualisation des ressources
Proximité personnel-étudiant.es
Cellules de lutte à thème qui font dialoguer étudiant.es, personnel vers des solutions globales
Charte
Aide psychosociale sur site
Débats et activités de sensibilisation, autour du harcèlement et plus largement (respect, etc.)
Inviter les questions « genre » dans l'établissement ; programme, philosophie, activités, vocabulaire, sensibilisation du personnel

Formation des enseignants (soft skills, enseignement, etc.)
Diffusion large de l'information, en cascade
Identifier les situations à risque et besoins spécifiques (gestion du matériel, occupation des locaux, etc.)
Collaborations (ex. SAPV)
Juristes parmi les membres du personnel

Tableau VI-5: Besoins et recommandations mis en avant par l'analyse SWOT dans les ESA

Besoins et recommandations
Besoin d'une charte pour les démarches d'accueil, écoute et orientation des plaintes – pouvoir baliser et définir des rôles clairs
Liste de professionnels vers qui réorienter et aide pour les identifier
Soutien dans la rédaction de la charte et guidance pour créer une fonction (juriste) et/ou travail en collectif dans l'établissement vers rédaction commune
Professionnel formé à l'accueil des plaintes, création d'un service ou d'une cellule psychosociale sur site ou formation du personnel existant
Ressources financières et RH ; du temps
Local adapté pour l'accueil des étudiant.es
Formations pour le personnel
Collaborations avec services externes
Communication (ce qui peut être fait, les limites de l'action de l'établissement, où trouver les ressources, etc.)
Soutien santé mentale étudiant.es
Médiateurs externes
Formations étudiant.es
Centraliser, unité détachée des ESA qui centraliserait et encadrerait la gestion des situations – comment réagir dans l'urgence ?
Repenser la relation étudiant.e-professeur.e (//spécificités ESA)
Groupe de parole entre étudiant.es autour du consentement, encadré par des professionnel.les
Sensibilisation, ateliers et journées à thème
Dialogue entre ESA : base commune pour la prévention et les protocoles, cartographie, initiatives qui respectent la réalité des ESA

Tableau VI-6: Risques et menaces identifiés par l'analyse SWOT dans les ESA

Risques et menaces
Santé mentale et précarité + crise COVID
Au tout début du processus ; rien en place ou presque
Problème de statut pour les personnes qui prennent en charge
Difficulté de faire avec les décrets, de les comprendre et d'appliquer à la réalité de terrain ESA
ESA oubliées des discours politiques et de la prévention
Rapport au corps, toucher et proximité ESA
Etudiant.es étrangers.ères et non-francophones

Relation étudiant.e-professeur.e dans le monde de l'art (risque de représailles, exigences et investissement dans les répétitions)
Fatigue physique et psychique étudiant.es ESA et aussi des jobistes
Agenda politique et la manière dont les fonds sont alloués
Demandes lourdes autour de l'inclusivité (handicap), difficile de trouver du temps et des ressources pour d'autres questions
Non-renouvellement du financement de Safesa.

VI.C Les Universités

Les six Universités²⁰ ont chacune fait l'objet de deux, voire trois entretiens. Au moment des entretiens, plusieurs Universités venaient de traverser des crises (harcèlement moral ou violence sexuelle) et le sujet pouvait être encore difficile à aborder. Par contre, la plupart des Universités avaient développé des initiatives plus ou moins complexes et finalisées : ces dispositifs étaient au cœur des entretiens et nous avons cherché à comprendre les logiques qui avaient mené à ces innovations ainsi que les ressources mobilisées.

Au-delà des services sociaux dédiés à l'accueil des étudiant.es (tels que cellule sociale, cellule médico-psychologique au sein desquelles le nombre de psychologues a beaucoup augmenté pour répondre aux demandes des étudiant.es, surtout après la crise du covid) et des autorités disciplinaires priées de réagir aux comportements abusifs des étudiant.es, la plupart des Universités ont mobilisé des ressources pour créer des dispositifs d'accueil aux étudiant.es qui se considèrent victime de harcèlement ou de violence.

Les plus petites structures se disent proches de leurs étudiant.es et capables de déployer des dispositifs souples et informels.

Deux particularités des Universités ont également été abordées : la question des difficultés rencontrées par les doctorant.es et celle concernant le développement des plans « genre et égalité » qu'ils avaient été contraints de développer pour s'inscrire dans les projets de recherche européens.

Dispositifs pour accueillir les travailleur.euses confronté.es à des phénomènes de harcèlement ou de violence

La Loi Bien-Être (LBE) encadre les missions et responsabilités des intervenant.es. La taille de l'employeur.euse impose aussi des démarches stratégiques plus importantes, particulièrement en matière d'analyse de risques, dont les risques psycho-sociaux. Dans la plupart des Universités, on observe une tendance au renforcement de l'accompagnement en matière de prévention. Un.e conseiller.ère en prévention existe pour les travailleur.euses, quel que soit leur statut. Des personnes de confiance sont disponibles, soit par institution soit par implantation : leur visibilité reste à améliorer. Le service de prévention dispose soit d'un CPAP externe, soit

²⁰ Depuis la fusion entre l'USL et l'UCL, les universités en FWB sont au nombre de cinq.

d'un CPAP interne : le choix d'un CPAP interne semble se généraliser et certaines Universités disposent de plusieurs CPAP internes.

La présence de CPAP interne et d'un service juridique est une force des Universités dont la plupart des autres EES ne disposent pas. Pour rappel, en cas de harcèlement pour un.e travailleur.euse, la LBE permet aux CPAP – en accord avec le.la plaignant.e – soit de traiter le dossier suivant la voie informelle, soit de le traiter suivant la voie formelle, soit de le traiter dans le cadre d'une action « collective » qui permet de conserver l'anonymat du plaignant.

UNamur a renforcé le cadre en matière de LBE : le CP existe pour le corps enseignant et trois personnes de confiance (bientôt huit) ont été formées ; un CP-AP est en cours d'engagement. « *La visibilité de ces personnes de confiance reste à améliorer.* »

Une Université précise les étapes de son dispositif : des sanctions sont décidées au cas par cas « très contextualisées ». Les étapes sont très cadrées par le cadre légal, surtout si le demandeur veut qualifier les faits : il s'agit d'activer une demande d'intervention formelle auprès du CPAP. « *Souvent la sanction disciplinaire est attendue de la part de la victime mais c'est très long et souvent les sanctions sont inadéquates – la restauration du sentiment de justice est parfois un peu compliquée* ». L'exclusion définitive est décidée par le conseil d'administration. Mais d'autres options sont possibles : courrier du recteur, convocation ; intervention sur le contexte problématique (par exemple lors d'examens oraux ou de travaux pratiques en petits groupes). « *Le compromis n'est pas toujours possible, mais il n'est pas facile de mettre un académique à la porte* ».

Cartographie des dispositifs pour accueillir les étudiant.es confronté.es à des phénomènes de harcèlement ou de violence : beaucoup de créativité et d'initiatives

La plupart des initiatives sont récentes, et l'absence de recul n'a pas permis d'en évaluer l'efficacité en matière de contribution à la lutte contre le harcèlement. Nous proposons de présenter, à titre d'exemple, quelques dispositifs développés dans les différentes Universités.

À l'UNamur, le portail Web PHARE permet depuis 2021 aux étudiant.es de signaler un acte de harcèlement ou de violence en tant que victime ou témoin. La cellule VÉCU (un AS, un psychologue, en contact avec le SAPV de Namur) examine les signalements, les transfère vers le service adéquat et accompagne les étudiant.es. Le dossier est analysé en commission interne (doyen, VR, un représentant étudiant) qui décide et peut demander plus d'info. Le CP est aussi associé. Le projet PHARE a été inspiré entre autres par l'expérience de ULB :

« L'ULB fait l'effort de réaliser une enquête psychosociale par un acteur externe pour d'objectiver ce qui a fait l'objet d'un dévoilement, voir si d'autres étudiants en parlent. Ici PHARE est INTERNE et est un service d'information et d'orientation vers des procédures : ce qui est souvent questionné c'est la légitimité de faire une telle procédure interne »

À l'UCLouvain, la Cellule Together (1 juriste) est une cellule spécialisée, créée à l'initiative de l'employeur.euse et en complément aux dispositifs légaux définis dans le CBE (Code du bien-être au travail) pour des situations liées à la violence de genre, au harcèlement et aux discriminations : elle accueille toute personne de l'UCLouvain, victime ou témoin, étudiant.e,

doctorant.e ou membre du personnel : elle peut aider à verbaliser les faits; préciser quelles démarches sont possibles.

À l'UMons : une **procédure « 100% respect »** a été établie, avec un vade-mecum de 30 pages sur la question du harcèlement, développé par des étudiant.es avec des membres du personnel et avec la mise en place d'étudiant.es sentinelles.

L'ULiège a également formé un **réseau d'étudiant.es responsables** (équivalents des étudiant.es sentinelles autour du suicide) qui a bénéficié d'une formation de la part du service des affaires étudiantes. De plus, l'ULiège a développé d'autres formations à l'usage du personnel et des étudiant.es, ainsi qu'une campagne d'affichage RESPECT. Depuis peu, un dispositif d'accueil des plaintes est en cours de formalisation : *« ça reste un chantier en cours. Avoir un dispositif adapté est difficile parce que « la demande formelle est trop violente pour la victime » elle expose les victimes, qui auront souvent l'impression qu'il n'y aura pas de sanction prise. Il y a un décalage entre les attentes de la victime et la réalité des sanctions ».*

L'Université Saint-Louis (avant la fusion avec l'UCLouvain) s'est inspirée de l'expérience de l'UMons pour développer une **procédure intitulée «recadrage/intervention souple»** : celle-ci permet de donner une place à la parole des victimes ou des témoins, d'avoir une possibilité d'instruire le dossier, et de recadrer/convoquer/médier sans nécessairement activer le côté disciplinaire et déposer plainte, *« ce qui est lourd et contraignant pour la victime ».*

Enfin une répondante souligne que la plus grande partie des dispositifs envisage les comportements entre étudiant.es, mais *« très peu les difficultés qu'il pourrait y avoir entre étudiant.es et travailleur.euses. Pourquoi ? Parce qu'on a, on l'a rencontré chez nous aussi, des levées de boucliers au niveau syndical ».*

Le fait que les étudiant.es peuvent faire appel à Cash-e pour y parler de problèmes concernant étudiant.e-étudiant.e mais aussi étudiant.e-académique, serait perçue comme une menace par certains membres du personnel dont les réactions invoquent deux dimensions : d'une part, les étudiant.es disposeraient d'une nouvelle arme pour « harceler » les enseignant.es ; d'autre part, les travailleur.euses rappellent que ce choix de l'employeur.euse de soutenir ainsi les étudiant.es pourrait à terme affaiblir la position relative de leurs propres collègues : *« Enfin, ils sont vraiment face à des professionnels qui leur disent : 'mais t'es pas obligé de faire ça ? Et puisque t'es pas obligé de faire ça, c'est des collègues ou des anciens collègues, des gens qui vont redevenir collègues, pourquoi tu vas le faire ' ».*

Cash-e (ULB), un cas particulier

Un cas particulier est le dispositif « Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiant.es », **Cash-e**, que **ULB** a mis en place en 2019, suite à une situation particulièrement problématique en dentisterie : le CA a demandé qu'un groupe de travail se penche sur ces questions de harcèlement, discriminations et violences.

La question juridique était centrale *« parce qu'il n'existe pas de cadre légal, hormis bien sûr le cadre légal qui définit ce qu'est un viol, ce qu'est un harcèlement, etc. Dans les situations de harcèlement, lorsque c'est un membre du personnel, il y a des dispositifs de protection qui sont mis en place, qui sont prévus par la loi. C'est beaucoup plus compliqué en ce qui concerne les*

étudiant.es puisqu'il y a quand même des liens hiérarchiques forts, des dépendances... on a dû être extrêmement prudent sur la façon de travailler, ... sans se mettre en porte à faux par rapport à la loi. Donc on a plaidé pour qu'il y ait une autonomie la plus grande possible en se rapprochant de ce que sont les conseillers en prévention des risques psychosociaux dans les institutions. » (extrait d'entretien avec une responsable Cash-e).

Un choix important a été le niveau d'indépendance de la cellule : une cellule tout à fait indépendante ne disposerait pas de la nécessaire connaissance du terrain, des structures et de leurs modes de fonctionnement. C'est aussi une solution peu développée à l'étranger. Il fallait une structure autonome, indépendante, mais qui avait une suffisamment bonne connaissance de l'institution et des contextes propres aux faits éventuels.

Cash-e est aujourd'hui un dispositif indépendant des autorités universitaires. Il a été établi pour libérer la parole des étudiant.es et pour qu'ils et elles se sentent en sécurité, sans crainte de représailles, en s'inspirant des procédures des CP et CPAP, telles que définies dans la LBE. Le personnel de la cellule est sous contrat de l'Université, comme les conseillers en prévention. La cellule est composée de travailleuses (psychologues et AS, 1.5 au début et 5 actuellement), et localisée en bordure du campus. Elles accueillent les étudiant.es, les écoutent, documentent les situations et proposent des pistes d'action.

Trois types d'accompagnements par la cellule sont possibles :

- 1) Tout à fait informel, comme les mesures informelles des CPAP : plusieurs séances de type coaching, éventuellement une recherche de conciliation ;
- 2) Accompagnement au dépôt de plainte chez le ou la vice-recteur.rice, tout en assurant des mesures de protection, pour limiter les risques de représailles.
- 3) La voie du milieu, c'est la voix collective qui préserve l'anonymat de l'étudiant.e, sur base de l'hypothèse que d'autres étudiant.es sont concerné.es par le même problème. Soit du fait d'une seule personne, et l'information est transmise au VR en préservant l'anonymat de l'étudiant.e. Soit à cause de la culture de la section (intimidation, pression psychologique, humiliation publique, etc.) : une enquête sera alors réalisée pour identifier l'occurrence de ce type de comportement dans une logique non de sanction mais de prévention, pour améliorer l'environnement de travail.

Le reporting annuel au CA fait aussi partie des missions de Cash-e pour informer les autorités des signalements reçus et des interventions, dans un souci de prévention. Cash-e développe des partenariats avec d'autres cellules de l'ULB, telles que Genre et diversité, Bien-être étudiant.e, ULB Santé, Communication, etc. en fonction des thématiques.

Cash-e organise aussi des réunions deux ou trois par an, de façon informelle avec les établissements intéressés. Ces moments permettent de discuter des types de dispositifs existants, mais aussi *« on échange entre nous sur ce qui est facile, pas facile par rapport à ce dispositif. Les pistes qu'on pourrait avoir chacun, chacune par rapport à ce qu'on fait. Maintenant, on a proposé qu'il y ait chaque fois un partage sur un échange de cas et ça la dernière réunion, on l'a fait »*.

Un point d'attention

La plupart des dispositifs développés par les Universités le sont sans cadre légal pour les soutenir. En effet, les étudiant.es ne sont pas protégés dans le cadre de la LBE (sauf dans le cadre d'un « job » étudiant ou d'un stage), laquelle impose aux employeurs de mettre en place des moyens et des procédures. Les autres cadres légaux tels que ceux sur l'égalité entre hommes et femmes, la lutte contre les violences faites aux femmes ou la lutte contre les discriminations proposent pour chacun un cadre de référence spécifique, des définitions qui ont une validité juridique, mais peu de ressources pour légitimer la mise en place d'actions concrètes en cas de harcèlement : cette absence de cadre légal pourrait fragiliser les dispositifs que développent les Universités, parce qu'ils dépendent du bon vouloir des autorités universitaires et de leurs priorités stratégiques.

Quelques exemples d'autres initiatives mises en place par les Universités

D'autres initiatives ont été prises par différentes Universités dans le cadre de la lutte contre le harcèlement et la violence au sein de l'Université, dont voici quelques exemples :

- Programme Respect (2022) : Une formation de 3 heures obligatoire est imposée à tout le personnel en ligne (aussi dimensions psychologie, droit, etc.) ; ensuite dans un second temps des ateliers en présentiel ont été organisés en sous-groupes mixtes, avec un consultant animateur. Une formation Moodle pour les étudiant.es était disponible mais non obligatoire.
- Un comité d'évaluation indépendant présidé par F. Tulkens a remis en juin 2023 un rapport sur « harcèlement et violences de genre », proposant 137 recommandations.
- Dynamiser le « conseil des affaires sociales étudiantes » pour en faire un lieu où les étudiant.es peuvent interpeller les autorités de l'Université.
- La « Cellule Student Spirit » créée par les étudiant.es se réunit dans une confidentialité renforcée en l'absence des autorités et traite des sujets tels que harcèlement, sentiment d'insécurité.
- Charte de respect de base signée par chaque étudiant.e.
- « Plan diversité et genre », avec 21 mesures, validé par le conseil d'administration, pour lutter contre toutes les discriminations ; un nouveau poste de conseiller.ère à l'égalité
- Le service des affaires étudiantes a reçu des budgets pour offrir aux étudiant.es demandeurs 10 séances de consultations psychologiques.
- Une nouvelle Commission « Genre » a pour mission de suivre ce que fait l'institution pour lutter contre les violences à caractère sexuel.
- Cash-e : assurer des formations dans les cercles ; former les responsables des cercles ;
- Etablir des partenariats avec des associations locales ;
- Etablir des contacts privilégiés informels avec la police, pour le suivi des dossiers et pour être en lien avec des policiers formés pour les victimes de harcèlement

Les analyses SWOT des répondant.es des Universités mettent en évidence l'engagement des responsables pour le bien-être du personnel et des étudiant.es qui semble un axe prioritaire, comme en témoignent ces dispositifs présentés ci-dessus et les investissements en matière d'engagements de CPAP interne. Les Universités disposent aussi d'un service juridique interne.

Les **facteurs de succès** en matière de lutte contre le harcèlement sont les suivants :

- Une volonté réelle de la part du corps administratif et des autorités, et une relation de confiance avec le rectorat ;
- L'intérêt de l'autorité pour cette matière et un soutien pour les acteurs de terrain ;
- La mobilisation des étudiant.es pour s'investir dans les projets.

Pour leur part, les Universités plus petites insistent sur leur proximité avec les étudiant.es, l'engagement des intervenant.es, ainsi qu'un suivi rapide plutôt que bureaucratique des autorités. Cette **réactivité** contribuerait à renforcer la confiance des étudiant.es dans les dispositifs.

Un **problème rencontré** dans les Universités, en tant que grande organisation très hiérarchisée est la **résistance de la « structure de pouvoir »** (entretien avec une enseignante référent genre). Le mélange des statuts, la généralisation de procédures d'évaluation, et l'absence de compétence managériale des responsables sont autant de facteurs d'inertie qui ont pour effet de mettre « sous la carpe » les faits de harcèlement, de violences ou de discrimination. Certains craignent de signaler les situations (ex : membre du personnel administratif, technique ou ouvrier ; ou doctorant envers un académique). La question posée est : comment instaurer un changement d'attitude général au sein du corps académique, du corps scientifique, et du personnel qui pourrait venir de la prise de conscience de la prévalence de ces problèmes de harcèlement ?

Enfin se pose la question des ressources : certains établissements ne disposent pas de moyens à la hauteur de leurs ambitions.

Parmi les recommandations, deux approches ont été mentionnées en matière d'amélioration de la lutte contre le harcèlement et les violences :

- Pour certains : une politique commune devrait être définie à un niveau supérieur et imposée aux établissements : à l'heure actuelle, l'engagement est surtout contextualisé et personnel, et les efforts pour soutenir les étudiant.es dépendent des choix stratégiques des autorités universitaires.
- Pour d'autres : il faut soutenir les Universités, mais laisser l'autonomie aux institutions, pour que chacune puisse adapter son investissement à sa propre réalité, tout en favorisant l'échange des bonnes pratiques entre les Universités.

Les tableaux ci-dessous reprennent les risques et menaces, ainsi que les besoins et recommandations, révélés par l'analyse SWOT pour les Universités.

Tableau VI-7: Besoins et recommandations mis en avant par l'analyse SWOT dans les ESA

Besoins et recommandations
Améliorer la visibilité des dispositifs en place ainsi que les procédures
Améliorer la communication, surtout vis-à-vis des étudiant.es
Accélérer la réponse : Les réponses sont lentes, ce qui génère peu de confiance
Mobiliser des dispositifs plus informels et pour les zones grises
Renforcer les cellules d'aide psychologique, pour diminuer la durée d'attente
Charte : pas efficace pour les étudiant.es ; absente pour les académiques
Cadre légal est limité
Manque d'articulation entre référent genre et politique de lutte contre le harcèlement.
Manque de formation pédagogique

Tableau VI-8: Risques et menaces identifiés par l'analyse SWOT dans les Universités

Risques et menaces
Pertinence d'une porte d'entrée unique pour étudiant.es et personnel.
L'autorité ne prend pas de mesures de sécurité et de protection « pour ne pas pénaliser la victime ou l'auteur.e présumé ».
Les sanctions sont décidées au cas par cas et très contextualisées, surtout pour les membres du personnel. Quant à l'exclusion définitive, c'est le conseil d'administration qui prend la décision. « <i>il n'est pas facile de mettre un académique à la porte</i> »
Changement aux niveaux des priorités de l'institution
Mise sous pression des prestataires en santé mentale

VI.D Quelques éléments transversaux d'analyse

En conclusion de ce chapitre, nous rappelons quelques éléments les plus marquants récoltés lors de entretiens avec des gestionnaires de la question du harcèlement dans les établissements.

Comment naît l'intérêt pour ces thématiques ?

L'engagement dans la prise en charge du harcèlement peut avoir été provoqué par un évènement particulier ou des faits dans l'établissement qui l'amènent à se questionner. L'engagement est souvent contextualisé et porté par un intérêt personnel : ce qui pose le problème de la continuité de l'engagement en cas de changement de personne.

Certaines écoles voient la Circulaire 8256 de 2021 comme un moteur pour attirer l'attention sur la question de harcèlement, mais pour d'autres la lecture des cadres réglementaires et légaux reste compliquée et difficile à appliquer, surtout en l'absence de compétences juridiques.

La crise covid a augmenté l'attention des organisations aux problèmes de santé mentale et à leur prise en charge ; les établissements signalent aussi une augmentation de la précarité des étudiant.es en post-crise.

Observations générales

Plusieurs ESA se sentent oubliées lorsqu'il est question de prévention ou d'attribution des ressources ; les HE considèrent pour leur part que les Universités sont privilégiées. Ces établissements ont accueilli favorablement le cadre et les recommandations de la circulaire tout en se trouvant **démunies**, s'estimant sans ressource ni compétence, pour développer de façon efficace des dispositifs adéquats et contextualisés.

Les Universités peuvent capitaliser sur leurs ressources (au niveau juridique, aides psychologiques, conseiller en prévention interne, etc.) pour développer des plans d'action et des dispositifs adaptés pour lutter contre le harcèlement et la violence.

Les **caractéristiques des établissements** sont pour certains une force, pour d'autres une faiblesse. Le rapport de proximité avec les étudiant.es facilite la communication et le dévoilement, mais c'est également un facteur de risque. Des implantations multiples des EES compliquent la coordination et nécessitent plus de moyens pour mettre en place une unité par site, mais les directions, lorsqu'elles sont présentes sur site, sont plus proches du terrain.

Les **structures de pouvoir** et les rapports hiérarchiques entre enseignant.es et étudiant.es et au sein du personnel de statuts différents sont autant de freins pour une mise en oeuvre correcte à la fois du programme d'action que permet la LBE pour les travailleur.euses et pour des initiatives vis-à-vis des étudiant.es.

La notion de **protection** revient à plusieurs reprises : protéger l'auteur.e, le témoin et la victime, n'accuser personne, rester neutre, éviter les plaintes pour diffamation. Certaines écoles appliquent systématiquement l'éloignement des auteur.es présumé.es, d'autres considèrent qu'il leur est difficile de se positionner, n'étant pas armées pour assurer le suivi de tels dossiers.

La **fonction des personnes qui s'occupent de harcèlement dans les écoles n'est pas toujours clairement définie**. Certain .es ont été désigné.es par défaut et ne se sentent pas outillé.es pour ce poste. Souvent, ces personnes occupent aussi d'autres fonctions et disposent de peu de temps, alors qu'elles ont besoin de formation en la matière. Le mélange des fonctions, souvent sous l'autorité de la direction, pose aussi des questions en termes de neutralité.

L'expérience de la construction du dispositif Cash-e en 2019 met bien en évidence la difficulté de construire des dispositifs efficaces et adaptés aux demandes et aux contextes de l'EES concernée : les solutions « *one size fits all* » ne conviennent pas à tous. Chaque EES devra dessiner sa propre solution, éventuellement au sein d'un pôle : pour ce faire, elle aura besoin d'un soutien à l'apprentissage, sans doute émanant du réseau des EES.

L'ENQUETE EN LIGNE



DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON



VII L'enquête en ligne

VII.A Description de l'échantillon

Cette section de l'étude a pour objectif de présenter le profil des personnes ayant participé à l'enquête en ligne diffusée par différentes voies, exposées dans la méthodologie, auprès de tous.les affilié.es, étudiant.es et membres du personnel des 41 EES.

Au total, 13313 personnes ont entamé l'enquête, et 7341 personnes (55,1% de l'échantillon total) ont terminé l'entièreté de l'enquête. Plus précisément, les taux de complétion et d'achèvement de l'enquête se présentent comme suit :

- 11135 personnes (83,6% de l'échantillon total) ont répondu aux questions de la première section socio-démographique et aux questions portant sur le fait d'avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations depuis l'entrée au sein de l'établissement.
- 10223 personnes (76,8% de l'échantillon total) ont répondu aux premiers blocs de victimisations.
- 7341 personnes (55,1% de l'échantillon total) ont répondu à toutes les sections de l'enquête et ont terminé l'entièreté de l'enquête.

Ces taux de participation et de complétion totale traduisent l'intérêt porté à l'étude malgré la longueur de l'enquête. Cela se confirme par le nombre impressionnant de productions écrites aux questions ouvertes, tant dans les récits de victimisations N=2828 pour les faits de harcèlement moral, N=310 pour les faits de violences et cyberviolences, N=762 pour les faits de harcèlement sexiste, N=269 pour les faits de comportements sexuels non voulus et N=41 pour les faits de coercition sexuelle qu'à la question clôturant l'enquête sur les besoins en termes d'aide (N=3864).

Les participant.es pouvant ne pas répondre à toutes les questions, le nombre exact de répondant.es varie d'une question à l'autre. Par conséquent, lors de la présentation des résultats des données socio-démographiques et des différentes sections, il sera précisé le nombre exact de répondant.es.²¹

La présentation du profil des répondant.es est structurée en 5 sections.

Données socio-démographiques

Au sein de l'échantillon, l'**âge moyen** des 9454 personnes ayant répondu à cette variable est de 29,8 ans (écart-type de 12,5). Comme dans de nombreuses études portant sur ces thématiques, les femmes ont été plus nombreuses à participer. Parmi les 11733 personnes ayant répondu à la

²¹ Dans la suite du rapport, les abréviations suivantes seront utilisées :

Pour la variable sexe : Homme = H, Femme = F, Non binaire fluide dans le genre = NB

Pour la variable statut principal : Etudiant·e = ET, Doctorant·e = DOC, Doctorant·e membre du personnel = DOCP, Membre du personnel = PERS

Pour la variable établissement : Université = U, Haute Ecole = HE, Ecole Supérieure des Arts = ESA

Modalité de réponse « Je ne souhaite pas répondre » = JSPR

variable socio-démographique sexe, 68,3% (N=8009) sont des femmes, 28,2% (N=3304) sont des hommes et 2% (N=237) se définissent comme non binaires fluides dans le genre. Notons que parmi les 11695 personnes ayant répondu à la question, 94,3% (N=11032) se déclarent en accord avec le sexe qui leur a été attribué à la naissance, 1,7% (N=195) ne le sont pas, et 2,3% (N=266) ne savent pas.

Afin de mieux appréhender le profil des répondant.es, plusieurs données ont été sollicitées : l'état civil, la présence d'enfants, la nationalité et l'orientation sexuelle.

Concernant l'**état civil**, parmi l'ensemble de l'échantillon (N=11687), 41,1% (N=4807) sont célibataires ; 26,9% (N=3139) sont en couple non-cohabitant ; 26,9% (N=3143) sont marié.es ou en couple cohabitant ; 2,3% (N=272) sont divorcé.es, séparé.es ou en cours de divorce, de séparation ; et 0,4% (N=48) sont veuf.ves. 0,5% (N=57) ont choisi la proposition de réponse « Autre » en précisant, par exemple, « couple/relation libre », « polygame », « polyamoureux ».

Le profil des étudiant.es diffère de celui des membres du personnel. Ces derniers sont plus nombreux.ses à être en couple ou marié.es (63,6% ; N=2288) alors que les étudiant.es sont plus nombreux.ses à être célibataires (55,8% ; N=4036) et en couple non-cohabitant (34,2% ; N=2478) (voir Tableau 4.1 en Annexe 4).

Concernant la **présence d'enfants**, parmi les 11682 personnes ayant répondu à la question, 24,5% (N=2862) ont des enfants.

Concernant la **nationalité** (Tableau VII-1), l'échantillon se compose majoritairement de personnes ayant une seule nationalité (84,9% ; N=9947) ; 12% (N=1407) ont deux nationalités ou plus ; et 0,6% (N=67) sont apatrides. Parmi les 9666 personnes ayant précisé leur(s) nationalité(s), 86% (N=8314) sont belges, 11,8% (N=1139) sont européen.nes mais non belges et 2,2% (N=213) ont une nationalité hors Union Européenne.

Tableau VII-1: Prévalence de la nationalité

	Modalités	N	%
Nombre de nationalité	Une nationalité	9947	84,9
	Deux nationalités ou plus	1407	12,0
	Aucune, apatride	67	0,6
	JSPR	291	2,5
	Total	11712	100
Nationalité	Belge	8314	86
	Non belge mais dans Union Européenne	1139	11,8
	Hors Union Européenne	213	2,2
	Total	9666	100

La dernière donnée socio-démographique qui sera détaillée dans cette section est l'**orientation sexuelle**. Parmi les 11698 répondant.es, 78,5% (N=9188) se définissent comme hétérosexuel.les, 6,8% (N=801) comme bisexuel.les, 3,9% (N=458) comme homosexuel.les, 3,7% (N=431) comme queers ou pansexuel.les et 0,8% (N=98) comme asexuel.les. 0.7%

(N=84) ont choisi la proposition de réponse « Autres » en précisant, notamment, « système de plusieurs genres », « agendre », « bigendre », « transgenre », « xenogendre ». 2,5% des répondant.es ne savent pas leur orientation sexuelle.

Une plus grande diversité d'orientation sexuelle s'observe parmi les étudiant.es (74,3% sont d'orientation hétérosexuelle, 9,1% sont d'orientation bisexuelle, 4,8% sont d'orientation queer, pansexuelle, 4,3% sont d'orientation homosexuelle) par rapport aux membres du personnel (88% sont d'orientation hétérosexuelle, 2,2% sont d'orientation bisexuelle, 1% sont d'orientation queer, pansexuelle, 3,2% sont d'orientation homosexuelle) (voir Tableau 4.2 en Annexe 4).

EES et statut principal

Tous les EES de la FWB ont été conviés à participer à l'étude, soit 6 Universités, 19 Hautes Écoles, et 16 Écoles Supérieures des Arts. Parmi les 11413 répondant.es ayant précisé leur **appartenance à un EES**, 55,1% (N=6290) travaillent ou étudient dans une Université, 35,8% (N=4087) dans une Haute École, et 7,4% (N=849) dans une École Supérieure des Arts. Dans des proportions variables, tous les EES et tous les domaines d'enseignement au sein des trois types de EES sont présents dans l'étude (voir Tableaux 4.3 à 4.11 en Annexe 4).

Parmi les 11660 personnes ayant précisé leur **statut principal**²², 62,4% (N=7273) sont des étudiant.es, 2,8% (N=332) sont des doctorant.es, 1,8% (N=213) sont des doctorant.es membres du personnel et 30,9% (N=3605) sont des membres du personnel. Les analyses des données des enquêtes seront analysées pour chacune de ces catégories permettant d'identifier les réalités spécifiques aux étudiant.es, aux membres du personnel et aux doctorant.es. Parmi ces dernier.es, nous avons distingué les doctorant.es menant une thèse avec un financement y étant dédié, les membres du personnel qui entreprennent une thèse de doctorat.

Sur base des données disponibles quant au nombre réel des doctorant.es et doctorant.es membres du personnel (N=7715 ; sources CREF 2021-2022²³), le taux de représentativité serait de 7%.

²² Pour la suite des analyses, nous avons regroupé les différents statuts principaux de la façon suivante :

- La catégorie « ET » reprend les modalités de réponse « Etudiant·e de Bachelier, Etudiant·e de Master et Etudiant·e de Master de spécialisation » ;
- La catégorie « DOC » reprend les modalités de réponse « Doctorant·e avec une bourse et Doctorant·e volontaire » ;
- La catégorie « DOCP » reprend la modalité de réponse « Assistant·e en cours de thèse » ;
- La catégorie « Membres du personnel » reprend les autres modalités de réponses « Assistant·e ayant déjà une thèse, Assistant·e ne réalisant pas de thèse et maître-assistant·e, Chercheur·euse sous contrat à durée déterminée, Chercheur·euse nommé·e à durée indéterminée, Post-doc, Enseignant·e, Professeur·e invité·e, Membre du personnel administratif, Membre du personnel ouvrier, Membre du personnel technique, Membre du personnel clinique »

²³Fédération Wallonie-Bruxelles, *Chiffres clés*, <https://statistiques.cfwb.be/transversal-et-intersectoriel/genre/nombre-detp-et-de-personnes-physiques-du-personnel-des-universites/>

Le Tableau VII-2 reprend en détails tous les statuts principaux en fonction des EES des répondant.es ayant précisé leur statut et leur établissement d'appartenance.

Tableau VII-2: Prévalence du statut principal en fonction de l'établissement

Statut principal	Etablissement					
	U		HE		ESA	
	N	%	N	%	N	%
Etudiant.e de Bachelier	2149	34,9	2725	67,6	344	41,6
Etudiant.e de Master	1245	20,2	213	5,3	146	17,7
Etudiant.e de Master de spécialisation	154	2,5	20	0,5	24	2,9
Assistant.e ayant déjà une thèse	38	0,6	1	0,0	0	0,0
Assistant.e en cours de thèse	208	3,4	0	0,0	0	0,0
Assistant.e ne réalisant pas de thèse et maitre-assistant.e	67	1,1	27	0,7	13	1,6
Doctorant.e avec une bourse	299	4,9	0	0,0	0	0,0
Doctorant.e volontaire	24	0,4	1	0,0	2	0,2
Chercheur.euse sous contrat à durée déterminée	105	1,7	3	0,1	0	0,0
Chercheur.euse nommé.e à durée indéterminée	112	1,8	1	0,0	0	0,0
Post-doc	84	1,4	0	0,0	1	0,1
Enseignant.e	554	9,0	706	17,5	202	24,4
Professeur.e invité.e	10	0,2	2	0,0	7	0,8
Membre du personnel administratif	906	14,7	319	7,9	76	9,2
Membre du personnel ouvrier	9	0,1	6	0,1	5	0,6
Membre du personnel technique	163	2,6	3	0,1	5	0,6
Membre du personnel clinique	26	0,4	4	0,1	2	0,2
Total	6153	100,0	4031	100,0	827	100,0

Sur base des données disponibles quant au nombre réel du personnel enseignant (N=7370 pour les Hautes Ecoles, N=2317 pour les Ecoles Supérieures des Arts ; source ARES 2023), le taux de représentativité serait de 9,6% (N=708) pour les Hautes Ecoles et de 9% (N=209) pour les Ecoles Supérieures des Arts.

Sur base des données disponibles quant au nombre réel du personnel académique au sein des Universités (N=4471 ; source CRef 2019-2020), le taux de représentativité serait de 12,6% (N=564).

Sur base des données disponibles quant au nombre réel du personnel administratif, technique et ouvrier au sein des Universités (N=5074 ; source CRef 2019-2020), le taux de représentativité serait de 21,2% (N=1078).

Sur base des données disponibles quant au nombre réel du personnel scientifique au sein des Universités (N=3786 ; source CRef 2019-2020), le taux de représentativité serait de 24,7% (N=937). Le personnel scientifique recouvre les assistant.es (ayant déjà une thèse, en cours de thèse, ne réalisant pas de thèse), les maitre-assistant.es, les doctorant.es (avec une bourse, volontaire) les chercheur.euses (sous contrat à durée déterminée, nommé.es à durée indéterminée) et les post-doc.

Quel que soit le statut principal, les femmes ont été plus nombreuses à participer à l'enquête (Tableau VII-3 ou Tableau 4.12 (plus détaillé) en Annexe 4). Parmi les 7939 femmes, 64,4% (N=5114) sont des étudiantes, 29,5% (N=2345) sont des membres du personnel et 4,3% (N=342) sont des doctorantes et doctorantes membres du personnel. Parmi les 3286 hommes, 56,5% (N=1856) sont des étudiants, 36% (N=1183) sont des membres du personnel et 5,5% (N=180) sont des doctorants et doctorants membres du personnel. Parmi les 234 personnes non binaires, 82,1% (N=192) sont des étudiant.es, 7,3% (N=17) sont des membres du personnel et 7,7% (N=18) sont des doctorant.es et doctorant.es membres du personnel.

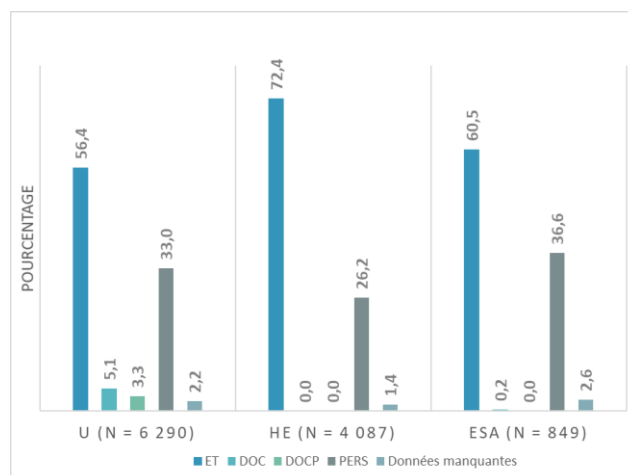
Tableau VII-3: Prévalence du statut principal en fonction du sexe

Statut principal	N	%	Sexe					
			H		F		NB	
			N	%	N	%	NB	%
ET	7273	62,4	1856	56,5	5114	64,4	192	82,1
DOC	332	2,8	111	3,4	212	2,7	6	2,6
DOCP	213	1,8	69	2,1	130	1,6	12	5,1
PERS	3605	30,9	1183	36,0	2345	29,5	17	7,3
Autre	162	1,4	44	1,3	104	1,3	5	2,1
JSPR	75	0,6	23	0,7	34	0,4	2	0,9
Total	11660	100	3286	100	7939	100,0	234	100,0

Au sein des trois types de EES, les étudiant.es sont les plus nombreux.ses à avoir participé à l'enquête (Figure VII-1). Parmi les 6290 membres des Universités, 56,4% (N=3548) sont des étudiant.es, 5,1% (N=323) sont des doctorant.es, 3% (N=208) sont des doctorant.es membres du personnel et 33% (N=2074) sont des membres du personnel. Parmi les 4087 membres des Hautes Ecoles, 72,4% (N=2958) sont des étudiant.es et 26,2% (N=1072) sont des membres du personnel. Parmi les 849 membres des Ecoles Supérieures des Arts, 60,5% (N=514) sont des étudiant.es et 36,6% (N=311) sont des membres du personnel.

Sur base des données disponibles quant au nombre réel des étudiant.es (N=129913 pour les Universités, source CREf 2021-2022, N=94637 pour les Hautes Ecoles et N=8130 pour les Ecoles Supérieures des Arts, source ARES 2023), le taux de représentativité des étudiant.es serait de 2,6% pour les Universités, de 3,1% pour les Hautes Ecoles et de 6,3% pour les Ecoles Supérieures des Arts.

Figure VII-1 : Prévalence du statut principal en fonction du type d'établissement



Autre donnée importante, parmi les 7377 étudiant.es, 13,3% (N=984) mentionnent être des **étudiant.es étranger.ères** dont 922 ont indiqué leur pays d'origine (Tableau 4.13 en Annexe 4): 64% (N=590) viennent de France, 5,7% (N=53) viennent du Luxembourg, 4,9% (N=45) viennent du Cameroun, 2,7% (N=25) viennent du Maroc, 2,5% (N=23) viennent d'Italie et 2% (N=18) viennent du Congo.

968 étudiant.es étranger.ères ont répondu à la variable portant sur leur **situation de mobilité** : 31,6% (N=306) sont en situation de mobilité internationale, 43,2% (N=418) sont des étudiant.es non résident.es en Belgique et 1,9% (N=18) sont des étudiant.es réfugié.es. 17,5% (N=169) ont choisi la proposition « Autre » et mentionnent, par exemple « étudiant.e résident.e en Belgique », « étudiant.e expatrié.e », « étudiant.e migrant.e ».

La dernière donnée socio-démographique détaillée dans cette section concerne **l'ancienneté**. Parmi les 11143 personnes ayant répondu à cette question, 22,5% (N=2506) étudient ou travaillent au sein de leur établissement depuis moins d'un an, 15% (N=1669) depuis 2 ans et 13,5% (N=1505) depuis 3 ans.

En croisant avec le statut principal, on peut voir dans le Tableau VII-4 que, parmi les 6855 étudiant.es ayant précisé leur ancienneté, 31,8% (N=2177) étudient depuis moins d'1 an, 20,5% (N=1405) depuis 2 ans, 18,2% (N=1245) depuis 3 ans et 11,1% (N=760) depuis 4 ans. En ce qui concerne les doctorant.es (N=325), 14,5% (N=47) travaillent depuis moins d'1 an, 12,6% (N=41) depuis 2 ans, 15,1% (N=49) depuis 3 ans et 13,5% (N=44) depuis 4 ans. Au niveau des doctorant.es membres du personnel (N=208), 13,5% (N=28) travaillent depuis 2 ans, 13% (N=27) depuis 3 ans, 15,4% (N=32) depuis 5 ans et 12% (N=25) depuis 6 ans. Finalement, parmi les 3480 membres du personnel, 13,1% (N=456) travaillent depuis 11 à 14 ans, 12,9% (N=448) depuis 15 à 19 ans et 10,6% (N=369) depuis 20 à 24 ans.

Tableau VII-4: Prévalence de l'ancienneté en fonction du statut principal

Ancienneté	Statut principal									
			ET		DOC		DOCP		PERS	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Moins d'un an	2506	22,5	2177	31,8	47	14,5	17	8,2	218	6,3
1 an	611	5,5	447	6,5	26	8,0	15	7,2	106	3,0
2 ans	1669	15,0	1405	20,5	41	12,6	28	13,5	177	5,1
3 ans	1505	13,5	1245	18,2	49	15,1	27	13,0	155	4,5
4 ans	972	8,7	760	11,1	44	13,5	17	8,2	129	3,7
5 ans	727	6,5	488	7,1	20	6,2	32	15,4	170	4,9
6 ans	381	3,4	194	2,8	27	8,3	25	12,0	127	3,6
7 ans	226	2,0	60	0,9	26	8,0	11	5,3	124	3,6
8 ans	160	1,4	21	0,3	18	5,5	15	7,2	98	2,8
9 ans	109	1,0	14	0,2	10	3,1	5	2,4	75	2,2
10 ans	187	1,7	8	0,1	12	3,7	9	4,3	154	4,4
11 à 14 ans	489	4,4	10	0,1	4	1,2	4	1,9	456	13,1
15 à 19 ans	464	4,2	2	0,0	0	0,0	1	0,5	448	12,9
20 à 24 ans	391	3,5	0	0,0	1	0,3	1	0,5	369	10,6
25 à 29 ans	269	2,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	261	7,5
30 à 34 ans	260	2,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	256	7,4
35 à 39 ans	95	0,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	89	2,6
40 à 45 ans	33	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	0,9
Plus de 45 ans	15	0,1	3	0,0	0	0,0	0	0,0	4	0,1
JSPR	74	0,7	21	0,3	0	0,0	1	0,5	34	1,0
Total	11143	100	6855	100,0	325	100,0	208	100,0	3480	100,0

Handicap et troubles

Dans la partie des variables socio-démographiques, une question portait sur le fait d'avoir un **trouble ou handicap impactant la vie quotidienne**. Parmi les 11693 personnes ayant répondu, 19% (N=2219) disent avoir de tels troubles ou handicaps alors que 74,9% (N=8758) disent ne pas avoir de trouble ou handicap impactant leur vie quotidienne. Ils sont 5% à ne pas savoir (N=590).

Parmi les 2219 personnes indiquant avoir un trouble ou handicap impactant leur vie quotidienne, 73,5% (N=1630) sont des étudiant.es, 1,9% (N=42) sont des doctorant.es, 1,1% (N=24) sont des doctorant.es membres du personnel et 20,7% (N=459) sont des membres du personnel.

Les 2219 personnes ayant mentionné avoir un trouble ou un handicap impactant leur vie quotidienne ont pu préciser la **nature de ce trouble ou handicap** en sélectionnant une ou plusieurs propositions (Tableau VII-5). Parmi ces personnes,

- 28,2% (N=626) souffrent de troubles d'apprentissage (troubles "dys")
- 21,9% (N=486) souffrent de maladie chronique
- 19,9% (N=442) souffrent de handicap sensoriel
- 18,3% (N=407) souffrent de troubles psychiques
- 17,5% (N=389) ont choisi la proposition « Autre » et mentionnent, par exemple, « allergies », « anorexie », « asthme », « bégaiement », « cheveux sur la langue », « zozotement », « covid long », « immunité fragile », « diabète », « endométriose », « épilepsie », « fibromyalgie », « haut potentiel intellectuel », « haut potentiel émotionnel », « hyperhidrose », « intolérance alimentaire », « être gaucher », « maladie héréditaire », « narcolepsie », « stress post traumatique »
- 9,7% (N=215) souffrent de troubles du spectre de l'autisme
- 6,5% (N=144) souffrent d'une maladie invalidante
- 4,2% (N=93) souffrent d'un handicap moteur

Tableau VII-5: Prévalence de la nature du trouble ou handicap impactant la vie quotidienne

Nature du trouble ou handicap impactant la vie quotidienne	N	%
Handicap sensoriel	442	19,9
Handicap moteur	93	4,2
Maladie invalidante	144	6,5
Trouble psychique	407	18,3
Troubles d'apprentissage (troubles "dys")	626	28,2
Troubles du spectre de l'autisme	215	9,7
Maladie chronique	486	21,9
Autre	389	17,5
JSPR	73	3,3

Indicateurs de précarité

Le concept de précarité de l'emploi est défini par le fait qu'un emploi ne soit pas sûr, c'est-à-dire que sa durée soit limitée, introduisant une incertitude face au lendemain. Cette définition de la précarité de l'emploi est reconnue par les différentes instances économiques et politiques. L'OCDE reconnaît le "précarariat de la recherche", défini comme les chercheurs postdoctoraux.ales occupant des postes à durée déterminée sans perspective d'emploi permanent ou continu.

Au regard de ce concept, deux questions ont été posées aux travailleur.euses²⁴ et une question a été adressée aux étudiant.es.

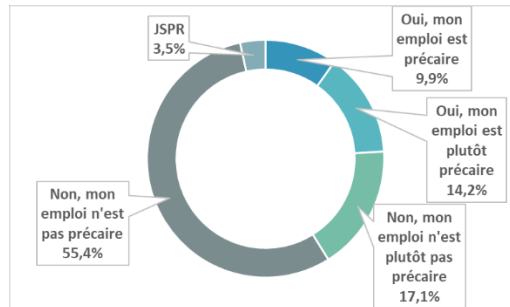
Concernant les travailleur.euses, la première question portait sur leur temps de travail et la seconde sur leur perception de précarité de leur emploi en termes de stabilité ou de sécurité à long terme.

Au niveau du **temps de travail**, parmi les 4381 personnes ayant répondu, 71,3% (N=3122) travaillent à temps plein, 18,3% (N=801) effectuent un mi-temps ou plus et 5% (N=218) font moins d'un mi-temps.

²⁴ i.e., DOC, DOCP, et PERS.

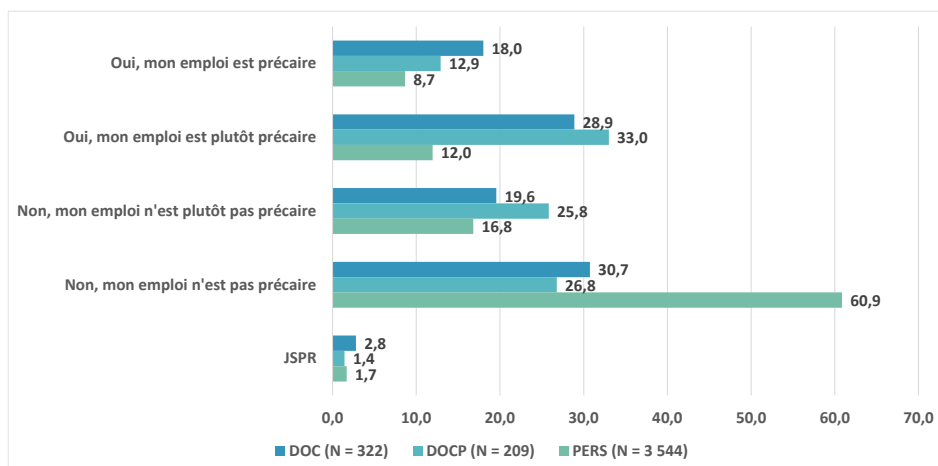
Concernant la **perception de précarité de leur emploi** (Figure VII-2), parmi les 4364 personnes ayant répondu, 24,1% (N=1049) estiment que leur emploi est précaire et plutôt précaire et 72,5% (N=3164) estiment qu'il ne l'est pas (pas précaire et plutôt pas précaire).

Figure VII-2: Prévalence de la précarité de l'emploi



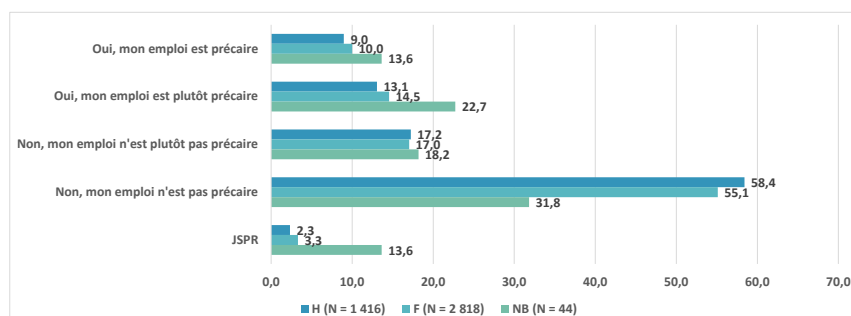
En croisant cette variable avec le statut principal (Figure VII-3), on peut voir que la perception de précarité est plus marquée chez les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel. En effet, 46,9% (N=151) des doctorant.es et 45,9% (N=96) des doctorant.es membres du personnel estiment que leur emploi est précaire et plutôt précaire, contre 20,6% (N=731) des membres du personnel.

Figure VII-3: Prévalence de la précarité de l'emploi en fonction du statut principal



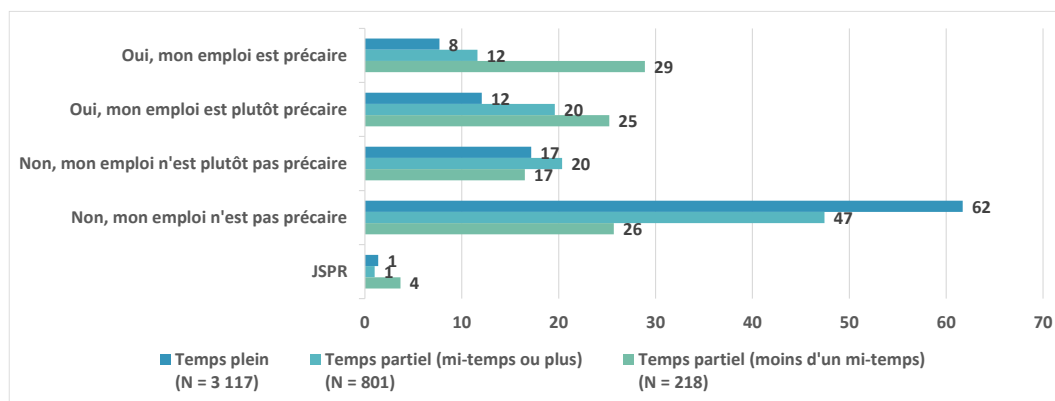
En croisant cette fois-ci avec le sexe (Figure VII-4), on peut voir que la perception de précarité est un plus marquée chez les personnes se définissant comme non binaires. En effet, 36,4% (N=16) des personnes se définissant comme non binaires estiment que leur emploi est précaire et plutôt précaire, contre 22% (N=312) des hommes et 25,6% (N=692) des femmes.

Figure VII-4: Prévalence de la précarité de l'emploi en fonction du sexe



Enfin, en croisant avec le temps de travail (Figure VII-5), on peut voir que la perception de précarité est plus marquée chez les personnes travaillant en temps partiel. En effet, 32% (N=250) des personnes travaillant à mi-temps ou plus et 54% (N=118) des personnes travaillant moins d'un mi-temps estiment que leur emploi est précaire et plutôt précaire, contre 20% (N=616) des personnes travaillant à temps plein.

Figure VII-5 : Prévalence de la précarité de l'emploi en fonction du temps de travail



Concernant les étudiant.es, la question portait sur le fait de **bénéficier d'une aide financière afin de mener l'année académique** (Tableau VII-6). Parmi les 7040 étudiant.es ayant répondu, 36,8% (N=2587) disent bénéficier d'une telle aide. Plus précisément,

- 19,5% (N=1371) bénéficient d'une allocation d'étude du ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- 5,7% (N=401) bénéficient d'une aide du conseil ou du service social de leur établissement.
- 5% (N=352) bénéficient d'un autre type d'aide et mentionnent par exemple « aide financière de l'état luxembourgeois CEDIES », « allocation d'étude du conseil européen », « bourse CROUS », « bourse Erasmus », « bourse Léon Fredericq », « employeur », « enfant membre du personnel », « allocation de maladie », « parents » ou encore « bourse de mobilité ».
- 4,6% (N=322) bénéficient d'une aide du CPAS.
- 2% (N=141) bénéficient du statut d'étudiant.e modeste.

6,7% (N=470) des étudiant.es ont sollicité une de ces aides mais leur dossier était, au moment de l'enquête, toujours en cours d'analyse. 63,1% (N=4443) des étudiant.es ne bénéficient pas d'aide financière.

Tableau VII-6 : Prévalence de l'aide financière pour les étudiant.es

Aide financière	N	%
Oui, je bénéficie d'une allocation d'étude du ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles	1371	19,5
Oui, je bénéficie du statut étudiant.e modeste	141	2,0
Oui, je bénéficie d'une aide du conseil ou du service social de mon établissement	401	5,7
Oui, je bénéficie d'une aide du CPAS	322	4,6
Oui, je bénéficie d'une autre aide	352	5,0

J'ai sollicité une de ces aides mais mon dossier est toujours en cours	470	6,7
Non	4443	63,1
JSPR	133	1,9

Traitements inégaux et discriminations

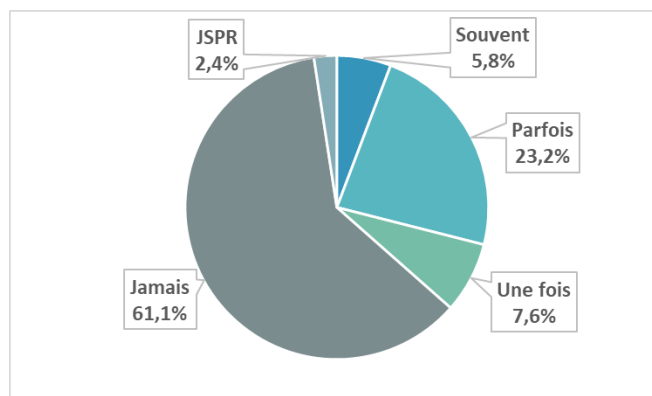
Par rapport aux traitements inégaux et aux discriminations, deux questions ont été posées à l'ensemble des répondant.es. La première portait sur l'appartenance à un groupe habituellement victime de discriminations en raison de l'origine ou de la couleur de peau, et la seconde questionnait le fait d'avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations depuis l'entrée dans l'établissement.

Au niveau de **l'appartenance à un groupe habituellement victime de discriminations en raison de l'origine ou de la couleur de peau**, parmi les 11696 personnes ayant répondu, 13,6% (N=1592) pensent appartenir à un tel groupe, 81,7% (N=9551) pensent ne pas appartenir à un tel groupe, et 3,8% (N=442) ne savent pas s'ils ou elles appartiennent à un tel groupe.

Parmi les 1592 personnes pensant appartenir à un tel groupe, 74,6% (N=1188) sont des étudiant.es, 2,6% (N=42) sont des doctorant.es, 1,5% (N=24) sont des doctorant.es membres du personnel et 18,3% (N=291) sont des membres du personnel.

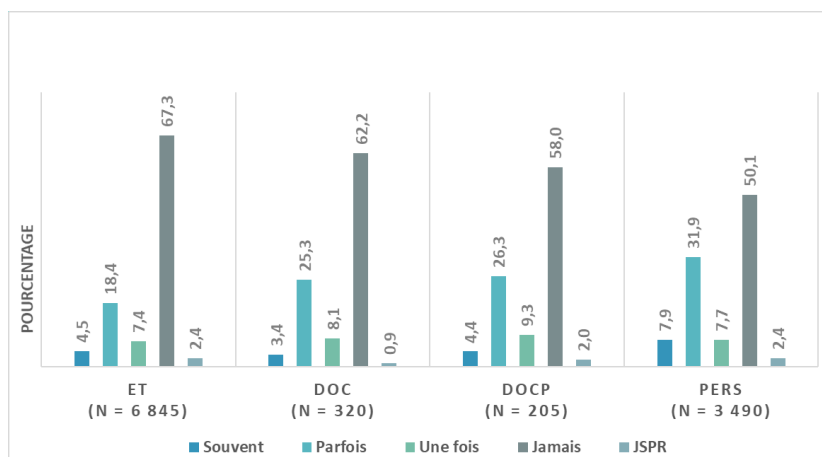
Au niveau de la question portant sur le fait **d'avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations depuis l'entrée dans l'établissement** (Figure VII-6), 36,5% (N=4065) des 11135 personnes ayant répondu disent avoir déjà subi (une fois, parfois ou souvent) de tels comportements.

Figure VII-6 : Prévalence des traitements inégaux/discriminations



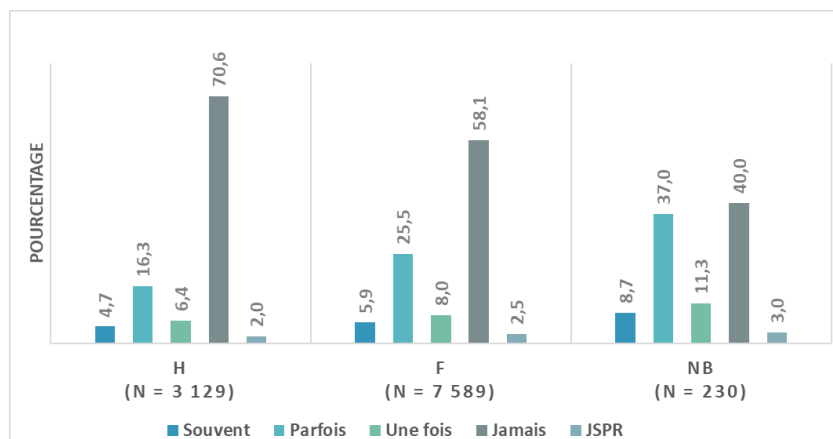
Quel que soit le statut principal des répondant.es, le pourcentage de personnes ayant déjà subi des traitements inégaux ou des discriminations depuis leur entrée au sein de l'établissement est assez élevé (Figure VII-7). En effet, 30,3% (N=2073) des 6845 étudiant.es, 36,9% (N=118) des 320 doctorant.es, 40% (N=82) des 205 doctorant.es membres du personnel et 47,5% (N=1658) des membres du personnel disent avoir déjà subi (une fois, parfois ou souvent) de tels comportements.

Figure VII-7 : Prévalence des traitements inégalitaires ou des discriminations en fonction du statut principal



De même, quel que soit le sexe des répondant.es, le pourcentage de personnes ayant déjà subi des traitements inégalitaires ou des discriminations depuis leur entrée au sein de l'établissement est assez élevé, surtout chez les personnes se définissant comme non binaires (Figure VII-8). En effet, 57% (N=131) des 230 personnes se définissant comme non binaires, 39,4% (N=2988) des 7589 femmes et 27,4% (N=858) des 3129 hommes disent avoir déjà subi (une fois, parfois ou souvent) de tels comportements.

Figure VII-8 : Prévalence des traitements inégalitaires ou des discriminations en fonction du sexe



Les 4065 personnes ayant mentionné avoir déjà subi (une fois, parfois ou souvent) des traitements inégalitaires ou des discriminations depuis leur entrée au sein de l'établissement ont pu préciser les raisons/motifs de ces comportements en sélectionnant une ou plusieurs propositions (Tableau VII-7). Parmi ces personnes,

- 38,3% (N=1555) pensent subir de tels comportements en raison du fait d'être une femme.
- 28,4% (N=1155) pensent subir de tels comportements en raison de leur position hiérarchique au sein de l'établissement²⁵.
- 14,8% (N=600) ont choisi la proposition « Autre » et mentionnent, par exemple, « échec scolaire », « envie de réussir », « pratique pédagogique », « avis/vision différent des autres personnes », « gentillesse », « éthique professionnelle », « diplôme obtenu »,

²⁵ i.e., différence de rang au niveau de la position hiérarchique.

- « choix d'étude », « compétence », « non implication dans le folklore », « jalousie », « vengeance », « orientation professionnelle », « difficulté d'utilisation des outils informatiques », « profession du conjoint », « régime alimentaire »
- 11,7% (N=475) pensent subir de tels comportements en raison de leur âge.
 - 10,9% (N=442) pensent subir de tels comportements en raison de leur façon de s'habiller.
 - 9,9% (N=402) pensent subir de tels comportements en raison de leur origine ou de leur culture réelle ou supposée.
 - 9,2% (N=376) pensent subir de tels comportements en raison de leur origine sociale.
 -

Tableau VII-7: Prévalence des motifs des traitements inégaux ou des discriminations

Motifs des traitements inégaux/discriminations	N	%
Votre situation familiale	181	4,5
Votre âge	475	11,7
Votre poids	212	5,2
Votre situation financière	222	5,5
Votre origine sociale (famille de classe sociale populaire, ouvriers ou employés)	376	9,2
Votre position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement	1155	28,4
Votre état civil	68	1,7
Le fait d'être une femme	1555	38,3
Le fait d'être un homme	175	4,3
Votre état de santé ou handicap	300	7,4
Vos caractéristiques physiques/génétiques	281	6,9
Votre façon de vous habiller	442	10,9
Votre couleur de peau	241	5,9
Votre nationalité	294	7,2
Vos origines ou votre culture réelle ou supposée	402	9,9
Votre accent ou votre maîtrise du français	227	5,6
Votre prénom ou votre nom de famille	235	5,8
Votre orientation sexuelle	200	4,9
Votre identité de genre	98	2,4
Votre expression de genre	145	3,6
Vos convictions philosophiques ou religieuses	264	6,5
Votre activité syndicale ou vos opinions politiques	289	7,1
Votre statut d'étudiant international	61	1,5
Le fait que vous soyez étudiant étranger ou étudiante étrangère	141	3,5
Autre	600	14,8
Aucun des éléments ci-dessus	206	5,1
Je ne sais pas	168	4,1
JSPR	42	1,0

Synthèse

Au total, 13313 personnes ont entamé l'enquête et 7341 personnes (55,1% de l'échantillon total) ont terminé l'entièreté de l'enquête. Toutefois, les participant.es pouvant ne pas répondre à toutes les questions, le nombre exact de répondant.es varie d'une question à l'autre.

La présentation du profil des répondant.es est structurée en 5 sections.

Données socio-démographiques

L'âge moyen des répondant.es est de 29,8 ans.

L'échantillon se compose de 68,3% de femmes, 28,2% d'hommes et 2% de personnes non binaires. Ces taux de prévalence de la variable sexe sont comparables à ceux d'autres études. Par exemple, l'enquête ESSIMU (Bergeron et al., 2016) se compose de 71,3% de femmes, 27,3% d'hommes et de 1,4% de « minorités de genre » (i.e., personnes trans et personnes non binaires). L'enquête FORS (Felder et al., 2022) se compose de 59% de femmes, 36% d'hommes et de 1% de personnes non binaires.

94,3% des répondant.es se déclarent en accord avec le sexe qui leur a été attribué à la naissance. En ce qui concerne l'orientation sexuelle, 78,5% sont hétérosexuel.les, 6,8% bisexuel.les, 3,9% homosexuel.les, 3,7% queers ou pansexuel.les et 0,8% asexuel.les. Ces taux de prévalence sont à nouveau comparables à ceux d'autres études. Par exemple, l'enquête ESSIMU se compose de 86,6% de personnes hétérosexuelles et de 12,2% de « minorités sexuelles » (i.e., homosexuel.le, gay, lesbienne, bisexuel.le, bi-spirituel.le, queer, pansexuel.le, allosexuel.le, asexuel.le, et autre orientation sexuelle) (versus 16% dans l'enquête BEHAVES). L'enquête FORS se compose quant à elle de 81% de personnes hétérosexuelles et de 16% de personnes homosexuelles, gays, lesbiennes, bisexuelles, pansexuelles, asexuelles, et d'autres orientations sexuelles (versus 16% dans l'enquête BEHAVES).

Au niveau de l'état civil, 41,1% des répondant.es sont célibataires, 26,9% sont en couple non-cohabitant, 26,9% sont marié.es ou en couple cohabitant. 24,5% des répondant.es ont des enfants.

84,9% de l'échantillon sont des personnes ayant une seule nationalité et 86% des répondant.es sont belges.

EES et statut principal

Au niveau de l'établissement d'appartenance, parmi les répondant.es, 55,1% sont membres d'une Université, 35,8% d'une Haute Ecole et 7,4% d'Ecole Supérieure des Arts. L'ensemble des 41 EES et des domaines d'enseignement sont présents dans l'étude dans des proportions variables. Au niveau du statut principal, 62,4% des répondant.es sont des étudiant.es, 2,8% sont des doctorant.es, 1,8% sont des doctorant.es membres du personnel et 30,9% sont des membres du personnel.

Au sein des trois types de EES, les étudiant.es sont les plus nombreux.ses à avoir participé à l'enquête (56,4% des membres des Universités, 72,4% des membres des Hautes Ecoles et 60,5% des membres des Ecoles Supérieures des Arts). 13,3% des répondant.es sont des

étudiant.es étranger.ères venant, dans des proportions variables, de 65 pays différents. 31,6% des étudiant.es étranger.ères sont en situation de mobilité internationale et 43,2% sont non résident.es en Belgique.

Sur base des données disponibles concernant les effectifs réels (sources CREF, 2021-2022 ; ARES 2023), le taux de représentativité :

- des doctorant.es et doctorant.es membres du personnel serait de 7%.
- du personnel enseignant serait de 9,6% pour les Hautes Ecoles et de 9% pour les Ecoles Supérieures des Arts.
- du personnel académique au sein des Universités serait de 12,6%.
- du personnel administratif, technique et ouvrier au sein des Universités serait de 21,2%.
- du personnel scientifique au sein des Universités serait de 26,7%.
- des étudiant.es serait de 2,6% pour les Universités, de 3,1% pour les Hautes Ecoles et de 6,3% pour les Ecoles Supérieures des Arts.

Handicap et troubles

19% des répondant.es disent avoir un trouble ou un handicap impactant leur vie quotidienne. Il s'agit principalement de trouble ou handicap portant sur des troubles d'apprentissage (troubles "dys") (28,2%), une maladie chronique (21,9%), un handicap sensoriel (19,9%) et des troubles psychiques (18,3%).

Indicateurs de précarité

Concernant les travailleur.euses, au niveau du temps de travail, 18,3% des travailleur.euses effectuent un mi-temps ou plus, et 5% font moins d'un mi-temps. Concernant la perception de précarité de l'emploi, 24,1% estiment que leur emploi est précaire et plutôt précaire. Cette perception de précarité est plus marquée chez les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel, chez les personnes se définissant comme non binaires, et chez les personnes travaillant en temps partiel. En effet, concernant le statut principal, 46,9% des doctorant.es et 45,9% des doctorant.es membres du personnel estiment que leur emploi est précaire et plutôt précaire, contre 20,6% des membres du personnel. Au niveau du sexe, 36,4% des personnes se définissant comme non binaires estiment que leur emploi est précaire et plutôt précaire, contre 22% chez les hommes et 25,6% chez les femmes. Enfin, au niveau du temps de travail, 32% des personnes travaillant mi-temps ou plus et 54% des personnes travaillant moins d'un mi-temps estiment que leur emploi est précaire et plutôt précaire, contre 20% des personnes travaillant à temps plein.

Concernant les étudiant.es, 36,8% bénéficient d'une aide financière afin de mener leur année académique.

Traitements inégaux et discriminations

13,6% de l'échantillon pensent appartenir à un groupe habituellement victime de discriminations en raison de l'origine ou de la couleur de peau. Parmi ces personnes, 74,6% sont des étudiant.es, 2,6% sont des doctorant.es, 1,5% sont des doctorant.es membres du

personnel et 18,3% sont des membres du personnel. Ces taux de prévalence rejoignent ceux de l'enquête FORS dans laquelle 12% des répondant.es considèrent appartenir à un groupe de personnes racisées, c'est-à-dire des personnes susceptibles d'être assignées à un groupe minoritaire sur la base de caractéristiques subjectives et d'être victimes de discriminations.

36,5% des répondant.es disent avoir déjà subi des traitements inégalitaires ou des discriminations depuis leur entrée dans l'établissement. Les pourcentages sont assez élevés, quels que soient le statut principal (30,3% des étudiant.es, 36,9% des doctorant.es, 40% des doctorant.es membres du personnel et 47,5% des membres du personnel) et le sexe (39,4% des femmes, 27,4% des hommes et 57% des personnes se définissant comme non binaires). Les principaux motifs de ces comportements sont le fait d'être une femme (38,3%), la position hiérarchique au sein de l'établissement (28,4%), l'âge (11,7%), la façon de s'habiller (10,9%), l'origine ou la culture réelle ou supposée (9,9%) ou encore l'origine sociale (9,2%).

Les résultats de l'enquête en ligne sont présentés dans les sections suivantes par bloc de comportement : harcèlement moral ; violence et cyberviolence ; violences sexistes et sexuelles avec une analyse spécifique pour les trois types de violences sexistes et sexuelles : harcèlement sexiste, comportement sexuel non voulu et coercition sexuelle.

HARCÈLEMENT MORAL



VII.B Le harcèlement moral

Introduction

Les vécus de HM ont été évalués sur base d'une question présentant 13 comportements ($\alpha=0,82$).

Plusieurs réponses étaient possibles. Le 14^{ème} item permettait aux répondant.es d'indiquer n'avoir jamais rencontré ces situations.

- *s'est abstenu.e ou a refusé de vous donner des informations importantes qui affectent vos performances*
- *a répandu des ragots et des rumeurs à votre sujet*
- *vous a ignoré ou ignorée, exclu ou exclue et isolé ou isolée*
- *vous a fait des remarques insultantes ou offensantes sur votre personne, vos attitudes ou votre vie privée*
- *a fait des commentaires offensants ou menaçants sur des plateformes d'apprentissage en ligne ou de travail collaboratif*
- *vous a crié dessus (ou vous avez été la cible d'une crise de colère inattendue)*
- *a dénigré votre travail et/ou a relevé systématiquement vos erreurs/fautes*
- *a eu une réaction hostile lorsque vous vous approchiez*
- *a émis des critiques persistantes sur votre travail et vos efforts*
- *vous a demandé d'en faire plus ou au contraire d'en faire moins en raison de certaines de vos caractéristiques personnelles*
- *a émis des plaisanteries ou paroles déplacées en rapport avec certaines de vos caractéristiques personnelles*
- *vous a exclu ou exclue des collectifs d'études ou de travail*
- *vous a contraint ou contrainte à des travaux dangereux ou nuisibles pour votre santé ou vous a fait travailler dans des conditions précaires*

Au total, 10323 personnes ont répondu à ce premier bloc portant sur le harcèlement moral.

Victimisation de comportements de harcèlement moral (HM)

Prévalences et scores de victimisation de comportements de harcèlement moral

Depuis leur entrée dans l'établissement, au sein de l'échantillon total (N=10323), **un peu plus de la moitié des répondant.es (56,1% ; N=5794)** rapportent avoir été victimes d'au moins un des 13 comportements présentés à l'échelle de HM, et 42,6% (N=4401) déclarent n'avoir rencontré aucun des comportements de HM proposés. Les sujets restants sont ceux qui n'ont pas souhaité répondre à la question. Les prévalences sont présentées selon le type d'EES, le statut et le sexe dans les figures ci-dessous.

Considérant le type d'EES, 53,4% (N=5827) des répondant.es des Universités, 58,8% (N=3549) des Hautes Ecoles et 64,9% (N=770) des Ecoles Supérieures des Arts rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de harcèlement moral.

Figure VII-9: Prévalence de victimisation de HM selon EES

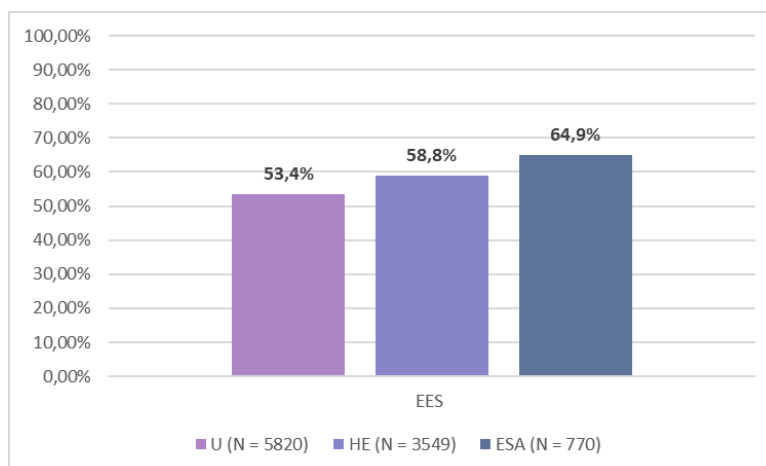


Figure VII-10: Prévalence de victimisation de HM selon le statut

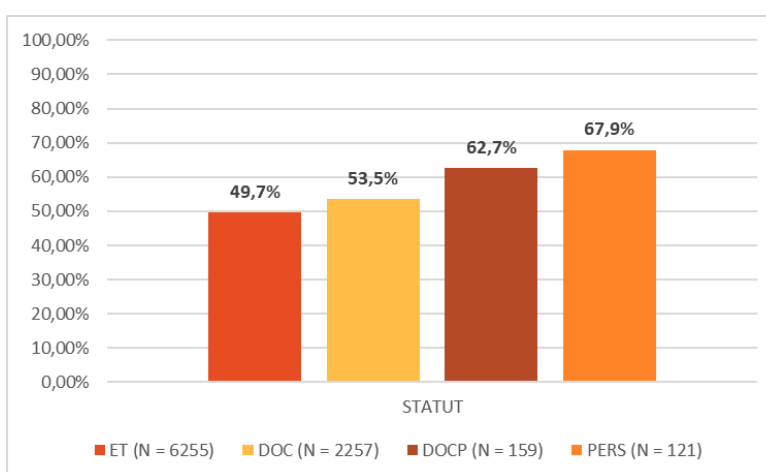
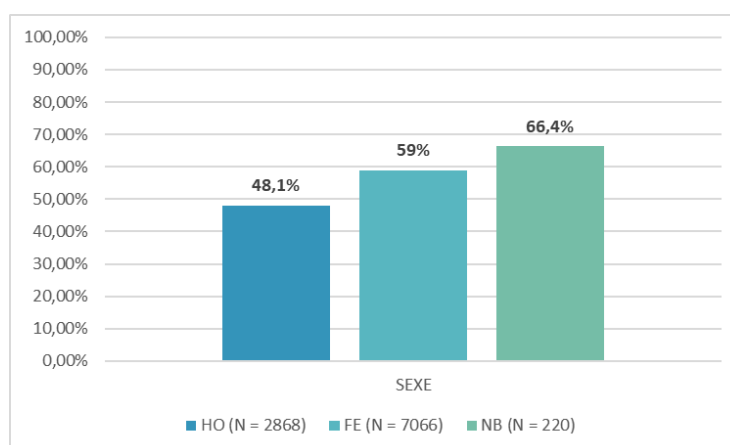


Figure VII-11: Prévalence de victimisation de HM selon le sexe



Les données par statut indiquent que 49,7% (N=6255) des étudiant.es, 67,9% (N=2257) des membres du personnel, 53,5% des doctorant.es (N=159) et 62,7% (N=121) des doctorant.es membres du personnel rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de HM. Rappelons que les membres du personnel ont une ancienneté plus longue au sein de

l'établissement que celle des étudiant.es et doctorant.es (voir section description de l'échantillon). La comparaison des prévalences doit en tenir compte.

Répondant.es hommes, femmes et personnes non binaires sont nombreux.ses à avoir été victimes d'au moins un comportement de HM : 48,1% (N=2868) des hommes, 59% (N=7066) des femmes et 66,4% (N=220) des personnes non binaires.

Ces tendances sont confirmées par l'analyse comparative des scores de victimisation. Pour les institutions, le score de victimisation des Écoles Supérieures des Arts est significativement supérieur à celui des Universités, lui-même est supérieur à celui des Hautes Ecoles. Pour le statut, le score de victimisation des membres du personnel est significativement plus élevé que celui des doctorant.es et des étudiant.es, celui des doctorant.es membres du personnel plus élevé que celui des étudiant.es. Quant au sexe, les hommes ont des scores de victimisation significativement inférieurs à ceux des femmes et des personnes non binaires, qui ont le score le plus élevé (Détails des scores de victimisation en Annexe 6 – point 6.1).

Prévalences de victimisation selon la législation du HM

De sorte à inscrire les données dans la classification de HM selon la loi belge existant pour les professionnel.les, les prévalences ont été calculées pour les membres du personnel et pour les étudiant.es sur base des critères retenus par la législation : plus d'un comportement et plus d'une fois.

Pour l'ensemble de l'échantillon, et **depuis l'entrée dans l'EES**, **33,8% (N=3486) des répondant.es correspondent à la classification de HM selon la loi** : plus précisément, 44,7% (N=1487) des membres du personnel et 40,4% (N=78) des doctorant.es membres du personnel. Si l'on procède à ce même cadrage du HM pour les statuts étudiant.es et doctorant.es qui ne sont pas soumis à cette définition légale, il ressort que 27,5% (N=1720) des étudiant.es sont victimes de HM selon la loi et 34% (N=101) des doctorant.es.

Si l'on considère les prévalences par sexe et depuis l'entrée dans l'EES, 28,6% (N=820) des hommes, 35,3% des femmes (N=2507) et 44,1% (N=97) des personnes non binaires ont été victimes de HM selon la définition légale.

Au cours des six derniers mois, pour l'ensemble de l'échantillon (N=10323), **20,3% (N=2092) des répondant.es correspondent à la classification de HM selon la loi**. Plus précisément, 22,7% (N=753) des membres du personnel et 25,4% (N=49) des doctorant.es membres du personnel, 18,6% (N=1164) des étudiant.es et 20,9% (N=62) des doctorant.es ont été victimes de HM selon la loi. Selon le sexe, 16% (N=458) des hommes, 21,4% (N=1514) des femmes et 32,7% (N=72) des personnes non binaires ont été victimes de HM.

Figure VII-12: Prévalence de victimisation de HM selon la loi par statut

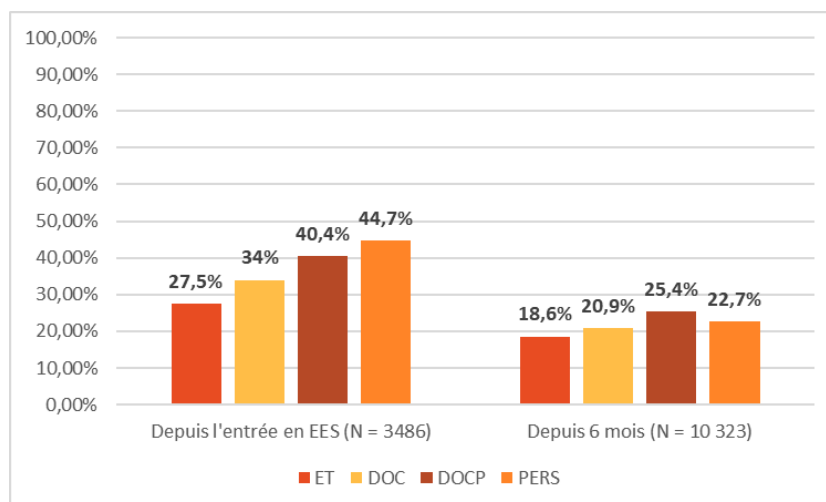
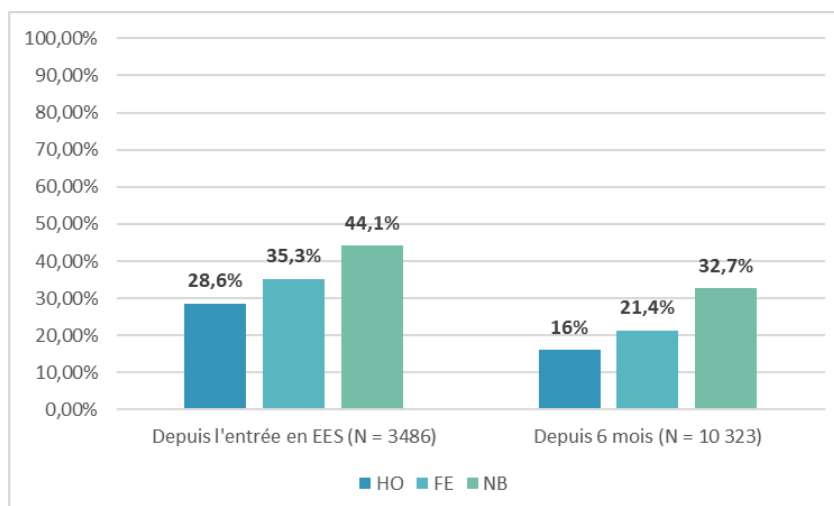


Figure VII-13: Prévalence de victimisation de HM selon la loi par sexe



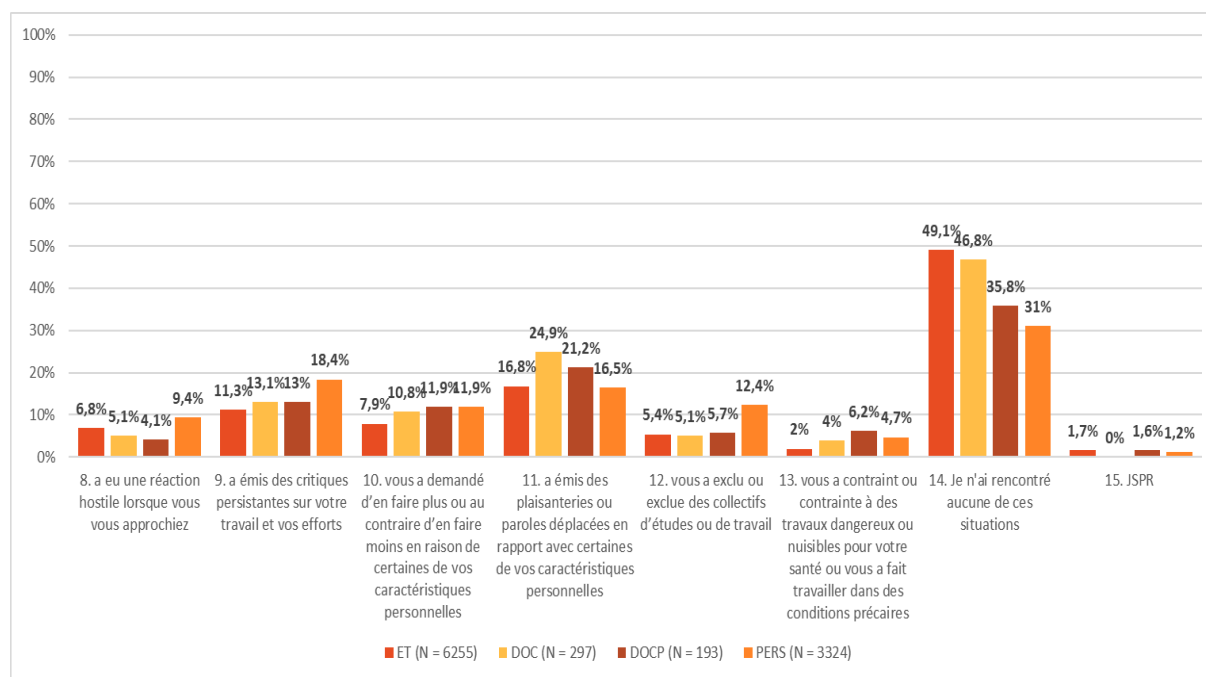
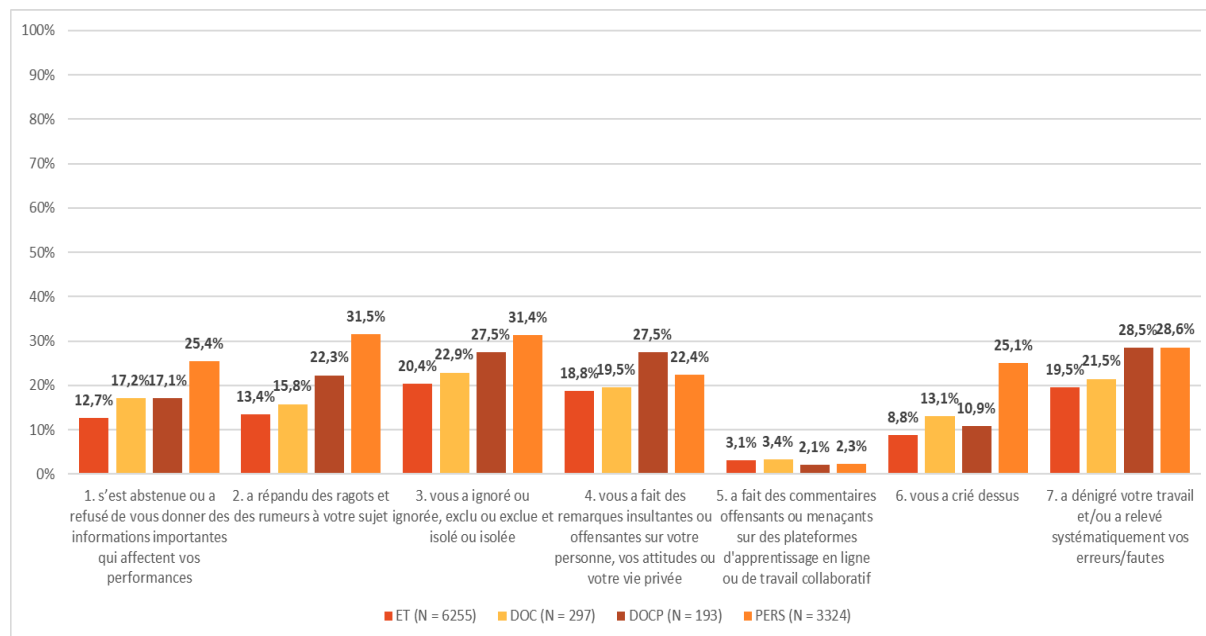
En regard de la législation sur le HM, un.e répondant.e sur trois rapporte avoir été victime de HM depuis l'entrée dans l'établissement, et un.e répondant.e sur cinq au cours des six derniers mois.

Types de comportements de harcèlement moral selon l'EES, le statut et le sexe

Afin de mieux appréhender les types de comportements auxquels les répondant.es ont été exposé.es, nous avons examiné les prévalences pour chacun des 13 comportements présentés dans l'échelle de HM (voir Annexe 5 – Tableau 5.1). Pour toute la population des EES, étudiant.es, doctorant.es et membres du personnel, quel que soit le type d'EES, les types de comportements prédominants de HM en termes de prévalences sont : **l'exclusion** (23,4% à 25,8%), **le dénigrement du travail** (20,5% à 31,4%), **les remarques insultantes et offensantes** (18,6% à 29%), suivis par les **rumeurs** (18,4% à 25,5%). Les comportements les moins rapportés sont eux aussi semblables au sein des trois types d'EES et sont les commentaires offensants ou menaçants en ligne sur des plateformes d'apprentissage en ligne ou

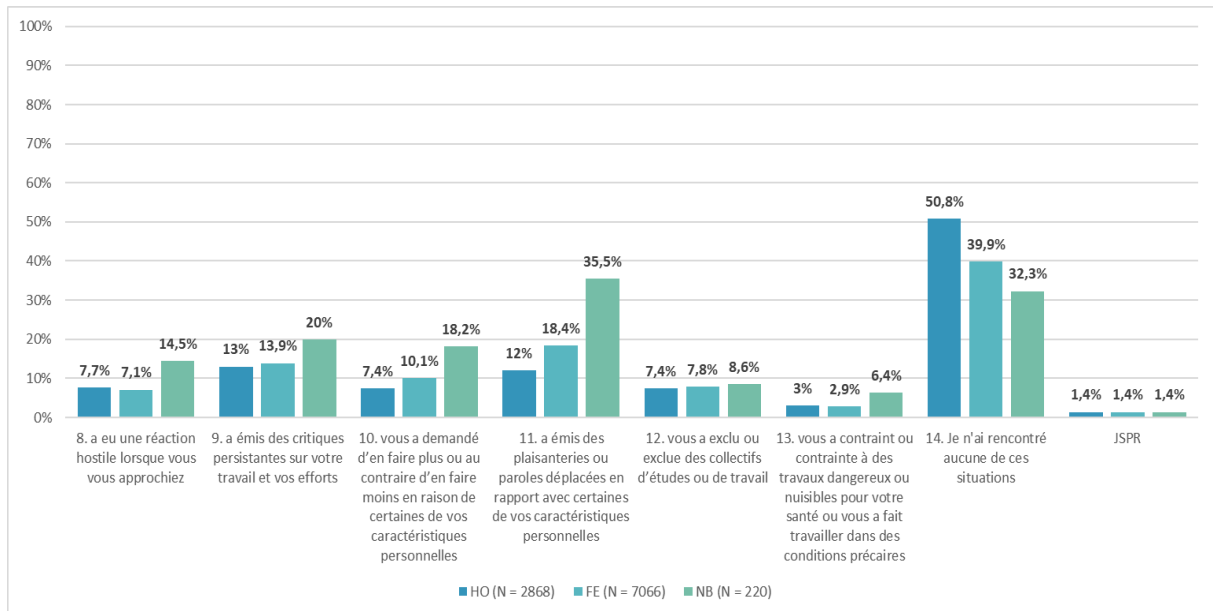
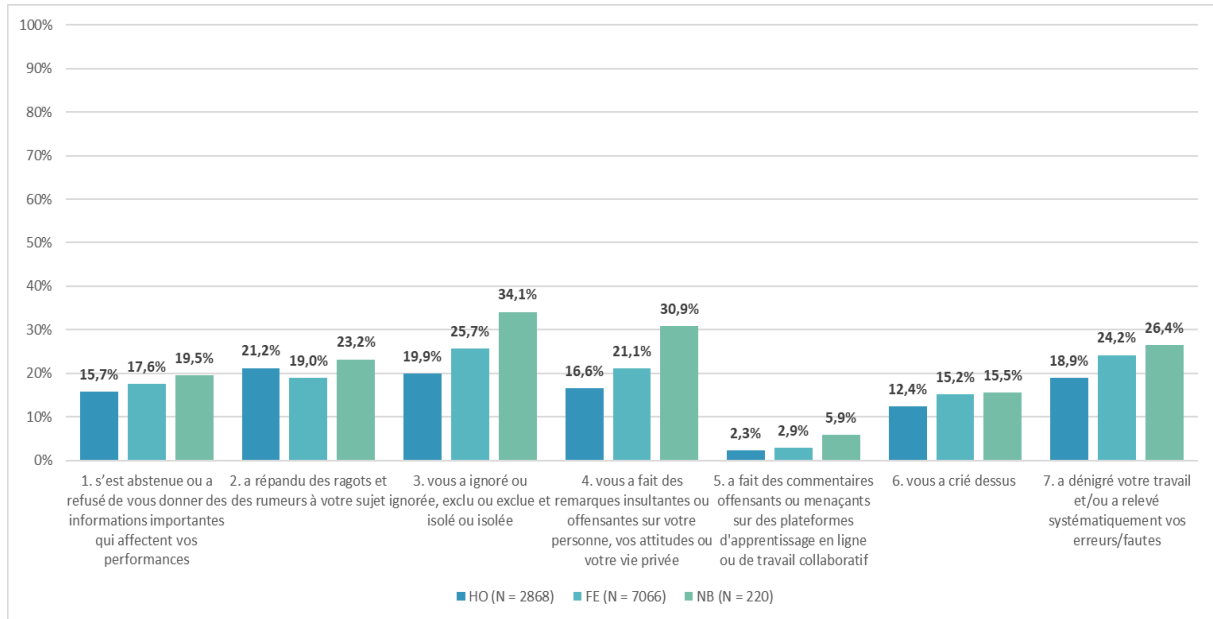
de travail collaboratif,²⁶ et les contraintes à des travaux dangereux ou nuisibles, ou dans des conditions précaires.

Figure VII-14: Prévalence des types de comportements HM par statut



²⁶ Il est possible que ce résultat soit lié à la formulation de l'item, qui ne concerne explicitement que les plateformes d'apprentissage en ligne ou de travail collaboratif, soit une fraction de l'espace virtuel occupé par les personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur et le plus contrôlée.

Figure VII-15: Prévalence des types de comportements HM par sexe



Les **membres du personnel** sont plus nombreux.ses que les étudiant.es ou les doctorant.es à indiquer avoir été victimes de plusieurs autres types de comportements : l'atteinte à la réputation (31,5%) (« a répandu des ragots et des rumeurs à votre sujet ») ; 25,4% parlent de privation d'informations importantes qui affecte leurs performances, 25% d'accès de colère inattendus (« vous a crié dessus ou vous avez été la cible d'une crise de colère inattendue ») et 18,4% font part de « critiques persistantes sur votre travail et vos efforts ». Enfin, les **doctorant.es** sont plus nombreux.ses que les étudiant.es ou les membres du personnel à rapporter les comportements « avoir vécu des plaisanteries ou paroles déplacées en rapport avec vos caractéristiques personnelles » (24,9%).

Enfin, si l'on considère les types de comportements vécus selon le sexe des répondant.es, les comportements de HM les plus fréquents sont :

- les ragots et rumeurs pour les hommes (21,2%),
- l'ignorance/exclusion/isolement pour les femmes (25,7%) et les personnes non binaires (34,1%)
- le dénigrement du travail pour les hommes (18,9%), les femmes (24,2%) et les personnes non binaires (26,4%).
- des plaisanteries ou paroles déplacées en rapport avec certaines caractéristiques personnelles pour les personnes non binaires (35,4%), les femmes (18,4%) (pour 12% ds hommes).

En fait, les répondant.es s'identifiant comme non binaires sont plus nombreux.ses que les hommes et les femmes à subir tous les types de comportements de HM. Ils et elles présentent un profil de victimisation plus spécifique que les hommes et les femmes, avec notamment des prévalences élevées de comportements tels que les plaisanteries ou paroles déplacées en rapport avec certaines caractéristiques personnelles, les remarques insultantes ou offensantes sur leur personne, leurs attitudes ou leur vie privée, qui sont vécus par près d'un tiers de l'échantillon.

En résumé, **l'exclusion/isolement, le dénigrement du travail, les remarques insultantes et offensantes** sont les comportements les plus fréquents dont sont victimes les étudiant.es et membres du personnel, quels que soient le sexe de la victime, son statut et son EES. Les membres du personnel, plus que les étudiant.es, font part d'autres types de comportements tels que rumeur et atteintes à la réputation, privation d'informations affectant leurs performances ainsi que des accès de colère. Hommes, femmes et sujets non binaires sont exposé.es au dénigrement du travail, les hommes rapportent davantage être victimes de rumeurs, et les femmes et les personnes non binaires, d'exclusion/isolement et de plaisanteries ou paroles déplacées en rapport avec certaines caractéristiques personnelles.

Ces comportements s'inscrivent dans un ensemble de violences ordinaires, lesquelles peuvent être sous-tendues par du sexisme, de l'homophobie, de la transphobie ou d'autres formes de discriminations. Il sera intéressant d'analyser les motifs perçus à ces comportements mais aussi d'effectuer des liens avec les données qualitatives afin de déceler comment se produisent les expériences spécifiques de ces personnes.

Fréquence des comportements de harcèlement moral

La fréquence (ou la répétition) et la durée d'exposition sont des critères qui sont étudiés dans la littérature scientifique pour les conceptualisations, définitions du HM et l'évaluation des prévalences et des impacts. En contexte belge, dans la définition légale pour les professionnel.les, une fréquence de plus d'une fois est requise.

Dans notre étude, la fréquence des comportements de HM a été évaluée sur deux périodes, depuis l'entrée dans l'établissement et au cours des six derniers mois (ce qui correspondait au niveau de l'agenda au début de l'année académique 2022-2023). La fréquence des comportements, bien que difficile à quantifier, surtout sur une longue période, peut rendre compte de dynamiques de HM. Même si on admet que l'exposition à des comportements de

HM peut être persistante sur de longues périodes, le rappel pour les six derniers mois pourrait s'avérer plus précis. La question de la fréquence était adressée aux répondant.es ayant signalé au moins un comportement à l'échelle du HM. A tous les répondant.es ayant signalé avoir été victimes de ce(s) comportement(s) de harcèlement moral, il leur était demandé « *combien de fois depuis que vous étudiez ou travaillez dans cet établissement/au cours des six derniers mois, avez-vous été victime de ce ou ces comportement(s) ?* ». Autrement dit, les prévalences rapportées ci-après concernent les personnes ayant été exposées au moins à un comportement. Elles indiquent à quelle fréquence se sont produits les comportements rapportés par les victimes. Les fréquences sont logiquement plus élevées pour la période « depuis l'entrée dans l'établissement » que celles des « 6 derniers mois ».

Tableau VII-8: Fréquence des comportements de HM parmi les victimes

	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois	5 fois	6 fois	7 fois	Plus de 10 fois
Depuis l'entrée dans l'EES	18,5% (973)	13,6% (718)	9,5% (499)	4,9% (256)	6,2% (326)	2,3% (122)	1% (55)	42,2% (2221)
6 derniers mois	19,2% (1029)	11,7% (628)	7,1% (382)	2,9% (157)	3,3% (175)	1% (55)	0,5% (28)	19% (1015)

Les comportements de HM tendent à se produire de manière répétée : 42,2% des victimes de HM l'ont été plus de 10 fois depuis leur entrée dans l'EES, et 19% des victimes plus de 10 fois au cours des six derniers mois. Ces tendances se retrouvent au sein des trois types d'établissement.

Les données indiquent par ailleurs que les personnes peuvent être confrontées de façon isolée, c'est-à-dire une seule fois, à un ou des comportements de HM. C'est le cas, pour la période des 6 derniers mois, pour 19,2% de l'échantillon total ; pour 15,1% des membres du personnel, 18,4% des doctorant.es, 19% des doctorant.es membres du personnel et 22,3% des étudiant.es qui sont les plus nombreux.ses à vivre ce pattern de comportement unique. Et ce sont les doctorant.es membres du personnel qui sont les plus nombreux.ses à rapporter des fréquences élevées.

Auteur.es de comportements de harcèlement moral : sexe et statut

Afin d'obtenir des informations sur le profil des auteur.es, deux questions ont été posées : la première concernait le sexe des auteur.es avec trois propositions (« uniquement un ou des hommes », « uniquement une ou des femmes », « des hommes et des femmes »). La seconde question portait sur le statut de l'auteur.e.

Sexe des auteur.es et des victimes de HM

Pour l'ensemble de l'échantillon, les auteur.es de HM sont des hommes et des femmes pour 33,2% (N=1815) des victimes de HM, un ou des homme(s) pour 31,2% (N=1701) et une ou des

femme(s) pour 32,6% (N=1782). **Hommes et femmes sont dès lors identifié.es comme de potentiel.les auteur.es de HM.**

Les auteur.es sont des hommes pour 35,4% des hommes victimes, 29,7% des femmes victimes et 34,3% des personnes non binaires victimes. **Les auteur.es sont des hommes et des femmes** pour 33,2% des hommes victimes, 35,2% des femmes victimes et 43,8% des personnes non binaires victimes. **Les auteur.es sont des femmes** pour 25,7% des hommes victimes, 35,6% des femmes victimes et 17,5% des personnes non binaires victimes. Dès lors, on peut avancer que, quel que soit le sexe des victimes, ils et elles sont susceptibles d’être victimes de HM par des hommes et par des femmes. Cependant, il est à relever quelques nuances que nous livrent ces données descriptives. Les femmes apparaissent comme les auteures le plus fréquemment identifiées par les victimes femmes (35,6% ; N=1401), alors qu’elles sont les moins reconnues comme auteures par les victimes hommes (25,7% ; N=334), et moins encore par les victimes non binaires (17,5% ; N=24).

Autrement dit, **quand l’auteur.e de HM est une femme, la victime est le plus souvent une femme.** Ce chiffre peut se comprendre selon des logiques de compétition entre femmes. Au sein des établissements d’enseignement supérieur, un « plafond de verre » persiste, mettant les femmes en compétition entre elles pour accéder à des postes bien souvent occupés par des hommes. Nous pourrions faire l’hypothèse que, dans un tel contexte institutionnel, les femmes ont recours au harcèlement envers d’autres femmes, perçues comme des rivales. Le tableau suivant met en relation le sexe du ou des auteur.es de HM et le sexe de la victime.

Tableau VII-9: Sexe des auteur.es et sexe des victimes de HM

Sexe des Auteur.es	Victimes	Victimes	Victimes
	Hommes N=1298	Femmes N=3939	Non Binaires N=137
un homme ou plusieurs hommes	35,4% (459)	29,7% (1171)	34,3% (47)
une femme ou plusieurs femmes	25,7% (334)	35,6% (1401)	17,5% (24)
des homme(s) et des femme(s)	35,2% (457)	32,1% (1264)	43,8% (60)
Je ne sais pas	1,8% (23)	1,1% (59)	2,9% (4)
Je ne souhaite pas répondre	1,9% (25)	1,5% (59)	1,5% (2)

Si, maintenant, nous considérons le statut des victimes, il ressort que pour les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel, les auteur.es sont majoritairement des hommes, alors que pour les étudiant.es, ce sont les femmes qui sont le plus pointées comme auteures de HM (35% ; N=1014). Pour les étudiant.es, les prévalences sont également élevées pour l’item auteur.e « *par des hommes et des femmes* » (34% ; N=989), les auteur.es hommes sont identifiés par 27,1%

des étudiant.es (N=784). Quant aux membres du personnel victimes de HM, femmes et hommes apparaissent comme auteur.es de HM.

Autrement dit, le HM apparaît « **une pratique** » mixte, guidée par de multiples enjeux et pas **uniquement des rapports de domination sexués**. Une réflexion sur la manière dont les postes sont occupés et distribués en termes de sexe dans l'enseignement supérieur pourrait apporter d'autres éléments de compréhension.

Statut des auteur.es et des victimes de HM

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=5423), les statuts des auteur.es de HM les plus rapportés sont les **étudiant.es (40,5% ; N=2196) et les enseignant.es (44% ; N=2385)**. Notons que 17,4% (N=943) signalent que le ou les auteur.es sont des membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services (personnel de bureau, bibliothèque, audiovisuel, entretien, cafeteria, etc.) (voir Annexe 8).

Parmi les membres du personnel victimes de HM (N=2158), les statuts des auteur.es de HM les plus rapportés sont les enseignant.es (46,3% ; N=1000), les membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services (34,5% ; N=744) mais aussi, quoiqu'à de très faibles proportions, les étudiant.es (8,2%) et les membres du personnel scientifique (8,9%).

Parmi les étudiant.es victimes de HM (N=2858), les statuts des auteur.es de HM les plus rapportés sont les étudiant.es (67,4% ; N=1926) et les enseignant.es (42,8% ; N=1222). Le HM vécu par les étudiant.es est le plus souvent exercé par les pairs. Mais près d'une victime sur deux signale avoir subi ces agissements par un.e enseignant.e.

Parmi les doctorant.es victimes de HM (N=153), les statuts des auteur.es de HM les plus rapportés sont les promoteur.rices (36,6% ; N=56), les enseignant.es (30,7% ; N=47) et les membres du personnel scientifique (25,5% ; N=39).

Un profil de victimisation spécifique se dessine ici, puisque les doctorant.es apparaissent particulièrement touché.es dans les rapports qu'ils ou elles entretiennent avec leur promoteur.rice ou d'autres académiques.

Parmi les doctorant.es membres du personnel victimes de HM (N=115), les statuts des auteur.es de HM les plus rapportés sont les enseignant.es (42,6% ; N=49), les promoteur.rices (35,7% ; N=41), les étudiant.es (23,5% ; N=27) et les assistant.es (20% ; N=23). Ces répondant.es en particulier ont un profil mixte, à la fois « étudiant.es » et membres du personnel ; ils et elles sont donc exposé.es à plus de contextes potentiels de survenue de HM.

Concernant le rapport entre le **statut de l'auteur.e et le sexe de la victime de HM**, les données montrent que les personnes non binaires présentent des taux de victimisation par des étudiant.es plus élevés que les hommes et les femmes (64,9% vs 39,6% pour les hommes et 40% pour les femmes). Ces personnes sont aussi plus nombreuses que les hommes et les femmes à désigner un.e enseignant.e comme auteur.e de HM (55,2% ; 42,1% pour les hommes et 43,9% pour les femmes). Dans l'ensemble, les hommes et les femmes présentent des profils proches en ce qui concerne le statut de l'auteur.e ; plus qu'une affaire de violence genrée, il semblerait que ce soit

une question de statut et de rapports de pouvoir, à l'exception des aspects concernant les personnes non binaires.

En résumé, sur l'ensemble de la population des EES, **hommes et femmes** sont identifié.es comme de potentiel.les auteur.es de HM. Ce sont **les enseignant.es et les étudiant.es qui ressortent comme les auteur.es** les plus identifié.es par les victimes de HM.

Les étudiant.es sont majoritairement victimes d'autres étudiant.es (67,4%). Toutefois, 42,8% des étudiant.es victimes signalent avoir subi ces agissements de la part d'enseignant.es. La victimisation par les pairs s'inscrit dans des dynamiques et des rapports autres que les victimisations par les enseignant.es.

L'analyse de récits de l'enquête pourra apporter un éclairage sur celles-ci. Nous verrons notamment les enjeux, dynamiques et contextes typiques de survenue de ces deux trajectoires de victimisation.

On retrouve également deux voies de victimisation de HM **pour les membres du personnel, d'une part par les enseignant.es (46,3%) et d'autre part par les membres du personnel technique, administratif, etc. (34,5%)**. Les deux peuvent renvoyer à des rapports de pouvoir et de dépendance des uns par rapport aux autres.

Dans le monde du travail, le pouvoir est non seulement un **pouvoir de décision**, fonction des responsabilités et ressources dont disposent les personnes, mais aussi un **pouvoir par compétence**, comme par exemple, la détention d'informations, lesquels peuvent être indépendants et doter une personne d'un statut hiérarchique professionnel moins élevé d'un pouvoir important sur d'autres personnes. Dans le contexte universitaire et plus largement des EES, les enseignant.es n'ont pas tous le même accès à des sources d'influence ou de pouvoir qui leur permettraient d'exercer une influence ou un pouvoir sur les autres membres du personnel. Misawa (2015) parle de harcèlement/intimidation positionnelle, la position institutionnelle relative de divers groupes, en particulier le corps enseignant, le personnel, les étudiant.es et l'administration, influe sur les personnes qui harcèlent et sur la manière dont elles le font (Keashly, 2021). Le statut au sein de l'organisation est un des facteurs les plus identifiés pour expliquer l'attitude de l'auteur.e, ce que montrent les données sur les motifs perçus de discrimination présentées ci-après.

Les doctorant.es sont aussi victimes de HM par les enseignant.es (30,7%) mais plus encore par les **promoteur.rices** (36,6%), et pour un quart d'entre eux et elles par le personnel scientifique. Les doctorant.es et les doctorant.es membres du personnel se trouvent à l'intersection de l'enseignement et de la recherche, dans de multiples rapports de dépendance et de services à rendre, ce qui crée des rapports très particuliers avec leurs promoteur.rices, comme nous le verrons au cours du chapitre portant sur les focus groups auprès des doctorant.es.

Motifs perçus par les victimes des comportements de harcèlement moral perpétrés par les auteur.es

Les répondant.es ayant signalé un ou des comportement(s) de HM ont été questionné.es sur les motifs qui, selon eux et elles, sont en lien avec ce ou ces comportement(s).

Les motifs le plus souvent invoqués par les répondant.es ayant été exposé.es à au moins un comportement de HM, quels que soient leur statut et l'EES, sont **la position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement (28,6%, N=1571) et le fait d'être femme (25,1%, N=1378)**. De plus, des spécificités selon l'EES, le sexe et le statut ont été relevées (voir tableaux en Annexe 7).

1) Motifs perçus selon le type d'EES et le statut

Une analyse des motifs perçus de HM en fonction du statut des répondant.es victimes a été effectuée. Plusieurs éléments apparaissent. Les étudiant.es sont nettement moins susceptibles d'identifier leur position hiérarchique dans l'établissement comme la raison des comportements de HM (14% des étudiant.es, 46,5% des membres du personnel, 41,8% des doctorant.es et 30,2% des doctorant.es membres du personnel). Il est possible que leurs expériences de HM s'inscrivent dans des trajectoires différentes de celles et ceux qui travaillent dans les établissements. Il est également possible que ce soit lié à la formulation de l'item (« *hiérarchie professionnelle de l'établissement* ») et que les étudiant.es ne s'y soient pas reconnu.es. Les étudiant.es sont en revanche plus nombreux.ses que les autres personnes qui fréquentent les établissements d'enseignement supérieur à identifier comme motif de harcèlement moral le poids, la situation financière, l'origine sociale, l'état de santé et le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques.

Les étudiant.es, doctorant.es et doctorant.es membres du personnel sont plus nombreux.ses à indiquer des motifs liés au racisme (accent, couleur de peau, statut d'étudiant.e étranger ou étrangère) que les membres du personnel.

L'âge est un motif relevé par les différentes personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur (8 à 13,8% des répondant.es).

Les personnes fréquentant les Ecoles Supérieures des Arts sont plus nombreux.ses que les personnes fréquentant d'autres types d'établissements à relever comme motifs perçus pour le HM les caractéristiques physiques et génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou encore l'expression de genre. Ils et elles sont également plus nombreux.ses à indiquer l'activité syndicale/les opinions politiques comme raisons perçues au harcèlement moral.

2) Motifs perçus selon le sexe

Les motifs perçus diffèrent selon le sexe des répondant.es. La position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement et le fait d'être femme sont particulièrement présents chez les femmes et les personnes non binaires. **Pour les femmes victimes de HM**, les chiffres sont respectivement de 27,8% (N=1102) et 33,3% (N=1319) ; autrement dit, une femme victime de HM sur trois perçoit qu'elle subit du HM parce qu'elle est femme. Ce chiffre est intéressant, notamment au vu des données sur le sexe de l'auteur.e en lien avec le sexe de la victime, qui

suggéraient que la dimension genrée des comportements de HM tendait à s'effacer au profit de rapports hiérarchiques. Les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes ou les personnes non binaires à relever la situation familiale comme motif de HM. Ceci fait écho aux données qualitatives sur le congé de maternité (cf. Focus groups « doctorant.es » et récits de victimisation) et comment ce dernier peut générer des dynamiques harcelantes.

Pour les hommes victimes de HM, les motifs le plus rapportés sont la position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement (32,1% ; N=417) et, dans une moindre mesure, le fait d'être un homme (12,3% ; N=160). Rappelons que les violences et rapports de domination auxquels sont confronté.es hommes et femmes ne sont ni symétriques ni équivalents. Les hommes sont plus nombreux que les femmes et les personnes non binaires à relever la position hiérarchique dans l'établissement comme motif de HM (32,1% des hommes ; 27,8% des femmes, 15,2% des personnes non binaires).

Pour les personnes non binaires victimes de HM, d'autres motifs s'ajoutent, se rapportant à leur identité de genre (41,3% ; N=57), leur expression de genre (34,8% ; N=48), leur façon de s'habiller (21,7% ; N=30) mais aussi le fait d'être femme (27,5% ; N=38). Ces personnes se situent donc au cœur « d'oppressions plurielles », ayant avant tout à voir avec qui elles sont comme personnes et comment elles sont identifiées à un sexe ou l'autre, indépendamment de la place qu'elles occupent dans l'établissement. Ces personnes indiquent également, plus que les hommes ou les femmes, avoir été victimes de HM en raison de leur poids ou encore de leur état de santé/handicap.

3) Motifs « Autres »

Au total, 548 répondant.es ont indiqué d'autres raisons pour lesquelles ils et elles avaient vécu des comportements de HM.

Pour certain.es, il s'agit de facteurs liés à leur personnalité ; pour d'autres, les comportements de HM étaient motivés par la jalousie.

Le moment **d'arrivée dans l'établissement**, la faculté ou le service et le parcours antérieur sont d'autres raisons perçues pour le HM. Être arrivé.e en dernier dans un service, avoir précédemment fait des études ou travaillé dans un autre établissement ou encore être un.e étudiant.e passereille sont des motifs potentiels d'après les répondant.es.

Plusieurs répondant.es indiquent que **le harcèlement moral est courant dans leur établissement**, dans leur filière ou leur service. Dès lors, ils ou elles ne sont qu'une victime parmi d'autres, les raisons et motifs des comportements sont à chercher à un niveau plus large.

D'autres attribuent les raisons du harcèlement au **profil de l'auteur.e** ; il ou elle est un « *malade* », « *un pervers narcissique* » (dixit l'un.e des répondant.es) ou a des problèmes de santé mentale. Cette personne est décrite comme assoiffée de pouvoir, la victime se trouve simplement dans son viseur au mauvais moment. Ces productions trouveront écho dans les récits qualitatifs des situations de victimisation, dans la manière dont les victimes font sens sur ce qui leur est arrivé.

Pour plusieurs répondant.es, le motif des comportements de harcèlement moral est un **conflit** entre les protagonistes, plus ou moins grave et sérieux.

D'autres comprennent les comportements de HM comme des **stratégies d'exclusion de lieux de pouvoir dans l'établissement** ; il peut s'agir de comités scientifiques, d'associations étudiantes festives ou non, de postes prestigieux. Les comportements de HM visent donc à reproduire et renforcer une sélection de personnes qui peuvent ou non accéder à ces espaces.

Certain.es répondant.es, plus rares, ont le sentiment d'avoir été victimes de HM en raison de **victimisations passées**, par exemple lorsque l'auteur.e sait qu'ils ou elles ont été victimes de violences sexuelles et mobilise cette information pour leur faire du mal.

Enfin, les comportements de HM peuvent prendre fonction de **représailles** à la suite du dévoilement de violences dont la personne a été victime ou témoin, de vengeance pour d'autres raisons, à la suite du refus d'avances sexuelles ou après une rupture. Ceci indique que le harcèlement moral est susceptible de se conjuguer à d'autres formes de violences, selon différentes temporalités. Ici encore, les récits produits par les répondant.es et leur analyse amèneront des éléments de compréhension.

Au niveau des **membres du personnel** en particulier, le positionnement scientifique est un autre motif qui émerge ; ils et elles parlent d'un mépris de certaines filières, avec une **hiérarchisation des sciences** (les « sciences dures » étant mieux perçues que les sciences sociales, les méthodes quantitatives perçues comme plus solides que les méthodes qualitatives) et une stigmatisation de certains courants théoriques, comme la lecture genre. Dans ce dernier exemple en particulier se trouvent des exemples liés au sexisme. Les membres du personnel sont aussi plus nombreux.ses à mentionner des pratiques de « *magouilles* » (dixit l'un.e des répondant.es) et de conflits d'intérêt au sein des établissements ; ils et elles comprennent le harcèlement moral comme une sanction par rapport à des idées dissidentes et à leur opposition envers ces pratiques facultaires désignées comme « malhonnêtes ». Les productions qualitatives et les récits permettront d'approfondir ce point, autour de la méfiance envers les établissements. Pour d'autres encore, les comportements de HM surviennent en raison de **dynamiques institutionnelles qui impliquent des compétitions** entre collègues, entre services, entre facultés et entre établissements, notamment autour des publications scientifiques (« *publish ou perish* »). Une fois encore, les récits en permettront une analyse approfondie.

En résumé, les deux motifs perçus prédominants au sein des EES, et quel que soit le statut des répondant.es, étudiant.es, doctorant.es et membres du personnel, sont le fait **d'être femme et la position dans la hiérarchie professionnelle**.

Pour les étudiant.es, la position hiérarchique est un motif moins présent que pour d'autres statuts (14%). D'autres motifs sont référencés par les étudiant.es : les caractéristiques physiques/génétiques et la façon de s'habiller sont citées par un.e étudiant.e sur 10. Pour les répondant.es non binaires, l'orientation sexuelle, la façon de s'habiller et les caractéristiques physiques/génétiques sont pointées comme motifs des HM, plus que pour les hommes et les femmes. Pour les doctorant.es, la nationalité et l'âge sont également des motifs perçus fréquents

de HM. Les répondant.es identifient d'autres lectures et motifs de HM, qu'ils soient liés à leur personnalité, à celle de l'auteur.e, à la relation qui les lie (ex. jalousie), à des logiques institutionnelles ou à des contextes et facteurs autres (passé de victimisation, arrivée dans l'établissement).

La situation marquante : contexte des faits et trajectoire de dévoilement

A la suite de ces questions sur le HM, il a été demandé aux répondant.es qui ont rapporté avoir subi au moins un comportement de HM, de se référer à une situation qui les a particulièrement marqué.es et de répondre en fonction de cette situation. Ce choix permettait une forme de sélection ciblée parmi les événements vécus par les répondant.es tout autant qu'un rappel précis des circonstances des faits. Au cours d'une même situation, il est possible qu'ils et elles aient un ou plusieurs comportements. Les questions se rapportant au contexte de faits, à l'alcoolisation de l'auteur.e et de la victime et à la trajectoire de dévoilement seront analysées.

Contexte des faits

En référence à la situation marquante, les répondant.es victimes d'au moins un de ces comportements de HM ont été invité.es à préciser le contexte des faits. Treize contextes ont été proposés dans le questionnaire (ainsi qu'un item « Autre »), les répondant.es pouvaient cocher plusieurs réponses (voir Annexe 10).

Pour tous les répondant.es, quels que soient le type de l'établissement, le statut et le sexe, ce sont **les contextes des activités d'enseignement (52% ; N=2693) et des tâches liées au travail, à l'exception des activités d'enseignement (38,4% ; N=1988)**, qui sont les plus rapportés par les victimes. Le contexte festif est signalé par 7,9% (N=407) ; les emails par 9% (N=466) et les réseaux sociaux par 9,3% (N=484). Toutefois, des spécificités liées au statut ressortent des analyses.

➤ **Contexte des faits par type d'établissement**

Le contexte des activités d'enseignement et celui des tâches liées au travail sont les plus fréquents. Les personnes qui fréquentent les Universités sont légèrement plus nombreuses à situer la situation marquante en contexte festif (10,2% en Université, 4,7% en Haute Ecole et 6% en ESA).

➤ **Contexte des faits selon le statut**

Pour les membres du personnel, une majorité des comportements de HM (71,4% ; N=1495) prennent place **dans le cadre des tâches liées au travail hors enseignement**, et 25% (N=524) **dans le cadre des activités d'enseignement** et 15% (N=315) via des emails. Relevons encore que 7,4% (N=156) ont lieu au cours d'activités départementales ou facultaires. Et 5,2% (N=108) en contexte festif.

Pour les étudiant.es, les comportements de HM sont vécus en grande majorité **dans le cadre des activités d'enseignement** (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse, etc.) (74,3% ; N=1998), et ensuite **via les réseaux sociaux** (messageries instantanées, Facebook, Instagram,

TikTok, etc.) (15,3% ; N=412), lors des **tâches liées au travail** (11,3% ; N=305) et dans le cadre festif (9,6% ; N=258). Les étudiant.es investissent particulièrement l'espace virtuel, il n'est donc pas étonnant qu'ils et elles y rencontrent davantage de situations de HM.

On constate un même profil pour les **doctorant.es membres du personnel** avec 49,5% (N=55) de situations marquantes prenant place dans le cadre des activités liées au travail hors enseignement, 44,1% (N=40) des activités liées à l'enseignement, 9% (N=10) en contexte festif, et 6,3% lors d'activités facultaires ou départementales.

Pour les **doctorant.es**, les comportements de HM sont subis dans le cadre des activités d'enseignement (42,6% ; N=63) et des tâches liées au travail (43,2% ; N=64) mais aussi en contexte festif (13,5% ; N=20) et via les emails (10,1% ; N=15). Ces contextes de survenue correspondent à leurs réalités, ils et elles sont amené.es à fréquenter les différents contextes.

➤ Contexte des faits selon le sexe

Parmi les personnes victimes de HM, quel que soit le sexe des victimes, le cadre des activités d'enseignement est le contexte des faits le plus rapporté (femmes : 52,9% ; N=1985 ; hommes : 47% ; N=572 ; personnes non binaires : 67,2% ; N=86). Les hommes (43,5% ; N=529) et les femmes (37,1% ; N=1392) ont été également nombreux.ses à signaler qu'ils ou elles y ont été exposé.es dans le cadre des tâches liées au travail, hors activités d'enseignement.

En résumé, les contextes de commission et de victimisation des comportements de HM sont majoritairement pour tous.les affilié.es des EES le contexte d'enseignement et/ou de travail, qui constitue l'espace d'interactions spécifiques aux EES.

Il est important de relever que ce sont majoritairement au sein de ces contextes liés au travail et à la production de savoirs que les comportements de HM sont situés et non dans les contextes externes aux établissements, ce qui fournit des indications en termes de prévention. En plus de ces contextes, des spécificités selon le statut ressortent : ainsi pour les membres du personnel et les doctorant.es, les emails sont un vecteur/support de HM, tandis que les réseaux sociaux et le contexte festif apparaissent comme un espace propice au HM surtout pour les étudiant.es et les doctorant.es. Les personnes non binaires subissent des comportements de HM dans une diversité de contextes, à la fois en ligne et hors ligne.

Alcoolisation pendant les faits

Dans l'analyse du contexte des faits, l'alcoolisation de l'auteur.e et de la victime a été évaluée à partir de deux questions, l'une se rapportant à l'état des répondant.es (victimes), et la seconde à l'état de l'auteur.e .

Pour l'ensemble de l'échantillon des victimes de HM, 2,1% (N=109) des victimes déclarent avoir consommé de l'alcool, et 3% (N=155) déclarent que l'auteur.e avait consommé de l'alcool. Moins de 1% déclare ne pas savoir pour son propre état, et 13% ne savent pas répondre à la question concernant l'auteur.e.

La consommation apparaît dès lors peu présente dans les contextes de harcèlement moral. Cependant, les analyses par statut, sexe et type d'établissement, indiquent que toutes les prévalences concernant la consommation perçue de l'auteur.e sont plus élevées que celles des victimes.

Trajectoires de dévoilement

Réactions de la victime et types de dévoilement

La trajectoire de dévoilement a été explorée à partir de questions portant sur les réactions de la victime, les réactions des personnes ayant reçu la « plainte » dans l'EES et les réactions des supérieur.es hiérarchiques de l'EES. La satisfaction par rapport aux suites données au dévoilement par les instances et ressources de l'EES a été ensuite évaluée. Une section a permis aux répondant.es de livrer un récit libre de faits de HM. Ceux-ci ont été analysés et une synthèse sera présentée.

Pour rappel, 12 items présentaient différentes réactions possibles, les répondant.es pouvaient donner plusieurs réponses. L'absence de réaction était envisagée à l'item 13 (« *vous n'avez pas réagi* ») et renvoyait à une question explorant les motifs de la non-réaction (voir Annexe 9).

Réactions de protestation/indignation

Les réactions de protestation/d'indignation figurant parmi la liste des réactions possibles sont les plus citées par les victimes de HM. Ce sont les **membres du personnel et les étudiant.es qui signalent le plus cette réaction** (pour les membres du personnel : 34,6% ; N=696 – pour les étudiant.es : 26,2% ; N=654). Au total, 20,1% des doctorant.es (N=29) et 21,6% (N=24) des doctorant.es membres du personnel y font référence. Autrement dit, seul.e un.e doctorant.e sur cinq, qu'il ou elle soit ou non membre du personnel, ose protester face à des comportements de HM.

Les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel disposent de moins de marge de manœuvre pour s'opposer à l'auteur.e des agissements, notamment lorsque celui-ci ou celle-ci est leur promoteur.rice de thèse. Les focus groups menés auprès de ce public mettront en évidence les différents enjeux pour ce public précis et la manière dont ces enjeux limitent l'accès à l'aide ou le recours à une réaction d'opposition face à des faits de HM. La précarité de leur situation, l'ambiguïté de leur statut au sein de l'Université, les relations de dépendance vis-à-vis du promoteur.rice sont quelques-uns de ces facteurs.

Dévoilement informel et formel

Dévoilement informel :

➤ *les proches de la sphère privée et familiale*

Outre les réactions de protestation, les réactions de victimes de harcèlement moral les plus fréquentes sont **des dévoilements adressés prioritairement aux proches de la sphère privée et familiale** (52,3% ; N=2548 pour l'échantillon total). Seuls les hommes semblent un peu moins recourir au dévoilement « spontané » dans la sphère privée (38% ; N=440). Ceci peut s'expliquer dans une perspective de genre, la socialisation genrée encourageant davantage les

femmes que les hommes à partager leurs préoccupations auprès de leurs proches et à chercher leur secours ; les hommes sont plutôt socialisés à contenir leurs émotions et à chercher des solutions par eux-mêmes.

Ensuite, les réactions les plus fréquentes sont **le dévoilement auprès des pairs dans la sphère professionnelle/scolaire de l'établissement d'enseignement** (51,1% ; N=2492 pour l'échantillon total). Pour les hommes, c'est la réaction la plus fréquente parmi celles proposées. Par contre, les étudiant.es sont moins nombreux.ses que les autres catégories de statut à y recourir (36,8% ; N=919). Le fait que le harcèlement pour les étudiant.es s'exerce majoritairement par des pairs, d'autres étudiant.es ou par les enseignant.es, peut limiter le recours à ce type de soutien. Il est également possible que, du fait de leur jeune âge, les étudiant.es tendent à se tourner davantage vers leurs parents ou d'autres adultes de confiance dans leur environnement.

➤ *En parler avec l'auteur.e*

Parmi les réactions, un item envisageait le fait d'en parler avec l'auteur.e. Une victime sur 5 (22,3% ; N=1086) a réagi à ces situations en parlant avec l'auteur.e. Ces prévalences sont plus faibles pour les étudiant.es (19,2% ; N=479), et surtout pour les doctorant.es (15,3%, N=22) et doctorant.es membres du personnel (18,9% ; N=21). Ceci pourrait se comprendre au regard des enjeux pour les doctorant.es à confronter l'auteur.e, notamment s'il s'agit d'un.e académique ou de leur promoteur.rice (qui sont pour rappel les auteur.es les plus souvent identifié.es par les doctorant.es victimes de HM).

Dévoilement formel :

➤ *Supérieur.es hiérarchiques*

Le dévoilement aux supérieur.es hiérarchiques ou directions a été proposé comme réaction possible ; pour les victimes de HM, un sujet sur quatre y recourt (23,5% ; N=1145 pour l'échantillon total). Toutefois, à nouveau des spécificités ressortent. Tout d'abord, les étudiant.es sont moins concerné.es par cet item, 9,2% signalent ce type de réaction. On peut supposer que leur réalité ne fait pas référence à la notion de supérieur.e hiérarchique comme cela peut l'être pour les membres du personnel. Pour les membres du personnel, le dévoilement aux supérieur.es hiérarchiques est rapporté par 41,6% (N=831) des victimes, mais seulement par 18% des doctorant.es membres du personnel pour lequel.les le dévoilement aux proches familiaux et pairs professionnels est le plus fréquent. Une fois encore, les doctorant.es apparaissent comme un public pour lequel le dévoilement formel par des canaux officiels et les réactions d'opposition semblent moins spontanés que pour les membres du personnel, ce qui pose la question des ressources qu'ils et elles activent face à ces situations. Nous reviendrons sur cette question au cours des focus groups. Les sujets non binaires sont également moins nombreux.ses à rapporter ce type de dévoilement (12,5%). La recherche a démontré que ces publics présentaient, plus encore que d'autres, des réticences à solliciter de l'aide, par exemple dans le champ de la santé mentale (Hsieh & Shuster, 2021 ; Ayhan & al., 2020), craignant d'être stigmatisé.es par les personnes qu'ils et elles pourraient solliciter ou que les personnes qui recueillent leur parole ne soient pas formées pour les accompagner et reconnaître les discriminations spécifiques dont ils et elles sont victimes.

Si dans l'ensemble, quel que soit l'établissement, les modes de dévoilement des victimes sont assez semblables, il apparaît que le dévoilement aux enseignant.es au sein des ESA est plus fréquent que dans les autres EES où il reste très faible pour toutes les catégories de statut (10% pour l'échantillon total). Cela renvoie probablement au sein de ces établissements à la proximité entretenue avec l'enseignant.e, encadrant.e, où la confiance et l'extériorisation des vécus expérientiels aux professeur.es seraient plus aisées, voire s'inscriraient dans une culture plus globale de ces EES. C'est notamment ce que suggèrent les focus groups, ce qui amène à réfléchir à ce que permettent des rapports de confiance entre enseignant.es et étudiant.es.

➤ *Référent harcèlement/personne de confiance*

Cette recherche s'est particulièrement intéressée à la fonction, la visibilité et le recours aux Référent.es harcèlement, ainsi que les personnes de confiance pour les professionnel.les. L'une des réactions proposées aux répondant.es face à des faits de HM était la suivante : « *Vous en avez parlé à un référent ou une référente harcèlement/personne de confiance de votre établissement* ».

Le dévoilement et/ou la recherche d'aide auprès des référent.es harcèlement ou personnes de confiance apparaissent peu fréquents (7,8% ; N=379 sujets de l'échantillon total). Ainsi, 8,8% des victimes de HM (N=236) au sein des Universités, 5,9% (N=100) dans les Hautes Ecoles et 8,9% pour les Ecoles Supérieures des Arts (N=38) s'adressent aux référent.es et personnes de confiance.

Si l'on prend en compte les statuts, on relève que seul.es 85 étudiant.es (3,4%) de tous les EES en ont parlé à des référent.es harcèlement. La tendance est la même pour les doctorant.es (7,6% ; N=11) et doctorant.es membres du personnel (5,4% ; N=6). **Ces chiffres questionnent sur l'accessibilité et la connaissance de ce dispositif pour ces publics.** Finalement, ce sont les membres du personnel qui ont rapporté le plus souvent avoir parlé au référent.e *harcèlement /personne de confiance* mais cela reste des taux très faibles (13,5% ; N=263).

➤ *Associations internes ou externes aux établissements*

Le recours aux associations internes des établissements d'enseignement est encore plus faible (4,8% ; N=232 pour l'échantillon total), et plus encore pour les associations externes aux établissements d'enseignement (3,9% ; N=190).

➤ *Plaintes*

La plainte a été envisagée dans le questionnaire à plusieurs niveaux : au sein de l'établissement, au niveau externe (excepté les services de police) et à la police. Très peu de victimes de HM y ont recours : 2,6% (N=128) au sein de l'échantillon total pour la plainte en interne, 1,1% (N=54) en externe, et 0,8% (N=41) à la police. Les récits des répondant.es et les productions en focus groups permettront d'identifier les freins à l'identification, au dévoilement et à la mise en route du parcours de plainte lorsqu'il s'agit de HM.

Absence de réaction : freins et barrières au dévoilement

Près d'un quart des personnes qui ont subi du HM (25,9% de l'échantillon total) rapportent ne pas avoir réagi. Il est dès lors intéressant de comprendre les raisons sous-tendant l'absence de réaction.

Au total, 1261 répondant.es victimes d'au moins un comportement de HM ont indiqué qu'ils et elles n'avaient pas réagi. Plusieurs freins et barrières au dévoilement des agissements et à la recherche d'aide ressortent au travers des réponses des victimes de HM n'ayant pas réagi :

- la non-identification des comportements ;
- la méconnaissance des actions possibles ;
- la peur de représailles ;
- le malaise à la verbalisation de ces situations.

Pour l'ensemble de l'échantillon des victimes ayant répondu ne pas avoir réagi, les raisons de la « non-réaction » des victimes les plus rapportées sont liées à **l'incertitude de la gravité suffisante des comportements pour être signalés** (« *Je n'étais pas sûr ou sûre que le comportement était suffisamment grave pour être signalé* » 38,3% ; N=482) et **la méconnaissance des actions possibles** (« *Je ne savais pas quoi faire* » 37,1% ; N=467) Ces chiffres suggèrent déjà des pistes en matière de prévention.

L'identification de ces agissements comme de la violence (« *Sur le moment, je n'étais pas sûr ou sûre que c'était de la violence* » 21,1% ; N=266) apparaît également comme une entrave importante au dévoilement et à la mise en œuvre d'interventions. Les récits des victimes, qui seront analysés plus loin au cours de ce chapitre, indiquent en effet que les dynamiques harcelantes peuvent être difficiles à identifier car elles sont progressives, qu'il s'agit parfois de comportements « à bas bruits », pris isolément pour des incidents sans gravité.

Un autre frein au dévoilement est **la crainte des conséquences négatives sur les études/le travail** (29,2% ; N=368), et dans la même lignée **la peur de représailles** (21,8% ; N=274), ces deux dimensions étant particulièrement signalées par les victimes des ESA. La crainte des conséquences négatives et des représailles est présente chez les doctorant.es : près de la moitié d'entre eux et elles rapportent craindre des conséquences négatives et un quart des doctorant.es membres du personnel. Les récits analysés ci-après témoignent de la prédominance de ces peurs en tant qu'obstacle au dévoilement.

L'absence de réaction est également motivée par **des stratégies de mise à distance et d'évitement** (que l'on retrouve d'ailleurs parmi les symptômes de stress post-traumatiques) « *Je ne voulais plus y penser* » (25,1% ; N=316).

Deux autres raisons sont mentionnées dans une moindre mesure : le manque de confiance en les ressources et les instances mises en place (13,4% ; N=169 des répondant.es de l'échantillon), la croyance que rien ne se passerait si cela était signalé, rapportée par 19,1% (N=241) des répondant.es comme un frein au signalement.

Réactions au dévoilement et plaintes au sein des EES

Aux répondant.es ayant signalé avoir porté plainte au sein de leur EES (N=128), il a été demandé de rapporter les réactions, attitudes et actions de la personne ayant accueilli la plainte sur base des propositions (12 items). De la même manière, la question a été proposée aux répondant.es qui ont signalé en avoir parlé aux supérieur.es hiérarchiques ou à la direction de leur EES (N=1143), de sorte à comprendre les réactions des EES et de leurs représentant.es au dévoilement de tels agissements.

➤ *Accueil de la plainte au sein des EES*

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=128 ; pour les Universités N=73 ; pour les Hautes Ecoles N=39 ; pour les Ecoles Supérieures des Arts N=4) de victimes de HM ayant porté plainte au sein des EES, les réactions des représentant.es des établissements sont partagées entre **une écoute avec suites données** et **une écoute sans suite, la reconnaissance de la gravité des événements et la minimisation de ceux-ci. Les interventions les plus fréquentes sont celles de soutien informationnel et d'orientation.** Cependant, 17,2% (N=22) des victimes de harcèlement moral rapportent que les personnes ayant recueilli la plainte n'ont rien fait et il a été conseillé à 21% (N=27) des victimes de laisser tomber ou tenir les faits secrets.

Plus précisément, les réactions rapportées par les victimes sont les suivantes :

- M'ont écouté.e et il y a eu des suites (37,5% ; N=48) ;
- M'ont écouté.e et n'ont rien fait de plus (39,1% ; N=50) ;
- Ont bien pris en compte la gravité de cet événement ou ces événements (34,4% ; N=44) ;
- Ont bien minimisé la gravité de cet événement ou ces événements (34,4% ; N=44) ;
- M'ont fourni de l'information et ont discuté des options avec moi (32,8% ; N=42) ;
- M'ont rassuré.e et m'ont réconforté.e (30,5% ; N=39) ;
- M'ont dit de laisser tomber ou de tenir ça secret (21% ; N=27) ;
- M'ont orienté.e vers un service d'aide adéquat (20,3% ; N=26).

Des différences apparaissent entre les trois types d'établissements mais la petite taille de l'échantillon de victimes ayant porté plainte ne permet pas de comparaisons.

➤ *Réactions des supérieur.es hiérarchiques/de la direction de l'EES*

Au sein de l'ensemble de l'échantillon des victimes qui ont parlé des faits de HM à leur supérieur.e hiérarchique ou à la direction de leur établissement (N=1143), les réactions des supérieur.es hiérarchiques les plus fréquentes sont **l'écoute sans suite** (46,1% ; N=527), **l'écoute avec des suites** (22,7% ; N=260) ainsi que **des réactions de réassurance et de réconfort** (26,6% ; N=304). Cependant, 28,3% (N=323) des victimes qui ont parlé aux supérieur.es hiérarchiques ont perçu une minimisation de la gravité des faits, les étudiant.es plus que les doctorant.es.

➤ *Satisfaction des victimes par rapport aux suites données au dévoilement.*

Le niveau de satisfaction des réponses données à la suite du dévoilement peut être un des indicateurs qui participent au sentiment de justice, d'équité et au bien-être de la personne.

Pour l'ensemble de l'échantillon des victimes ayant dévoilé du HM aux instances et ressources de leur établissement (N=1165), 28% (N=326) se déclarent satisfait.es des suites qui ont été données à leur dévoilement, mais 64,9% (N=756) déclarent ne pas être satisfait.es des suites données au sein de leur établissement. Ces taux de satisfaction et d'insatisfaction sont relativement semblables pour les trois types d'établissements.

En résumé, un.e membre du personnel victime de HM sur trois et un.e étudiant.e sur quatre ont protesté ou se sont indigné.es lors de la situation marquante. Les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel sont moins nombreux.ses à avoir réagi de la sorte, probablement en raison de la précarité de leur statut au sein des Universités et de la dépendance relative qui les lie aux promoteur.rices et académiques. Les dévoilements informels, dans la sphère privée et professionnelle, sont parmi les réactions les plus citées par les victimes de HM (dans une moindre mesure pour les hommes). Près de la moitié des victimes en ont parlé à leurs proches, à leurs collègues ou à leurs condisciples. Les étudiant.es se tournent toutefois plus volontiers vers leurs proches ou leur famille lorsqu'ils et elles sont victimes de HM.

En parler avec l'auteur.e est une réaction engagée par une victime sur cinq, mais c'est toutefois moins fréquent pour les étudiant.es et les doctorant.es membres du personnel qui sont moins nombreux.ses à le faire.

Le dévoilement aux supérieur.es hiérarchiques est mobilisé par 41,6% des membres du personnel, mais moins pour les étudiant.es. Les doctorant.es sont moins susceptibles de se tourner vers leur supérieur.e hiérarchique, il est possible que ce soit en lien avec les raisons déjà évoquées plus haut. Dans les Ecoles Supérieures des Arts, le dévoilement aux enseignant.es est plus fréquent que dans les autres établissements. De nombreux facteurs, liés à la taille de l'EES et des classes, aux codes relatifs aux rapports établis entre les statuts, professeur.e et élève, mais aussi la culture et le climat de l'EES vont faciliter ou plutôt entraver la confiance et/ou le dévoilement. Enfin, seul.es 3,4% à 13,5% des victimes selon leur statut s'adressent au référent.e harcèlement ou à la personne de confiance de leur établissement.

Le dévoilement et la recherche d'aide auprès des référent.es harcèlement et personnes de confiance sont très peu mobilisés, de même que le recours aux associations internes des EES et externes aux EES. Cela pose la question de la connaissance, de la visibilité et de la confiance en ces dispositifs par les membres des EES qui seront étudiés dans les sections suivantes du rapport. Les plaintes au sein des EES et à la police sont rares (moins de 2,6% des victimes).

Par ailleurs, pour les victimes mentionnant l'absence de réaction de leur part (25,9% des victimes), plusieurs freins et obstacles au dévoilement et à la recherche d'aide ressortent : d'une part la non-identification des comportements et la méconnaissance des actions possibles, et d'autre part, le malaise et la peur des représailles. Il sera intéressant de relever dans les actions de prévention et d'aide celles qui pourront lever ces freins.

Concernant les réactions des EES lors de l'accueil du dévoilement et de la part des directions et supérieur.es hiérarchiques, ce sont le plus souvent des réactions d'écoute, de soutien et de réassurance mais sans autres interventions. Les orientations vers des services adéquats ainsi que l'information et la discussion quant aux orientations possibles sont peu représentées. Relevons encore que 21% des victimes relèvent des formes de conseil et/ou de pressions soutenant le non-dévoilement (« *ont conseillé de laisser tomber et tenir ça secret* »). Quant à la satisfaction des victimes ayant dévoilé du HM aux instances et ressources de leur établissement, 28% se déclarent satisfait.es des suites qui ont été données à leur dévoilement. Ces données sont à développer dans la suite du questionnaire et dans les récits en fin de ce chapitre.

Témoins de comportements de HM et réactions des témoins

Les témoins de comportements de HM

Cette recherche s'intéresse également aux témoins de HM. Il a dès lors été demandé aux répondant.es s'ils ou elles avaient été témoins d'un ou de plusieurs des comportements de HM (identiques aux comportements proposés au sujet de la victimisation personnelle). Leurs réactions en tant que témoins ont été ensuite explorées.

Pour l'ensemble de l'échantillon (N=8801), **57,7% des répondant.es rapportent avoir été témoins d'un ou de plusieurs comportements de HM**. Ceci concerne 54,6% des 5071 répondant.es affilié.es aux Universités, 60,4% des 2933 répondant.es affilié.es aux Hautes Ecoles et 69,6% des 654 répondant.es affilié.es aux Ecoles Supérieures des Arts.

Parmi les étudiant.es (N=5259), 50,8% rapportent avoir été témoins d'un ou plusieurs comportements de HM. C'est le cas pour 64,5% des doctorant.es (N=265), 63,9% des 169 doctorant.es membres du personnel et 69% des 2890 membres du personnel.

Enfin, 53,4% des 2475 répondants hommes ont été témoins d'un ou plusieurs comportements de HM, ce qui concerne 59,1% des femmes (N=6004) et 68,1% des répondant.es non binaires (N=185).

Réactions des témoins de comportements de HM

Le comportement d'intervention majoritaire chez les témoins de HM est **d'en avoir parlé avec la victime** (54,5% ; N=2717). Par contre, **18,3% (N=912) des témoins déclarent n'avoir rien fait**.

La réaction la plus fréquente chez les étudiant.es témoins de HM (N=2622) est d'en parler avec la victime (50,3%). Les doctorant.es témoins de HM (N=168) en parlent le plus souvent à des collègues ou à des condisciples (59,5%) ou avec la victime (53,6%), tout comme les doctorant.es membres du personnel (N=108 ; 63% et 59,3%) et les membres du personnel (N=1964 ; 59,8% et 59,9%). Enfin, 21,8% des étudiant.es témoins de HM, 22,6% des doctorant.es, 20,4% des doctorant.es membres du personnel et 13,1% des membres du personnel déclarent n'avoir rien fait.

Récits de victimisation : analyse qualitative

Les participant.es ont été invité.es à faire le récit d'une situation de HM qu'ils ou elles avaient vécue, au travers d'une question ouverte. Une analyse qualitative a été menée, partant de différentes questions :

- Quels sont les contextes et configurations le plus fréquemment rencontrés pour chaque type de faits ? (rapport entre auteur.e et victime, contexte, répercussions, tonalité émotionnelle, etc.)
- Quelles sont les ressources dont disposent les victimes pour faire face aux faits, au moment où ils surviennent et par la suite ? Quelle a été la réaction de la victime, en lien avec les ressources et freins qu'elle a identifiés ?
- Quelles sont les conséquences pour la victime ?
- Quelle a été leur trajectoire, quel processus de dévoilement ?

Au total, **2228 participant.es** ont fait le récit de faits de harcèlement moral. Nous illustrerons l'analyse par des extraits de récits. Ceux-ci ont été anonymisés et parfois modifiés pour préserver l'anonymat des participant.es.

Certaines des données émergent des récits rejoignent les données quantitatives, elles leur sont donc complémentaires. D'autres au contraire s'en écartent, ce qui signale que les faits qui activent un récit spontané de la part des répondant.es ne sont pas nécessairement les plus fréquents ni les plus représentatifs de la population générale ; ils reflètent la subjectivité des répondant.es qui les racontent. Ils traduisent très certainement un besoin d'être entendu.es.

Nature des faits

Les témoignages des participant.es portent à la fois sur **des conduites harcelantes et discriminatoires**.

De manière générale, il est intéressant de relever que les nombreux faits qui ont été rapportés sont de nature et de sévérité variées et se jouent au sein de multiples contextes.

Nous commencerons par rendre compte des critères de discrimination dont les participant.es font état au cours de leur récit. Nous aborderons ensuite les dynamiques, niveaux et rapports de pouvoir au travers desquels peuvent se lire ces comportements, avant de présenter quelques configurations redondantes.

1) Vécus de discrimination

Les participant.es mettent en avant des faits de discrimination qui reposent sur des **critères** divers et variés :

- **Racisme**, discrimination basée sur la couleur de peau, l'apparence racisée, sur la religion (réelle ou supposée), antisémitisme. D'après les récits des participant.es, la couleur de peau, le port du voile ou d'autres signes religieux sont susceptibles de donner lieu à de la discrimination. D'autres participant.es font le récit d'amalgames, par

exemple entre l'apparence et les croyances religieuses (ex. marocain.e donc musulman.e).

- **Sexisme, orientation sexuelle et expression de genre.** Plusieurs participant.es relèvent par exemple avoir été discriminé.es en tant que femmes par des propos sexistes ou le refus d'une promotion ou d'un poste.
- **Opinions politiques,** réelles ou supposées. Certain.es racontent avoir été stigmatisé.es car assimilé.es à des opinions politiques de droite, d'autres en raison d'opinions politiques identifiées à gauche.
- **Troubles de l'apprentissage et troubles du spectre autistique.** Ces récits concernent le plus souvent des difficultés d'adaptation aux modalités d'enseignement ou aux rapports interpersonnels, non-reconnues, moquées ou ignorées sur le plan de l'inclusion.
- **Etudiants étrangers et Erasmus.** Certain.es participant.es ont par exemple témoigné, y compris en anglais lorsque le français n'était pas leur langue maternelle, de discriminations qu'ils et elles avaient pu subir sur ce plan.
- **Apparence et tenue vestimentaire.** Ces récits regroupent des discriminations basées sur la tenue vestimentaire qui s'apparentent à des conduites de harcèlement sexuel (par exemple, des attentions sexuelles intrusives envers une femme qui portait un short dans l'établissement). Ils concernent aussi des critiques envers la couleur de cheveux, notamment lorsqu'il s'agit de couleurs vives ou d'une coupe sortant de l'ordinaire, ou la tenue vestimentaire. Il peut dès lors s'agir de critiques reposant sur les goûts personnels ou sur l'absence de sérieux ou de professionnalisme liée à une apparence jugée « non-conventionnelle ». La plupart de ces récits sont ceux de femmes ou de personnes LGBTQIA+.
- **Poids et grossophobie.** La plupart de ces récits sont ceux de femmes. Il s'agit de remarques désagréables ou de moqueries qui visent le plus souvent une prise de poids (ex. « *la grosse* »). D'autres récits, plus rares, parlent d'un amalgame entre minceur et anorexie. Plusieurs participantes précisent dans leur récit que leur prise de poids a pu être liée à un problème de santé et en avoir fait part à l'auteur.e.
- **Statut (célibataire, en couple, divorcé.e) et situation familiale.** Il peut par exemple s'agir de questions intrusives sur les raisons du célibat, mais la situation la plus fréquente concerne les **discriminations en lien avec le congé de maternité**. Plusieurs femmes racontent avoir été, selon leurs mots, « *mises au placard* » à la suite de leur congé de maternité ou avoir subi des reproches à la suite de leur absence.
- **Âge.** Les récits des participant.es permettent d'identifier certaines périodes au cours desquelles le harcèlement peut se faire plus virulent. En début de carrière, plusieurs participant.es indiquent qu'ils ou elles ne disposaient pas de ressources pour faire face à l'auteur.e et se trouvaient en situation de vulnérabilité. D'autres rapportent avoir été discriminé.es car ils ou elles étaient en fin de carrière ; des opportunités professionnelles leur ont été refusées ou on a cherché à les pousser à quitter leur poste. D'autres récits proviennent enfin de personnes ayant repris des études sur le tard, et donc en décalage d'âge par rapport aux autres étudiant.es ; ils et elles font part d'incidents de

discrimination à la fois de la part d'autres étudiant.es mais aussi d'enseignant.es qui auraient à leur égard d'autres attentes.

- **Santé et santé mentale.** Les critères de discrimination relevés ici sont divers : anxiété, phobie scolaire, burnout, problèmes de santé physique, etc. Ce sont ici le manque de reconnaissance et les demandes formulées à l'égard des personnes qui font discrimination ; il leur est demandé de satisfaire à des attentes auxquelles le trouble ne leur permet pas toujours de répondre. Plusieurs personnes racontent également avoir subi des reproches en raison d'une absence pour maladie.
- **Travail fourni.** Les capacités intellectuelles, la qualité du travail et la forme sous laquelle il est produit constituent également des critères sur lesquels les personnes rapportent avoir été stigmatisées. C'est par exemple le cas pour certain.es étudiant.es ou doctorant.es qui font le récit de critiques ou de commentaires de professeur.es sur le travail.

Ces expériences sont susceptibles de s'entrecroiser, comme l'illustre le récit de cette participante :

« Être une femme et une maman, on est souvent pointée du doigt. Ceci est perçu comme un handicap pour notre carrière. A compétence égale, les femmes sont toujours moins bien traitées par les collègues hommes. En plus si on cumule, femme, maman et origine étrangère, alors c'est la double peine ! ».

Plus rarement, certain.es répondant.es se disent discriminé.es car catégorisé.es comme des hommes blancs, hétérosexuels ou cisgenres.

De nombreux travailleur.euses et surtout des travailleuses parlent de comment **la vie privée et la vie professionnelle s'entrecroisent** : les absences pour maladie, liées aux enfants ou au congé de maternité sont susceptibles de donner lieu à des reproches qui peuvent prendre plus d'ampleur et initier une dynamique harcelante.

Il est intéressant de constater que les critères de discrimination sur lesquels reposent les récits des participant.es ne sont pas ceux qui ont été le plus fréquemment identifiés au cours de la recherche quantitative ; la discrimination vécue par les étudiant.es Erasmus ou basée sur les opinions politiques est par exemple rarement mentionnée dans l'enquête quantitative. Les productions qualitatives rendent donc visibles ces expériences singulières. Elles permettent enfin de rendre compte de comment les discriminations prennent place et comment elles sont vécues, parfois à l'intersection de plusieurs rapports de domination ; c'est par exemple le cas des discriminations fondées sur l'apparence qui recouvrent des remarques sexistes, des attentions sexuelles intrusives, des insultes grossophobes, des insultes homophobes ou transphobes ou encore des commentaires désobligeants basés sur des critères esthétiques.

2) Différents niveaux, de l'interpersonnel à l'institutionnel

Questionner les rapports entre auteur.e et victime a permis de faire émerger de nouvelles données sur la nature des situations de harcèlement et les niveaux auxquels elles peuvent se jouer.

Certains des faits relatés se produisent **entre deux personnes**. Les faits dénoncés concernent le plus souvent des échanges ou une absence d'échange dont la forme peut devenir harcelante. Le mépris, les « oublis » intentionnels, l'exclusion en sont des exemples. Le bizutage, les rumeurs, y compris en ligne, sont d'autres exemples. Il s'agit le plus souvent de faits prenant place entre deux personnes ou entre un groupe et une personne. Plusieurs participant.es rapportent également des insultes, des cris, des explosions de colère. Ce type de situation peut prendre plusieurs orientations : une gestion du conflit à deux ou avec l'aide d'une tierce personne, une extinction des faits après sa gestion ou parce que la victime choisit d'ignorer les faits et de ne pas les considérer comme problématiques ou un mouvement d'escalade.

Si escalade il y a, d'autres personnes peuvent alors se trouver impliquées. Le fait que **l'auteur.e se trouve des allié.es** peut s'inscrire dans une dynamique d'escalade. La victime se trouve dès lors face à plusieurs auteur.es, plus ou moins actif.ves dans la situation de harcèlement, ou face à un groupe. C'est par exemple le cas lorsqu'une personne initie des rumeurs et que d'autres se joignent à elle pour les répandre et exclure la victime du groupe.

Une autre forme de harcèlement ou d'interaction problématique que peuvent mettre en récit les répondant.es est plus qu'interpersonnelle et relève de la **dynamique d'équipe, de l'ambiance de travail**. C'est donc le groupe qui est mis en question, plutôt qu'un fait unique pointé comme harcelant. Plusieurs participant.es relèvent qu'il est alors difficile de réagir, comme nous le verrons par la suite.

D'autres faits rapportés concernent les **conditions de travail** de manière générale : comment sont considérées les heures supplémentaires, pression à la productivité, réprimandes à la suite d'absences motivées, discrimination à l'embauche, charge de travail, tâches qui ne figurent pas dans l'attribution de fonction, ... C'est ici le niveau institutionnel qui est mis en cause, ce que l'établissement « fait » aux personnes qui le fréquentent. Ce sont particulièrement les membres du personnel et les doctorant.es qui en parlent. En ce qui concerne les étudiant.es, ce type de configuration est plus souvent lié à des critères de discrimination, au rapport étudiant.e-enseignant.e ou aux conditions d'évaluation.

Ces différents niveaux interagissent entre eux, comme l'illustre l'extrait ci-après : « *Il existe un harcèlement constant et insidieux de la part de la hiérarchie, nous imposant d'en faire toujours plus, au détriment même de notre santé. La justification est en partie le manque de moyens financiers ne permettant pas l'engagement de personnel supplémentaire, mais il y a également une culture du "toujours plus" de la part des académiques* ». Les données quantitatives ne permettaient pas de mettre en évidence ces logiques spécifiques ; les récits rendent visible le niveau institutionnel du harcèlement moral.

Autrement dit, le conflit, le harcèlement et la discrimination sont susceptibles de prendre place à **différents niveaux**, du micro (entre deux personnes, avec ou sans escalade) au niveau institutionnel (règles de fonctionnement et conditions de travail) dans l'enseignement supérieur. Ces différents niveaux interagissent par ailleurs entre eux ; ainsi, des conditions de travail inconfortables, mettant les travailleur.euses sous pression, peuvent donner lieu à des tensions dans les équipes, voire à des situations de harcèlement interpersonnelles.

Cette réflexion sur les niveaux de survenue des faits permet également de constater qu'il n'y a pas toujours d'auteur.e désigné.e aux faits de harcèlement ; les faits peuvent être **interpersonnels** (entre deux ou plusieurs personnes) ou **systemiques** (ancrés dans une dynamique d'équipe ou institutionnelle). **Ce résultat amène à réfléchir aux différents champs d'action et opportunités en termes de prévention, de la médiation à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'enseignement supérieur.**

3) *Rapports de pouvoir*

Lors de situations de harcèlement au niveau interpersonnel, certains rapports de pouvoir peuvent être identifiés. Ces interactions impliquent des **rapports de pouvoir top-down** (étudiant.e-enseignant.e, doctorant.e-promoteur.rice, employé.e-chef.fe de service). Certain.es mettent d'ailleurs en évidence qu'il est plus difficile de se protéger en début de carrière, alors que ces rapports de pouvoir sont alors très marqués ; ils et elles font parfois le constat d'une évolution dans leur capacité à réagir avec le temps.

Toutes les situations de harcèlement et de discrimination ne sont pas nécessairement sous-tendues par des rapports de pouvoir. De nombreux cas prennent place **entre des personnes de statut égal** (surtout entre étudiant.es, entre collègues). L'extrait suivant en est un exemple : « (...) *des filles que je croyais être des "amies" riaient et parlaient de moi dans mon dos. Un jour, elles ont décidé de toutes me tourner le dos. Elles ont propagé des rumeurs au reste de la classe qui les a suivies. Je me suis retrouvée complètement seule et isolée durant les derniers mois de l'année scolaire* ». Ces deux configurations (harcèlement vertical ou horizontal) rejoignent les constatations des données quantitatives.

Quelques comportements exercés par une personne de statut « inférieur » dans la hiérarchie vers un.e « supérieur.e » (ex. étudiant.e vers un.e enseignant.e, employé.e vers un.e employeur.e) sont signalés mais ils sont nettement plus rares. L'extrait suivant exemplifie comment le **pouvoir positionnel** peut prendre le pas sur le statut hiérarchique et permettre l'apparition de comportements de harcèlement : « *Une personne qui détient à elle seule certaines informations importantes ou pouvoirs (exemple : droits d'accès à un logiciel), ne prend jamais la peine de répondre à mes demandes. Cette personne me répond (mais pas systématiquement) lorsque je mets mon supérieur hiérarchique en copie de mon message.* »

4) *Dynamiques harcelantes : différentes trajectoires*

Les participant.es décrivent différentes trajectoires au sein desquelles les dynamiques harcelantes se sont installées, cristallisées ou aggravées selon des temporalités variables :

- Certain.es décrivent un fait unique, une « crise », un **évènement isolé**. Rappelons qu'au total, 18,5% des répondant.es ont rapporté avoir vécu un seul comportement de HM depuis leur entrée dans l'établissement et 19,2% au cours des six derniers mois.
- D'autres décrivent des **crises aléatoires**. Elles sont imprévisibles, comme peuvent le décrire certain.es répondant.es dans ces situations : « *On ne sait jamais à quelle sauce on va être mangé* ».

- Certain.es décrivent des **situations ambiantes** et continues. Il peut s'agir de remarques sexistes régulièrement prononcées par une même personne, de dynamiques de groupes qui permettent ou ne sanctionnent pas des formes de discrimination, d'isolement et d'exclusion. Nous pourrions parler de faits « à bas bruit », moins visibles mais présents en continu.
- D'autres parlent de faits ayant évolué, par petites touches et **crescendo** (que ce soit en termes de fréquence, de gravité ou de nombre de personnes impliquées). Le harcèlement ou la violence est continue.
- D'autres encore décrivent des **cycles** au cours desquels alternent des crises et des moments d'apaisement. Ces cycles amènent de la confusion, décrite par les participant.es. Les temps calmes amènent une remise en question au cours de laquelle la victime se dit parfois : « *Ce n'était pas si grave* ». Il arrive alors que la victime se sente soulagée. Elle peut aussi se sentir coupable. Lorsque survient la crise suivante, elle n'est pas préparée et d'autant plus vulnérable. La répétition des cycles participe d'une dynamique qui s'enkyste et limite les possibilités d'évolution ou de sortie. Ces cycles, décrits et parfois nommés tels quels par les participant.es, ne sont pas sans rappeler celui de la violence entre partenaires intimes (tension-explosion-justification-lune de miel).

Une **dynamique d'escalade** peut être observée dans certains récits, que ce soit en termes du nombre de personnes impliquées, du type de faits, de leur nature ou de leurs conséquences. Certains de ces cas prennent de l'ampleur en impliquant d'autres personnes, témoins, autres étudiant.es ou membres de l'équipe lorsqu'il s'agit de professionnel.les. Les doctorant.es racontent aussi des cas où le conflit « contamine » les relations avec d'autres académiques ou scientifiques. D'autres répondant.es racontent que les faits se sont aggravés en fréquence ou se sont diversifiés en nature (insultes, autres demandes, nouveaux faits exercés par une même personne). Des répercussions en cascade sont aussi observées : la réaction de la victime à un fait A donne lieu à un fait B, qui peut par exemple impliquer de nouvelles personnes et déclencher les faits C et D.

De nombreuses personnes témoignent de **représailles** consécutives aux faits initiaux. Celles-ci peuvent prendre place quand la victime dévoile les faits ou lorsqu'elle s'oppose à l'auteur.e (par exemple, lorsqu'elle le ou la confronte devant d'autres personnes). Pour certain.es, ces représailles sont décrites comme pires que les faits initiaux. Elles peuvent s'inscrire dans une dynamique d'escalade. Elles peuvent aussi impacter la carrière ou les études mais aussi d'autres domaines de la vie de la victime, comme la vie privée, la santé ou le bien-être.

Les faits de harcèlement peuvent prendre place **en privé, en public ou les deux**. Plusieurs récits témoignent également de faits ayant pris place **en ligne**. Il arrive que les faits se limitent à l'espace virtuel ; lorsqu'ils sont répétés ou lorsqu'il y a escalade, l'espace virtuel peut toutefois être investi au même titre que l'espace physique ou lui céder la place. Les récits permettent d'identifier que les faits qui prennent place uniquement en privé peuvent rendre le dévoilement plus difficile, la victime craignant de ne pas être crue ; elle se trouve dès lors privée de soutien et enfermée dans une dynamique duelle avec l'auteur.e. Les faits prenant place en public ouvrent une possibilité d'action aux témoins (encore faut-il qu'ils s'en saisissent, point sur

lequel nous reviendrons ci-après). Les faits prenant place en ligne laissent quant à eux des traces écrites ; certaines victimes rapportent les avoir intégrées à leur dossier en cas de plainte. Ce n'est toutefois pas la norme, les cyber-victimisations n'amenant pas nécessairement plus de dévoilement que les victimisations prenant place dans l'espace réel.

Certaines victimes identifient toutefois un risque supplémentaire aux faits de harcèlement, de discrimination et de violence devant témoins : leur **crédibilité et celle du travail** qu'ils ou elles fournissent peuvent être remises en cause. Ceci peut se décliner sur le plan professionnel ou scientifique, les critiques émises par l'auteur.e semant le doute chez les témoins. C'est également le cas entre étudiant.es : les critiques ou remarques sur le travail fourni en cours, qu'elles soient émises par un condisciple ou par un.e enseignant.e devant d'autres étudiant.es, peuvent amener à l'exclusion de groupes de travail.

Les récits mettent donc en évidence une **polyvictimisation** et une co-occurrence de certains comportements de HM. Pour autant, certains des répondant.es font le récit d'épisodes isolés qui ont eu un impact significatif sur leur parcours et leur bien-être. Le nombre et la fréquence des comportements subis n'est donc pas l'unique déterminant de leurs répercussions. Elles s'étendent à la sphère professionnelle ou académique. Une deuxième observation fait le lien avec les données quantitatives : la possibilité que plusieurs auteur.es, de différents sexes et statuts, se trouvent impliqués.es dans une dynamique d'escalade. Les comportements de HM peuvent donc prendre des formes plurielles, ce qui complique singulièrement leur identification et la réaction des victimes.

5) Situations-types

Au-delà de dynamiques communes et des faits auxquels les un.es et les autres peuvent être confrontés.es, certaines situations semblent plus fréquemment rapportées par les étudiant.es, les doctorant.es ou les membres du personnel. Les enjeux et le contexte dans lequel évoluent ces personnes amènent eux aussi des différences. Il ne s'agit pas de généraliser les vécus et de les réduire au statut des victimes mais plutôt de rendre compte des réalités des un.es et des autres et des redondances.

Parmi les étudiant.es, de nombreux.ses participant.es relatent des situations de harcèlement entre pairs. L'exclusion d'un groupe d'ami.es, les moqueries, les insultes et les rumeurs entre pairs en sont des illustrations typiques. Les rumeurs sont particulièrement susceptibles de prendre place en ligne. Les **travaux de groupe** apparaissent comme un espace de tension : la répartition de la charge de travail, les exigences de chacun.e, les dynamiques de groupe, le leadership et l'inclusion sont susceptibles de donner lieu à d'importantes souffrances. De plus, les faits sont susceptibles de se télescoper, de se diversifier en nature ou d'impliquer progressivement d'autres personnes. Partant d'un travail en groupe qui a généré des tensions, des rumeurs peuvent être répandues, qui peuvent donner lieu à une exclusion de la part du groupe-classe et à des moqueries, des insultes. L'effet de groupe est particulièrement actif dans ce type de récit, la victime pouvant se trouver seul.e contre tous et toutes. Pour rappel, 67,4% des étudiant.es victimes rapportent que l'auteur.e était étudiant.e (harcèlement horizontal). Ce type de situation met en avant la difficulté à intégrer une forme de vivre-ensemble dans un

établissement parfois nouveau, avec des exigences importantes, et comment ces difficultés peuvent prendre forme de harcèlement.

Un autre type de situation fréquemment rapporté par les étudiant.es concerne l'interaction avec les enseignant.es, l'attribution des notes, la pédagogie et **l'évaluation des travaux**. Au total, 42,8% des étudiant.es victimes de HM indiquaient que l'auteur.e était un.e enseignant.e. Il peut s'agir de l'évaluation en soi ou de la manière dont elle est transmise. Par exemple, certain.es dénoncent une évaluation injuste ou reposant sur des critères de discrimination. D'autres parlent de mépris ou d'insultes de la part d'un.e enseignant.e. La peur des représailles et des conséquences sur les études est ici particulièrement importante.

Un type de faits est propre au vécu des doctorant.es, il concerne la **relation au promoteur.rice** (36,6% des auteur.es d'après les données quantitatives en ce qui concerne les doctorant.es victimes de HM et 35,7% en ce qui concerne les doctorant.es membres du personnel). Les doctorant.es, étant donné leur statut, se trouvent en effet pris.es dans une double relation avec cette personne, qui est bien souvent à la fois employeur.euse, enseignant.e et évaluateur.rice. Ces situations, lorsqu'elles prennent forme de harcèlement, créent donc une forme de contrainte supplémentaire et une difficulté d'autant plus importante à dévoiler ou à réagir face aux faits. Un.e doctorant.e risque à la fois des répercussions sur ses études et sur son « emploi ». Il ou elle ne peut que difficilement envisager de se protéger de l'auteur.e en l'évitant, par un changement de service, de promoteur.rice ou d'établissement ; la seule alternative est alors d'abandonner la thèse. Les données quantitatives indiquent d'ailleurs que seul.e un.e doctorant.e sur cinq ose protester face aux faits de HM et que les doctorant.es, membres du personnel ou non, sont les moins susceptibles d'en parler avec l'auteur.e des faits ou de dévoiler les faits par des voies officielles.

Membres du personnel et doctorant.es sont plus susceptibles que les étudiant.es de rapporter des faits de **nature systémique** liés au fonctionnement de l'établissement, à ses normes implicites, enjeux de pouvoir et modes de financement. Ils et elles parlent par exemple de pressions à la productivité, d'attribution de postes ou de financements attribués de manière injuste, de conflits d'intérêt. Cette perception de l'établissement peut dès lors freiner le dévoilement et restreindre les opportunités de réaction. Plus qu'une interaction entre deux personnes, ou entre une personne et un groupe, la violence est vécue sur le plan institutionnel et ne peut donc être confrontée ou dénoncée de la même manière. Le sentiment d'impuissance et la perte de confiance envers l'établissement en sont des conséquences importantes.

Enfin, deux dernières configurations de faits reviennent à plusieurs reprises et attirent l'attention. Elles questionnent notamment le statut d'auteur.e et de victime et la bidirectionnalité des accusations et des violences subies et agies.

Le premier de ces faits concerne les **notes injustifiées ou vécues comme injustes** par les étudiant.es. Les travaux à recommencer, un feedback insuffisant, un manque de bienveillance ou une pédagogie vécue comme inadaptée en sont des exemples. Ce type de récit n'est pas propre aux étudiant.es, il fait aussi partie du vécu des doctorant.es. Une forme de **bidirectionnalité** apparaît : parmi les répondant.es académiques et enseignant.es, plusieurs vivent le fait de voir leur enseignement remis en question comme une forme de harcèlement de

la part des étudiant.es. L'enseignement, la manière dont les savoirs sont donnés et évalués peuvent donc être sources de tension pour chacun.e des acteur.rices et donner lieu à un vécu de harcèlement. Ces récits permettent de faire sens sur certaines des configurations de rapports auteur.e-victime amenées par les données quantitatives (8,2% des victimes membres du personnel ont indiqué que l'auteur.e était étudiant.e).

Le second concerne les **accusations portées à l'encontre d'une personne**, elles-mêmes vécues comme harcelantes. Il peut s'agir de harcèlement, de violences sexuelles ou de fautes professionnelles. Ces situations en particulier sont difficiles à identifier au travers des données quantitatives.

Réactions, dévoilement et ressources

Face à une situation vécue comme harcelante, nous relevons différents types de réactions. Elles sont à la fois fonction du contexte de survenue, de la nature des faits, de la manière dont ils sont perçus, du rapport entre l'auteur.e et la victime, des enjeux (thèse en cours, examens, etc.) et des ressources et freins existants et perçus.

1) Les réactions

Certain.es **ne réagissent pas** (25,9% de l'échantillon d'après les données quantitatives). Parfois, la situation rend toute interaction impossible (l'autre personne n'écoute pas ou crie, on n'a pas la possibilité psychique de répondre à ce moment-là). Pour d'autres, ça n'en vaut pas la peine, soit parce que ce n'est pas perçu comme une situation grave, soit en raison des caractéristiques attribuées à l'auteur.e (il ou elle ne changera pas, il ou elle ne représente pas une menace), soit parce qu'il s'agit d'un événement isolé. Pour d'autres encore, c'est trop difficile de réagir. La peur, et notamment la peur des répercussions, peut bloquer la réaction.

D'autres activent des **stratégies de protection**. Celles-ci peuvent être fonctionnelles et permettre de mettre fin à la situation problématique. Cependant, elles ont également un coût important sur le plan professionnel, académique, relationnel et psychique. Elles peuvent impliquer de se résigner face à une situation qui met en souffrance, de s'isoler, de se couper de certaines opportunités, d'éviter certaines personnes ou certains lieux. Certain.es choisissent d'éviter l'auteur.e ou les situations qui peuvent poser problème. D'autres finissent par démissionner, quitter leurs études ou demander une mutation pour ne plus y être confrontés. Enfin, se protéger de l'exposition à une situation problématique ne permet pas toujours d'en atténuer les conséquences en termes de souffrance.

Certain.es vont **chercher de l'aide ou du soutien**, soit chez un.e professionnel.le de la santé (en externe), soit auprès de proches ou de collègues. Ces recherches se déclinent en deux temporalités : au moment de l'agression, pour trouver des ressources et du soutien pour y faire face, ou dans l'après pour se reconstruire. Dans le cas où la personne compte sur ses pairs face à l'auteur.e, il s'agit le plus souvent de personnes du même statut (collègues, autres étudiant.es). L'idée est alors de faire « front commun ». Il s'agit de l'une des stratégies les plus fréquemment rapportées au cours de l'enquête quantitative.

D'autres, plus rares, choisissent de confronter l'auteur.e. Ils ou elles peuvent menacer de porter plainte ou avoir un dialogue avec l'auteur.e. Ces confrontations peuvent éteindre le

comportement ou au contraire amener une escalade. D'autres choisissent de confronter leur auteur.e devant la justice, au Tribunal. Ils et elles sont plus rares. De manière générale, il est plus facile de **confronter un auteur.e du même statut hiérarchique** ou d'un statut inférieur. Les rapports de pouvoir jouent donc pour beaucoup dans le choix de la réaction.

Ces réactions ne sont pas mutuellement exclusives ; par exemple, certain.es vont dans un premier temps éviter l'auteur.e, puis le ou la confronter si les faits montent en intensité ou une fois qu'ils ou elles auront obtenu du soutien. D'autres activeront le soutien de leur réseau puis finiront par changer de service ou d'établissement d'enseignement. D'autres encore confronteront l'auteur.e et, à la suite de représailles, recourront à des stratégies de protection. Les trajectoires sont donc **multiples et variées**. Chacune de ces réactions dépend du contexte, des enjeux, des risques, du soutien et des ressources dont disposent à la fois la victime et l'auteur.e.

2) *Processus de dévoilement*

Les personnes qui ont suivi un processus formel de dévoilement sont rares, comme l'avaient déjà montré les résultats de l'enquête quantitative. Les portes d'entrée mentionnées sont diverses et variées. Il peut s'agir des proches (famille ou ami.es), de collègues, d'enseignant.es, doyen.nes, du service social de l'établissement, de la personne de confiance, de représentant.es de la direction, d'un.e professionnel.le (ex. médecin, psychologue). Peu d'entre elles et eux parlent d'une résolution satisfaisante après dénonciation. La seule exception est celle où la direction prend des mesures.

Certain.es relèvent que lorsqu'il s'agit de **problématiques systémiques** (dynamique d'équipe, conditions de travail), il n'est pas possible de porter plainte puisqu'aucune faute n'a été commise. Rares sont les victimes qui dénoncent les faits aux autorités de leur établissement. Dans leur décision de les dévoiler ou non entrent en jeu **la gravité perçue des faits** (« *Ce n'est pas si grave* »), **l'identification ou non de la situation comme du harcèlement, les risques, en ce compris les risques de représailles, la perception de l'établissement** (« *Ils ne feront rien* »), la nature du lien avec l'auteur.e et son statut dans l'établissement, etc. Certaines personnes se découragent par exemple de dévoiler les faits car ils ou elles ont l'impression que l'établissement n'apportera de réaction qu'à de « gros dossiers » (violence physique, harcèlement sexuel ou encore plainte collective). Ces productions rejoignent les raisons de non-dévoilement évoquées au cours de l'enquête quantitative. Une exception toutefois : la méconnaissance des actions possibles, fréquemment évoquée au cours de l'enquête quantitative (37,1% des victimes), est relativement absente des vécus de victimisation.

L'extrait suivant illustre comment la peur des représailles et la perception de l'établissement peuvent freiner le dévoilement, tant pour les victimes de HM que pour les témoins : « *De manière générale la parole est impossible. On craint trop la sanction derrière et on préfère ne pas parler pour ne pas subir une violence supplémentaire et se protéger. Le fait de faire part de violences (raciales, de travail, sexistes) entraîne systématiquement au moins une incompréhension et une sanction au lieu de l'empathie dont on aurait besoin en tant que victime. Ce manque d'écoute est une seconde violence et pour ma part j'ai préféré l'éviter pour me protéger moralement.* »

La **perception d'une possibilité de changement** va donc participer à la réaction ou l'absence de réaction chez la victime, en lien avec la **gravité perçue des faits**. Lorsqu'un changement semble envisageable (la victime a l'impression d'avoir un pouvoir d'action, de pouvoir obtenir du soutien de l'entourage, des mesures vont être prises, l'auteur.e est disposé.e à se remettre en question), une réaction active semble plus probable. L'impuissance et le sentiment d'impuissance vont au contraire tendre à se traduire par des réactions de l'ordre de la protection, voire pas de réaction. De même, les réactions sont différentes selon le type de faits et le risque perçu par la victime ; une plaisanterie déplacée d'un.e collègue n'active pas le même type de réaction qu'une dynamique de harcèlement impliquant un.e supérieur.e hiérarchique.

C'est parfois seulement une fois que la victime se sent **hors de portée de l'auteur.e** qu'elle osera dévoiler les faits ; après la fin des études, une fois l'auteur.e parti.e à la pension, après un changement de classe ou d'établissement. Être assuré.e d'être préservé.e de toute forme de représailles peut donc permettre le dévoilement.

3) *Les ressources*

Certains facteurs protègent l'estime de soi dans ces situations et facilitent une réaction et une résolution positive de la situation. **Le sentiment de compétence personnelle, la confiance en la qualité de son travail, avoir un statut et une position solide dans son poste (se sentir légitime)** aident à réagir. C'est d'autant plus le cas lorsque l'auteur.e est évalué.e comme moins compétent.e sur le plan professionnel. Autrement dit, le **sentiment de compétence professionnelle** serait une ressource face au harcèlement.

Enfin, le **soutien** d'autres personnes est très important, c'est le facteur qui revient le plus souvent dans les récits des victimes. Il peut s'agir du soutien des pairs, des proches, de témoins ou d'un.e supérieur.e hiérarchique, d'un.e professeur.e. Faire front, savoir qu'on n'est pas seul.e (y compris pas la seule victime), avoir des alliés ou un soutien symbolique (reconnaissance par l'établissement de la nature inappropriée des faits dénoncés) peut aider à réagir.

4) « Pourquoi moi »

Nous avons constaté que de plusieurs récits émerge un questionnement autour des raisons pour lesquelles les victimes ont été prises pour cibles, au-delà des critères de discrimination déjà évoqués ci-avant. Comment les victimes comprennent-elles ce qui s'est passé, quelles attributions causales font-elles et quelles conséquences sur elles ?

Pour certain.es, c'est arrivé parce que l'auteur.e est une mauvaise personne, un.e « *malade* », qui cherche à nuire, fonctionne naturellement ainsi et s'attaque à une autre personne sans raison. **C'est dans sa nature**. C'est particulièrement difficile quand la victime se sent personnellement prise pour cible et qu'elle est la seule victime ; l'auteur.e vise explicitement à nuire à elle ou à lui, en raison de qui elle ou il est et de ses caractéristiques personnelles. Pour d'autres, **il ou elle a des motivations** ; il ou elle peut être envieux.se, jaloux.se, exercer des représailles, chercher à obtenir plus de pouvoir. Il n'y a donc aucune manière de faire face, aucun contrôle sur ce qui se passe et cela génère de la souffrance, d'autant plus lorsque la victime est seule prise pour cible. C'est dans ce type de vécu qu'il y a le plus de souffrance.

D'autres comprennent le harcèlement comme un **conflit** qui a pu, ou pas, dégénérer. D'autres enfin identifient **un fait déclencheur** dont l'auteur.e s'est saisi.e ; ils ou elles ont pu faire une faute professionnelle, une erreur dans leur communication, un oubli.

Les situations de harcèlement et de discrimination, la recherche de sens, la question du « *Pourquoi moi ?* » sont sources de souffrance pour de nombreuses victimes. Ces personnes peuvent être amenées à se résigner, excluant toute possibilité d'évolution de la situation, voire à s'en sentir responsables, ce qui abîme l'estime de soi. La reconnaissance par un tiers d'une situation comme harcelante constitue alors un soulagement. Nommer le vécu et le voir reconnu permet à la victime de faire sens et de réactiver des réactions et ressources efficaces. Les récits produits par les participant.es soulignent donc l'importance de pouvoir verbaliser aux victimes « *Ce que vous vivez, c'est du harcèlement* ».

Répercussions et conséquences

De nombreux.ses participant.es évoquent au cours de leur récit les souffrances et répercussions liées aux faits de harcèlement et de discrimination.

1) Les répercussions

Différents termes sont évoqués de manière récurrente autour de leur vécu :

- De nombreux.ses participant.es se disent « **blesé.es** » ou « *touché.es* » par ce qui est arrivé.
- D'autres parlent d'une forme de **mépris** : « *humilié.e* », « *dénigré.e* », « *insulté.e* ». Certain.es parlent des répercussions en termes **d'isolement** : ils et elles sont « *trahi.es* », « *isolé.es* », « *exclu.es* », « *ostracisé.es* », « *discriminé.es* ».
- D'autres parlent d'un **état de sidération** au cours duquel ils et elles se sont trouvé.es « *figé.es* », « *tétanisé.es* », « *confus.es* », « *en état de choc* », « *sidéré.e, je ne savais pas comment réagir* », « *impuissant.es* ». Ce champ lexical traduit aussi combien il peut être difficile pour les victimes de réagir au moment de l'agression.
- Le vécu des participant.es se traduit également sur le plan **émotionnel** : « *triste* », « *en colère* », « *stressé.e* », « *angoissé.e* », « *peur* », « *insécurité* ». D'autres disent être devenus « *méfiant.es* » ou « *paranos* ». D'autres enfin parlent de sentiment de culpabilité.
- De nombreuses personnes nomment la « **violence** » des faits et les identifient en tant que tels.

Les conséquences le plus souvent rapportées touchent au bien-être des participant.es. Ils et elles peuvent rapporter des symptômes physiques, comme une boule au ventre, des tremblements, une difficulté à se concentrer, des troubles du sommeil, de l'alimentation, etc. D'autres racontent avoir été malades à la suite des faits, qu'il s'agisse de burnout ou de maladies organiques. Certain.es participant.es présentent les symptômes d'un **syndrome de stress post-traumatique** : état de sidération, reviviscences, indices qui réactivent les symptômes, sentiment d'impuissance et d'effraction au moment des faits, etc. C'est particulièrement le cas

lorsque la dynamique harcelante est ancrée et persistante ou lorsqu'une différence importante de statut entre auteur.e et victime menace la carrière ou les études de la victime.

Les faits peuvent également amener des **remaniements dans la relation aux études ou à la carrière**. Certain.es participant.es rapportent avoir été contraint.es d'abandonner leurs études ou leur emploi en raison des symptômes et de leur souffrance. D'autres ont souffert de burn-out. D'autres encore se sont senti.es obligés de devoir prouver leur valeur ; ils et elles se sont investis intensément dans leur travail après la crise, au risque de s'épuiser et de commettre des erreurs. Paradoxalement, ce type de solution a pu amener un abandon ou une reprise des faits harcelants.

Ces répercussions **varient en intensité**. Elles ne sont pas nécessairement fonction du type d'actes qu'ont subi les victimes. La relation entre la gravité des faits et les répercussions sur les victimes semble complexe et liée à différents facteurs. Les récits des participant.es permettent d'identifier certains indices des circonstances qui peuvent aggraver les répercussions des faits.

2) *Qu'est-ce qui fait souffrance ?*

Les récits ont permis de relever certains éléments et certaines caractéristiques des faits qui font traumatisme pour les victimes. Ils sont identifiables car ils constituent le moment du récit où la victime peut nommer « *c'est ça le pire* ». Il s'agit des suivants :

- Certains faits font violence car ils surviennent alors que la victime ne s'y attendait pas, sans raison apparente. Ils font effraction et la prennent **par surprise**. C'est par exemple le cas d'une brusque explosion de colère ; la victime n'a pas le temps de s'y préparer, de tenter de l'éviter ou d'activer ses ressources.
- **Impuissance**. Ne pas avoir la possibilité de faire face, de s'exprimer ou de se défendre au moment de l'agression peut faire traumatisme pour les victimes.
- **Injustice et perte de sens**. L'injustice est étroitement associée à la question « *Pourquoi moi ?* ».
- **Absence de réaction des témoins directs**. Ils et elles peuvent choisir de ne pas réagir ou ne pas s'apercevoir que ce qui se passe met la victime en difficulté. La victime peut dès lors se sentir seule face à l'auteur.e. Rappelons que 18,3% des témoins n'ont pas réagi.

Ces éléments se rapprochent de la clinique du traumatisme : l'intrusion, l'effet inattendu qui ne permet pas de réaction, l'absence de soutien, la rupture dans la croyance en un monde « juste », l'impuissance et la sidération, l'absence de ressources perçues pour faire face. Ceci rappelle l'importance de prendre en considération l'importance des conséquences sur la vie des victimes.

Parmi les participant.es, certain.es témoignent de facteurs qui ont pu aggraver leur souffrance, constituer une forme de victimisation secondaire, faire obstacle au retour vers une qualité de vie satisfaisante, voire être vécus plus mal encore que les faits de harcèlement eux-mêmes. Ces facteurs sont les suivants :

- **L'absence de réponse** alors que la victime a sollicité de l'aide est souvent vécue comme une seconde violence, qui peut amplifier les effets de la première. Elle peut aussi plonger

la victime dans l'impuissance et éteindre toute possibilité perçue d'évolution. Il peut s'agir d'une absence de réponse de la part des témoins, des proches, de la justice ou de l'établissement d'enseignement. Dans une perspective de prévention, ces différents acteurs gagneraient à être mobilisés.

- **La culpabilisation de la victime** (victim-blaming). Certain.es participant.es relatent que lorsqu'ils ou elles ont dévoilé les faits dont ils ou elles avaient été victimes, des reproches ont pu leur être faits (ex. habillement, comportement, attitude). Ne pas être cru.e ou être tenu.e pour responsable des faits en tant que victime constitue pour certain.es une victimisation en soi, parfois pire que les faits initialement dévoilés.
- **Non-reconnaissance**. Ne pas voir les faits reconnus et identifiés comme du harcèlement ou de la violence par l'auteur.e ou par l'établissement est difficile pour les répondant.es. La demande d'être entendu.e et reconnu.e comme victime émerge par ailleurs de différents temps de la recherche.
- **Perte de soutien et isolement**. Que ce soit au moment des faits ou dans l'après, au moment du dévoilement ou au cours de la plainte, se voir privé.e de soutien apparaît comme une expérience particulièrement douloureuse. Une fois encore, ce soutien peut être celui des proches, des témoins, des collègues, d'autres étudiant.es, des supérieur.es hiérarchiques, de l'établissement d'enseignement.
- **Rumeurs**. D'autres nomment avoir été la cible de rumeurs à la suite des faits dont ils ou elles ont été victimes, rumeurs qui sont parfois vécues comme plus graves et plus douloureuses que les événements initiaux. Celles-ci peuvent être propagées en ligne, hors ligne ou les deux.
- **Réactivation d'évènements traumatiques antérieurs**. Parmi les participant.es, certain.es nomment avoir connu d'autres formes de violence, avant les faits de harcèlement et de discrimination qu'ils ou elles relatent. Il peut s'agir d'épisodes de harcèlement (au cours de la carrière, dans l'enseignement supérieur mais aussi dans l'enseignement secondaire ou primaire) mais aussi d'autres formes de violence (violences sexuelles, violences entre partenaires intimes, maltraitance et violences dans l'enfance). Autrement dit, les faits de harcèlement peuvent réactiver l'impact de violences passées, qu'elles soient de nature similaire ou non.
- **Campagnes de prévention**. Certaines victimes ont nommé que les campagnes de prévention autour du harcèlement et des violences sexuelles pouvaient réactiver des souvenirs traumatiques et donc les vulnérabiliser plus que d'apporter de la prévention. D'autres font état de leur colère et perçoivent un décalage entre le message véhiculé par ces campagnes et la réaction de leur établissement face aux faits dont ils ou elles ont été victimes. Ceci appelle à réfléchir à la manière dont sont proposées et diffusées les campagnes.

3) *Résolution*

Peu de situations mises en récit se terminent de manière apaisée par une résolution. Quand c'est le cas, c'est le plus souvent qu'un dialogue a été possible entre auteur.e et victime **sur un pied d'égalité**. Autrement dit, une résolution par l'échange est possible lorsque le rapport de pouvoir entre auteur.e et victime n'est pas trop inégal et que la victime ne craint pas l'auteur.e. C'est par exemple le cas lorsque deux collègues sont en conflit et décident d'avoir une discussion pour trouver une solution.

Le deuxième mode de résolution passe par l'**intervention d'un tiers** qui soutient et parfois permet le dialogue entre auteur.e et victime. Par exemple, un.e étudiant.e qui prend la défense de son ami.e face à une dynamique de groupe harcelante, ou un.e supérieur.e hiérarchique qui organise une médiation entre collaborateur.rices. Les données qualitatives soulignent donc qu'il est utile de mobiliser les témoins, les proches, les pairs dans les situations de HM. Ces exemples de résolution fournissent des indications en termes d'aide à apporter aux victimes et appellent à des perspectives de médiation et de justice réparatrice.

Enfin, le harcèlement peut prendre fin lorsque **l'un.e des acteur.rices est éloigné.e**. Cette dernière option n'est pas souvent satisfaisante, puisque la victime continue à souffrir des conséquences de l'acte, vit la mise à distance comme une injustice ou n'a pas reçu d'excuses et de reconnaissance. Ainsi, il semblerait que l'éloignement et la sanction ne soient pas toujours suffisantes pour restaurer le bien-être de la victime ; les récits appellent à intégrer une mise en mots, une reconnaissance et de mettre du sens sur ce qui a été vécu.

Synthèse générale

Victimes de HM

Les définitions et conceptualisations, les critères tels que la nature des comportements, la durée d'exposition et la fréquence de ceux-ci sont au centre des préoccupations des recherches scientifiques, des EES et du législateur. Nous avons intégré dans notre étude chacun des facteurs et critères pointés dans la recherche et par le législateur belge pour dresser un état des lieux dans les EES.

Lors de nos analyses, nous avons choisi, en regard de la question qui était posée aux répondant.es, de mobiliser le concept de victimisation dès lors que la personne a rapporté avoir été victime d'au moins un des 13 comportements présentés dans le questionnaire.

Au sein de l'échantillon total, plus d'une personne sur deux (**56,1%**) rapporte avoir été victime depuis l'entrée dans l'établissement d'un ou de plusieurs des comportements présentés à l'échelle de HM. Il peut s'agir d'une exposition unique. C'est le cas pour la période des 6 derniers mois, de 22,3% des étudiant.es, 18,4% des doctorant.es, 19% des doctorant.es membres du personnel et 15,1% des membres du personnel. Les étudiant.es sont davantage confronté.es à des comportements isolés que les membres du personnel.

Le législateur belge a statué pour les professionnel.les, en requérant plus d'un comportement, plus d'une fois. En considérant ce cadre légal du HM, pour l'ensemble de l'échantillon et depuis

l'entrée dans l'établissement, **33,8% des répondant.es ont été victimes de HM** (44,7% des membres du personnel et 40,4% des doctorant.es membres du personnel, 34% des doctorant.es et 27,5% des étudiant.es).

Enfin, en termes de fréquence, près de la moitié des victimes de HM rapportent avoir été exposé.es à des fréquences de plus de 10 fois depuis leur entrée dans l'EES, et un.e victime sur 5, plus de 10 fois **au cours des six derniers mois**.

Les comportements les plus rapportés par les participant.es sont, quel que soit le type d'EES, des mêmes registres : **l'exclusion** (23,4% à 25,8%), **le dénigrement du travail** (20,5% à 31,4%), **les remarques insultantes et offensantes** (18,6% à 29%) et **les rumeurs** (18,4% à 25,5%).

Les analyses comparatives des scores de victimisation de HM mesurant le nombre de comportements différents de HM auxquels ont été exposé.es les répondant.es ont montré que les femmes sont significativement plus exposées à une diversité de comportements que les hommes, et les sujets non binaires plus encore que les femmes et les hommes.

Les membres du personnel sont plus nombreux.ses que les étudiant.es ou doctorant.es à avoir vécu un ou plusieurs comportements de HM et présentent des scores de victimisation significativement plus élevés.

Par rapport à d'autres études

L'hétérogénéité des cadres de référence et des méthodologies dans les études de prévalences de HM invalide les possibles comparaisons nationales et internationales. Toutefois, afin de situer les résultats de BEHAVES par rapport à d'autres études, il est possible de se référer à l'étude de Lund et Ross (2017) qui relèvent des taux de HM entre 20 et 25% pour les étudiant.es (depuis l'entrée dans l'établissement) et à l'étude de Keashly et Neuman (2010) pour les membres du personnel, estimant les taux de prévalence de HM entre 18% et près de 68%. L'enquête Eurofound de 2021, pour les travailleur.euses belges, livre des taux de prévalence d'intimidation/harcèlement moral au cours des 12 derniers mois plus faibles (9%). Notons que cette dernière étude s'est basée sur une seule question générale. Les données sur le harcèlement moral et les intimidations en enseignement supérieur sont plutôt rares et, le plus souvent, ces comportements ne sont pas nommés comme étant du harcèlement moral. Par exemple dans l'enquête Unisafe, certains des comportements évalués dans notre étude sont catégorisés en tant que violence psychologique (57%).

Le constat des grandes variations tant au niveau conceptuel, des mesures et des méthodes de recueil de données et donc des prévalences est largement pointé dans les recherches existantes et appelle à une uniformisation des méthodes et instruments pour mesurer au sein des différentes organisations et au sein des EES le harcèlement moral.

Les témoins

L'approche par les témoins demeure une voie pour les actions de prévention. Près de **six répondant.es sur dix ont été témoins de comportements de HM**. Les réactions des témoins les plus fréquentes sont d'en parler avec la victime, avec des proches ou avec des collègues. Il

est en revanche bien plus rare que les faits soient dénoncés aux instances de l'EES et 18,3% des répondant.es indiquent n'avoir rien fait. Les membres du personnel sont plus susceptibles de réagir que les étudiant.es et doctorant.es ; il apparaît important de réfléchir au moyen de mobiliser ces derniers et de lever les inhibitions à l'action (en ce compris les craintes).

Les auteur.es de HM

Le harcèlement moral est exercé **à la fois par des hommes et par des femmes**. Cette pratique ne semble pas essentiellement genrée. Il est possible qu'entre femmes, le harcèlement moral s'inscrive dans une logique de compétition ; quand l'auteur.e de harcèlement moral est une femme, la victime est le plus souvent une femme. En termes de statut, il est plus fréquent que l'auteur.e soit un homme quand la victime est doctorant.e ou doctorant.e membre du personnel. **Les enseignant.es et les étudiant.es sont les auteur.es les plus identifié.es** par les victimes de HM. Les étudiant.es sont majoritairement victimes d'autres étudiant.es (67,4%) mais aussi des enseignant.es (42,8%). La victimisation par les pairs s'inscrit dans des dynamiques et des rapports autres que les victimisations par les enseignant.es. En effet, les relations entre enseignant.es et étudiant.es sont structuré.es par un rapport instituant une autorité et un pouvoir sur la réussite académique, dans un déséquilibre de pouvoir et un rapport de dépendance importants.

Les membres du personnel, dont les enseignant.es, rapportent des faits de victimisation par les enseignant.es (46,3%) et par les membres du personnel technique, administratif, etc. (34,5%). Les deux peuvent renvoyer à des rapports de pouvoir et de dépendance des un.es par rapport aux autres. Il apparaît que le HM est exercé **au sein de relations horizontales (entre pairs, condisciples et collègues) et verticales, et dans les deux sens, ce qui a été relevé dans les études récentes en EES**.

Ceci renvoie pour le personnel des EES aux **rapports de pouvoir statutaire et positionnel, aux rapports de dépendance** qui lient les personnes travaillant dans les EES (pouvoir décisionnel mais aussi compétence et détention d'information) ainsi qu'au pouvoir de position. Dans le contexte universitaire et plus largement des EES par exemple, les enseignant.es n'ont pas tous et toutes le même accès à des sources d'influence ou de pouvoir qui leur permettraient d'exercer une influence ou un pouvoir sur les autres membres du personnel. Par ailleurs, la position dans la hiérarchie professionnelle pour expliquer l'attitude de l'auteur.e est le motif cité par une majorité des personnes victimes de HM dans notre étude.

Enfin, les doctorant.es sont elles et eux aussi victimes de HM par les enseignant.es (30,7%) mais plus encore par les **promoteur.rices** (36,6%), et pour un quart d'entre eux et elles par le personnel scientifique. Les doctorant.es et les doctorant.es membres du personnel se trouvent à l'intersection de l'enseignement et de la recherche, dans de multiples rapports de dépendance et de services à rendre et à la fois dans des rapports très particuliers avec leurs promoteur.rices.

Motifs perçus de HM

Les **deux motifs perçus prédominants** au sein des EES et ce, quel que soit le statut des répondant.es, étudiant.es, doctorant.es et membres du personnel, sont le **fait d'être femme et la position dans la hiérarchie professionnelle** (ce dernier est moins présent chez les

étudiant.es car 14% mentionnent ce motif). Pour les travailleur.euses, il peut donc exister une forme de légitimité à exercer des rapports de pouvoir à l'encontre des individus de statut « inférieur », que ce soit dans la hiérarchie des sexes ou dans la hiérarchie des établissements. Ce pouvoir semble accordé à la fois aux hommes et aux femmes, puisque les un.es comme les autres peuvent être auteur.es de HM.

D'autres motifs sont référencés par les étudiant.es : les caractéristiques physiques/génétiques, la façon de s'habiller, etc. Pour les répondant.es non binaires, l'orientation sexuelle, la façon de s'habiller et les caractéristiques physiques/génétiques sont pointées comme motifs des HM. Pour les doctorant.es, la nationalité et l'âge sont également des motifs perçus de HM. Les répondant.es identifient d'autres lectures et motifs de HM, qu'ils soient liés à leur personnalité, à celle de l'auteur.e, à la relation qui les lie (ex. jalousie), à des logiques institutionnelles ou à des contextes et facteurs autres (passé de victimisation, arrivée dans l'établissement).

Contextes de survenue de HM

Les contextes de commission et victimisation des comportements de HM sont majoritairement pour tous.tes les affilié.es des EES le **contexte d'enseignement et/ou de travail**. En plus de ces contextes, des spécificités selon le statut ont été relevées. Pour les étudiant.es, les réseaux sociaux et les activités festives sont des espaces à risque. Les membres du personnel et les doctorant.es sont plus susceptibles de vivre du HM par email. S'agissant du HM, notons qu'il est rare que l'auteur.e ou la victime ait consommé de l'alcool au moment des faits. Enfin, les personnes non binaires subissent des comportements de HM dans une diversité de contextes, à la fois en ligne et hors ligne.

Trajectoires de dévoilement

En termes de réactions, le dévoilement informel, dans la sphère privée et professionnelle auprès des pairs sont les réactions les plus citées par les victimes de HM (dans une moindre mesure pour les hommes). Une victime sur trois s'indigne et une victime sur cinq en parle à l'auteur.e. Les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel sont moins nombreux.ses à le faire.

Le dévoilement formel aux supérieur.es hiérarchiques a été réalisé par 41% des membres du personnel et par un.e étudiant.e victime sur quatre. Le dévoilement et la recherche d'aide auprès des référent.es harcèlement et personnes de confiance sont très peu mobilisés (7,8% des victimes), de même que le recours aux associations internes des EES (4,8% des victimes) et externes (3,9% des victimes) aux EES ou encore les plaintes (2,6% des victimes).

Dans les Ecoles Supérieures des Arts, le dévoilement aux enseignant.es est plus fréquent que dans les autres établissements ; il est possible que le climat et les pédagogies spécifiques aux domaines, comme la pédagogie individualisée ou en petit groupe, permettent des rapports de confiance et de proximité qui rendent possible un dévoilement. Toutefois, Marmoz (2021) rappelle que ces espaces de proximité, et notamment les relations duelles entre étudiant.es et enseignant.es qui sont nécessairement inégalitaires, peuvent permettre l'émergence de nouvelles formes de violence, de la séduction à la prédation sexuelle. Il s'agit donc d'être prudent.e à ce propos.

Par ailleurs, pour les victimes mentionnant **l'absence de réaction** (25,9% des victimes), plusieurs freins et obstacles au dévoilement et à la recherche d'aide ressortent : d'une part la non-identification des comportements et la méconnaissance des actions possibles, et d'autre part, le malaise et la peur des représailles.

Réactions des EES au dévoilement des faits

Concernant la réponse des EES à la suite du dévoilement, il s'agit principalement de **réactions d'écoute, de soutien et de réassurance de la part des directions et supérieur.es hiérarchiques, mais sans autres interventions**. Les orientations vers des services adéquats ainsi que l'information et la discussion quant aux orientations possibles sont peu mentionnées par les victimes. Au total, 64,9% des victimes ne sont pas satisfaites des suites données à leur plainte.

L'analyse des récits de harcèlement moral a permis de faire émerger des trajectoires, ressources, modes de résolution mais aussi des facteurs aggravant la situation, l'escalade ou les conséquences sur la vie de la victime, fonctions de différents facteurs.

Violence physique & Cyberviolence



VII.C Violence physique et cyberviolence

Introduction

Dans ce chapitre, nous allons présenter les données relatives aux violences physiques et cyberviolences (**violence/cyberviolence**). L'échelle évaluant ces comportements de violences est composée de 7 items : 6 items évaluent les comportements d'agressions contre les possessions et contre les personnes, avec ou sans arme, et un item porte sur les cyberviolences ($\alpha=0,49$). Le 8^{ème} item permettait aux répondant.es d'indiquer n'avoir jamais rencontré ces situations. Dans le rapport, ces comportements seront repris sous le terme violence/cyberviolence.

- *Vous a enfermé.e dans un bureau, des toilettes, un vestiaire, ...*
- *Vous a empêché.e d'entrer dans une salle, des toilettes, un vestiaire*
- *A dégradé ou détruit vos affaires personnelles*
- *Vous a harcelé.e, menacé.e, attaqué.e en ligne (par exemple via les réseaux sociaux)*
- *Vous a menacé.e de s'en prendre à vous, de vous frapper*
- *Vous a agressé.e physiquement sans arme (gifle, cheveux tirés, coups de pied, de poing, bousculade brutale)*
- *Vous a agressé.e physiquement avec un objet ou une arme*

Au total, 8494 personnes ont répondu à ce deuxième bloc « violence/cyberviolence ».

Victimisation de violence/cyberviolence

Prévalences et scores de victimisation de violence/cyberviolence

Depuis leur entrée dans l'établissement, au sein de l'échantillon total (N=8494), **8,4% des répondant.es** (N=711) rapportent avoir été victimes d'au moins un des 7 comportements de violence/cyberviolence, et 90,3% (N=7666) déclarent n'avoir rencontré aucun des comportements proposés dans le questionnaire. Les sujets restants sont ceux qui n'ont pas souhaité répondre à la question (voir Annexe 5 – Tableau 5.2).

Considérant **le type d'EES**, 8% des répondant.es des Universités, 8,4% des Hautes Ecoles et 10,3% des Ecoles Supérieures des Arts rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de violence/cyberviolence. Il n'y a pas de différences significatives au niveau des scores de victimisation entre EES.

Les membres du personnel apparaissent les plus confronté.es à ces violences, suivis des étudiant.es et ensuite des doctorant.es. Rappelons néanmoins que la période évaluée dans l'étude concerne « depuis l'entrée dans l'établissement », les membres du personnel ont plus d'ancienneté que les étudiant.es et doctorant.es au sein de leur établissement. Les personnes non binaires sont plus nombreuses à en avoir été victimes que les hommes et les femmes. Les scores de victimisation corroborent ces deux observations de prévalences. Le score de victimisation des membres du personnel est significativement supérieur à celui des étudiant.es, des doctorant.es et des doctorant.es membres du personnel. Les scores de victimisation des

personnes non binaires sont significativement supérieures à ceux des hommes et des femmes (voir Annexe 6 – point 6.2)

Figure VII -16 : Prévalence de victimisation de violence/cyberviolence selon l'EES

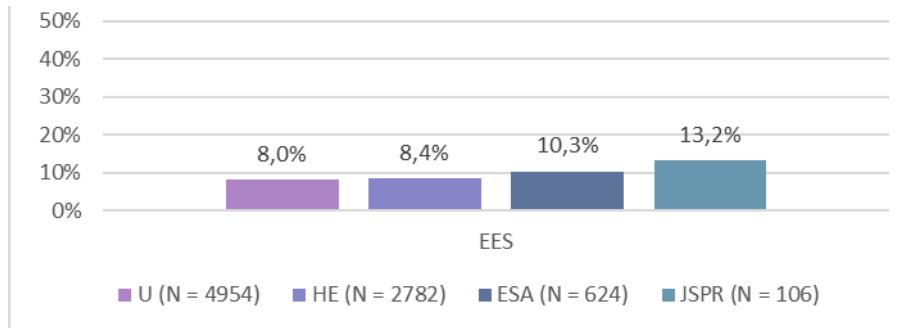


Figure VII -17 : Prévalence de victimisation de violence/cyberviolence selon le statut

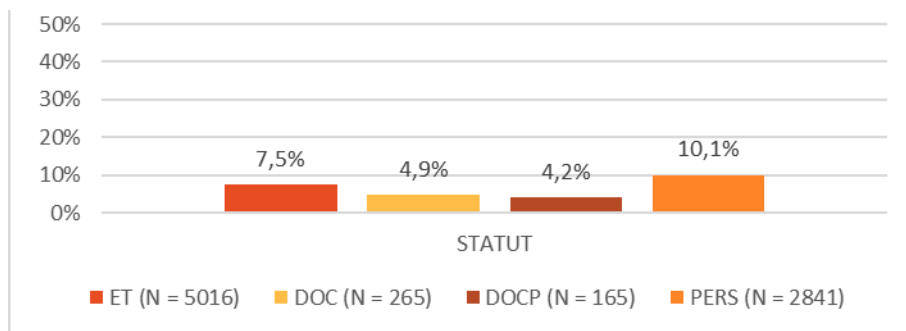
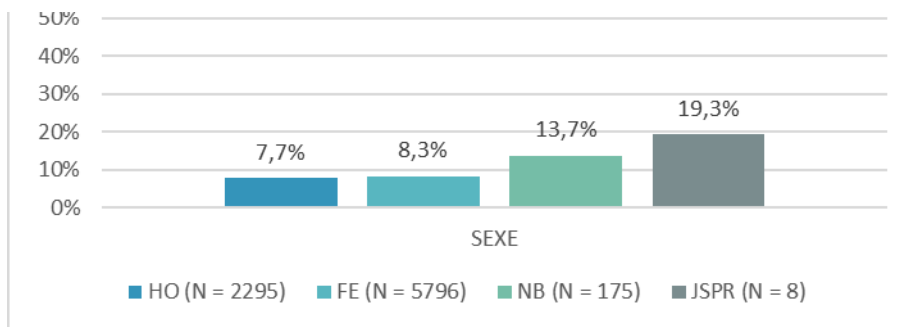


Figure VII -18 : Prévalence de victimisation de violence/cyberviolence selon le sexe



Types de comportements de violence/cyberviolence selon l'EES, le statut et le sexe

Afin de mieux appréhender les types de comportements de violence et cyberviolence dont les répondant.es ont été victimes, nous avons examiné les prévalences pour chacun des 7 comportements présentés dans l'échelle.

Pour l'ensemble de l'échantillon (N=8494), ainsi que l'indique le tableau ci-dessous, les comportements les plus rapportés sont : le harcèlement, les menaces et attaques en ligne (4,5% ; N=382) et les menaces de violences (2,5% ; N=212).

Tableau VII-10 : Prévalence par types de comportements de violence/cyberviolence au sein de l'échantillon total (N=8494)

Comportements de violence physique et cyberviolence Echantillon total	% de répondant.es ayant rapporté
Vous a enfermé.e dans un bureau, des toilettes, un vestiaire,..	0,5% (42)
Vous a empêché.e d'entrer dans une salle, des toilettes, un vestiaire	1,2% (102)
A dégradé ou détruit vos affaires personnelles	1,4% (118)
Vous a harcelé.e, menacé.e, attaqué.e en ligne (par exemple via les réseaux sociaux)	4,5% (382)
Vous a menacé.e de s'en prendre à vous, de vous frapper	2,5% (212)
Vous a agressé.e physiquement sans arme (gifle, cheveux tirés, coups de pied, de poing, bousculade brutale)	1,1% (93)
Vous a agressé.e physiquement avec un objet ou une arme	0,3% (25)

Quels que soient l'EES, le statut et le sexe des répondant.es, ce sont ces deux types de violences (harcèlement, les menaces et attaques en ligne et les menaces de violences) qui sont les plus rapportées. Selon le statut ou le sexe, les prévalences des **cyberviolences varient de 3% à 9,1%**, et celles des **menaces de violences de 0 à 5,7%**. Les membres du personnel sont plus nombreux.ses à rapporter les cyberviolences (5,5%), suivis des étudiant.es (4%). Les personnes non binaires sont les plus nombreux.ses à subir les cyberviolences et les menaces de violences. Les autres types de violences telles que les agressions physiques sans armes, l'entrave ou l'enfermement dans des locaux ou encore la dégradation des biens sont signalées par 0,5% à 1,4% des répondant.es depuis leur entrée dans l'EES.

Fréquence des comportements de violence/cyberviolence

Comme pour le HM, la fréquence des comportements de violences a été évaluée sur deux périodes, depuis l'entrée dans l'établissement et au cours des six derniers mois, qui au niveau de l'agenda correspond au début de l'année académique 2022-2023. Le tableau suivant montre la fréquence des comportements de violence/cyberviolence parmi les victimes sur ces deux périodes.

Tableau VII -11: Fréquence des comportements de violence/cyberviolence parmi les victimes

	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois	5 fois	6 fois	7/8 fois	Plus de 10 fois
Depuis l'entrée dans l'EES	41% (267)	15,1% (97)	8,1% (52)	4,8% (31)	5,5% (35)	1,2% (8)	1,1% (7)	22,4% (144)
6 derniers mois	20,5% (134)	7% (46)	4,1% (27)	1,5% (10)	1,1% (7)	1,1% (7)	0,4% (2)	11,5% (75)

Parmi les personnes qui ont rapporté avoir subi un ou des comportements de violence/cyberviolence, 41% en ont été victimes une seule fois depuis leur entrée dans l'EES et 20,5% au cours des six derniers mois. 22,4% des victimes évaluent la fréquence à plus de 10 épisodes depuis leur entrée dans l'EES et 11,5% pour la période des six derniers mois. Le fait qu'il s'agisse principalement de cyberviolence explique les fréquences élevées.

Auteur.es de comportements de violence/cyberviolence : sexe et statut

L'enquête BEHAVES a fourni des données à la fois sur le sexe du ou des auteur.es et sur leur statut dans l'établissement d'enseignement. Les tableaux suivants présentent ces données, mises en lien avec le sexe et le statut des victimes.

Sexe des auteur.es et des victimes de violence/cyberviolence

Pour l'ensemble de l'échantillon de victimes de violences et cyberviolences (N=704), les auteur.es sont le plus souvent des hommes (43,8% ; N=308). Les femmes sont également identifiées comme auteures par 28,3% des répondant.es (N=199). Enfin, pour 22,6% (N=159) des répondant.es, les auteur.es étaient des hommes et des femmes.

Il est intéressant de constater que les femmes rapportent avoir subi des comportements de violence/cyberviolence de la part d'autres femmes plus souvent que les hommes ou les personnes non binaires. D'ailleurs, 51,7% des femmes victimes indiquent qu'au moins une femme a été auteure du ou de ces comportements (reprenant les items « uniquement des femmes » et « hommes et femmes »). Ce résultat amène un questionnement sur les logiques de compétition intrasexuelle et d'appropriation des réponses violentes par les femmes entre elles. Enfin, les hommes sont plus nombreux que les femmes et les personnes non binaires à indiquer avoir subi des violences commises à la fois par des femmes et par des hommes (29,5% ; N=52 pour les hommes, 19,3% ; N=93 pour les femmes et 13% ; N=3 pour les personnes non binaires).

Parmi les étudiant.es victimes, les comportements de violence/cyberviolence sont perpétrés à la fois par des hommes et par des femmes, sans grande distinction. Il faut considérer que l'un des comportements les plus fréquemment rapporté par les victimes étudiant.es est la cyberviolence. Il s'agit d'un espace où les femmes tendent à être plus auteures de violences et cyberviolences par rapport à l'usage de la force, de la menace, des coups ; ceci correspond aux pratiques de socialisation qui contraignent et autorisent leur recours à l'agressivité sous des

formes indirectes, tandis que les hommes sont plus souvent autorisés à l'exprimer de manière assertive et directe. Autrement dit, si les femmes sont presque autant auteures que les hommes de violence ou cyberviolence à l'encontre des étudiant.es, il est possible que ces comportements se produisent avant tout dans l'espace virtuel. L'hypothèse alternative est celle d'un « rattrapage » effectif sur le terrain de la violence physique, les femmes adoptant de plus en plus ce type de comportements.

Quant aux violences/cyberviolences subies par **les membres du personnel**, près d'une victime sur deux identifie un ou des auteurs de sexe masculin. Les données rappellent toutefois que les femmes en sont également auteures. Le faible nombre de doctorant.es et de doctorant.es membres du personnel victimes de ces comportements ne permet pas de développer de telles constatations.

Tableau VII-12 : Sexe des auteur.es et sexe des victimes de violence/cyberviolence

Sexe des Auteur.es	Victimes Hommes N=176	Victimes Femmes N=481	Victimes Non Binaires N=23
un homme ou plusieurs hommes	46% (81)	42,8% (206)	60,9% (14)
une femme ou plusieurs femmes	18,8% (33)	32,4% (156)	21,7% (5)
des homme(s) et des femme(s)	29,5% (52)	19,3% (93)	13% (3)
Je ne sais pas	4% (7)	3,1% (15)	4,3% (1)
Je ne souhaite pas répondre	1,7% (3)	2,3% (11)	0% (0)

Statut des auteur.es et des victimes de violence/cyberviolence

Examiner les statuts croisés des personnes impliquées dans des faits de violence et cyberviolence est particulièrement important pour comprendre l'inscription de ces comportements au travers des caractéristiques des rapports entre auteur.es et victimes.

Pour l'ensemble de l'échantillon (N=714), les statuts des auteur.es les plus fréquemment rapportés sont **les étudiant.es** (49,9% ; N=356) et **les enseignant.es** (23,2% ; N=166), suivis par les **membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services**²⁷ (15,8% ; N=113) (voir Annexe 8).

Les violences/cyberviolences **envers les étudiant.es** sont le plus souvent **commises par d'autres étudiant.es** (72,1% ; N=272). Dans une moindre mesure, elles peuvent s'inscrire dans un rapport hiérarchique et sont perpétrées par des enseignant.es (17,8% ; N=47). Parmi les doctorant.es membres du personnel qui ont vécu ces violences, certain.es indiquent que le ou

²⁷ Personnel de bureau, bibliothèque, audiovisuel, entretien, cafeteria, etc.

les auteur.es étaient des étudiant.es, d'autres des membres du personnel, d'autres encore des doctorant.es. Le faible nombre de doctorant.es membres du personnel victimes de violence ou cyberviolence ne permet pas d'aller plus loin dans l'analyse à ce stade. En ce qui concerne **les membres du personnel** (N=292), les statuts des auteur.es de violences/cyberviolences les plus rapportés sont les membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services (30,8% ; N=90), les enseignant.es (29,8% ; N=87) et les étudiant.es (24,3% ; N=71). Les membres du personnel rapportent donc plus fréquemment des comportements de violences/cyberviolences de la part d'autres employé.es de leur établissement.

Enfin, les personnes non binaires sont particulièrement nombreux.ses à rapporter des comportements de violence/cyberviolence commis par des étudiant.es (82,6% ; N=19). Ce chiffre doit toutefois être considéré avec prudence, puisque seules 23 personnes non binaires rapportent avoir été victimes de violence/cyberviolence. Les hommes sont plus nombreux que les femmes et les personnes non binaires à avoir subi des comportements de violence/cyberviolence de la part d'enseignant.es ou d'autres membres du personnel.

Motifs perçus par les victimes des comportements de violence/cyberviolence perpétrés par les auteur.es

Au sein de l'échantillon total de victimes de (N=717), les motifs de violence/cyberviolence les plus souvent invoqués par les répondant.es sont pour l'ensemble de l'échantillon **le fait d'être une femme** (27,3% ; N=196) et **la position hiérarchique professionnelle dans l'établissement** (24,4% ; N=175). Si l'on examine ces motifs selon le sexe des répondant.es, il ressort que 36,7% (N=180) des femmes mentionnent comme motif perçu le fait d'être une femme et 21,2% (N=104) la position dans la hiérarchie de l'établissement. Pour les hommes, le motif le plus rapporté est la position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement (33,9% ; N=61), suivi du fait d'être un homme (15% ; N=27). Il apparaît que le fait d'être une femme est un motif perçu de discrimination commun aux femmes et aux personnes non binaires. Comme pour les autres formes de violences, ces dernières identifient de plus d'autres motifs de discriminations essentiellement liées à leur identité sexuelle, leur orientation sexuelle et leur expression de genre ; les résultats traduisent l'existence de discriminations plurielles, fonction de différents facteurs, identifiées par les personnes non binaires (voir tableaux en Annexe 7).

Ces motifs restent les mêmes quel que soit le statut des répondant.es. Remarquons que pour les étudiant.es, le motif de la position hiérarchique dans l'établissement ne concerne que 12,5% (N=47). Le fait d'être femme concerne 27,7% (N=104) des répondant.es. Plus que les autres répondant.es, d'autres motifs sont signalés : le racisme, les caractéristiques physiques et génétiques ou encore le statut social comme motifs perçus.

La situation marquante : contexte des faits et trajectoire de dévoilement

Comme pour le HM, il a été demandé aux répondant.es qui ont rapporté avoir subi au moins un comportement de violence/cyberviolence de se référer à une situation qui les a particulièrement marqué.es et de répondre en fonction de cette situation. Au cours d'une même situation, il est possible qu'ils et elles aient vécu un ou plusieurs comportements. Les questions se rapportant au contexte de faits, à l'alcoolisation de l'auteur.e et de la victime et à la trajectoire de dévoilement seront analysées.

Contexte des faits

Pour l'ensemble de l'échantillon (N=659), les contextes de violence et cyberviolence les plus rapportés sont (voir Annexe 10):

- Dans le cadre des activités d'enseignement (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse, etc.) (40,1% ; N=264) ;
- Dans le cadre des tâches liées au travail, à l'exception des activités d'enseignement (30,7% ; N=202) ;
- Via les réseaux sociaux (messageries instantanées, Facebook, Instagram, TikTok, etc) (22,2% ; N=146) ;
- Lors d'une fête, d'un afterwork ou autres activité festive (10,9% ; N=72) ;
- Via email (10,2% ; N=67).

Ces contextes sont les mêmes quels que soient le sexe et l'établissement fréquenté par les victimes. **Les activités d'enseignement et liées à l'emploi** constituent à elles seules une part importante des contextes où peuvent survenir ces comportements. Les personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur s'y trouvent donc bien exposées à des risques. Ensuite, les réseaux sociaux constituent le contexte le plus fréquemment évoqué par les étudiant.es (31,5% ; N=110). Les membres du personnel font quant à eux référence aux emails comme supports de victimisation (17,8% des membres du personnel victimes ; N=48). Ces chiffres reflètent des habitudes de fréquentation et d'usage de l'espace virtuel par les un.es et les autres dans l'enseignement supérieur.

Une victime sur dix signale que le comportement a pris place dans un espace festif, les étudiant.es davantage que les membres du personnel, ce qui s'explique par la fréquentation étudiante des lieux festifs (associations et fêtes étudiantes, baptêmes, etc.). Ces espaces créent des lieux potentiels de survenue de violences.

Alcoolisation pendant les faits

Parmi les victimes de violence/cyberviolence (N=658), 7% (N=46) rapportent avoir consommé de l'alcool lors des faits et 10,3% indiquent (N=68) que l'auteur.e avait consommé de l'alcool. Un quart des victimes (25,6% ; N=169) ne savent pas si l'auteur.e avait consommé de l'alcool.

Il est plus fréquent pour les hommes victimes que pour les femmes ou les personnes non binaires d'indiquer que l'auteur.e avait consommé de l'alcool au moment des faits (15,1% des hommes victimes ; N=26). L'alcool semble être un facteur plus fréquent dans les situations de violence

/cyberviolence vécues par les étudiant.es que par les membres du personnel. Ceci peut s'expliquer par leur fréquentation accrue des espaces festifs en lien avec l'établissement. Le faible nombre de doctorant.es, doctorant.es membres du personnel et personnes non binaires victimes limite les interprétations possibles.

Trajectoires de dévoilement

Réactions de la victime et types de dévoilement

La trajectoire de dévoilement a été explorée à partir de questions portant sur les réactions de la victime, les réactions des personnes ayant reçu recueilli la « plainte » dans l'EES et les réactions des supérieur.es hiérarchiques de l'EES (voir Annexe 9). La satisfaction par rapport aux suites données au dévoilement par les instances et ressources de l'EES a été ensuite examinée.

Réactions de protestation/indignation

Les réactions de protestation/indignation sont parmi les réactions les plus citées par les victimes de violences et cyberviolences, tant pour les membres du personnel que pour les étudiant.es (34,4% des 658 victimes ; N=246).

Dévoilement informel et formel

Dévoilement informel :

➤ *les proches de la sphère privée et familiale*

Le dévoilement à la famille et aux proches est l'une des réactions les plus fréquemment exprimées par les victimes. Ceci concerne un sujet sur deux (50% ; N=329). Parmi les victimes, 45,46% (N=299) se confient à leurs collègues ou à leurs pairs. Le fait d'en parler à la famille est plus fréquent chez les étudiant.es (50,4% ; N=175) et le fait d'en parler aux collègues chez les membres du personnel (59,6% ; N=161). De par leur jeune âge, les étudiant.es peuvent chercher le soutien de leurs parents ou d'adultes plus âgés. Les membres du personnel tendent en revanche à investir des collègues qui partagent leur réalité. La famille comme les collègues sont des soutiens et de potentiels leviers au dévoilement.

Dévoilement formel :

➤ *Supérieur.es hiérarchiques*

32% des victimes ont dévoilé les faits à un.e supérieur.e hiérarchique et 13% en ont parlé à un.e enseignant.e.

➤ *Référent.e harcèlement/Personne de confiance*

Au total, 11,1% des répondant.es ont parlé à un.e référent.e harcèlement/personne de confiance de l'EES. 14,1% (N=38) des membres du personnel victimes de violence/cyberviolence sollicitent les référent.es harcèlement et personnes de confiance. Cela est moins le cas pour les étudiant.es puisque seulement 6,6% (N=23) y font référence. Bien que l'échantillon soit de petite taille, relevons que 4 doctorant.es victimes (33%) déclarent leur en avoir parlé.

➤ *Associations internes ou externes aux établissements*

7,9% des répondant.es en ont parlé à une association/organisation interne à l'EES et 5,2% à une organisation externe.

➤ *Plaintes*

Rares sont les membres du personnel qui ont porté plainte suite à des comportements de violence/cyberviolence puisque seuls 3,3% (N=9) des membres du personnel victimes ont porté plainte à la police, 8,5% (N=23) au sein de l'EES et 3% (N=8) en externe. Le nombre d'étudiant.es ayant porté plainte est également très faible (6,9% ; N=24).

Absence de réaction : freins et barrières au dévoilement

Une victime sur cinq (N=125) au sein de l'échantillon global déclare ne pas avoir réagi. Il est dès lors intéressant de comprendre les raisons sous-tendant l'absence de réaction. Des propositions ont été faites aux répondant.es concernant ces raisons, avec la possibilité d'en sélectionner plusieurs.

Les freins et barrières au dévoilement des comportements de violence/cyberviolence et à la recherche d'aide indiquées le plus fréquemment par les victimes sont les suivants ;

- la méconnaissance des actions possibles (41,1% ; N=51) ;
- la peur de représailles (40,3% ; N=50) ;
- la crainte de conséquences négatives sur les études et le travail (34,7% ; N=43) ;
- L'incertitude quant à la gravité suffisante pour un signalement (29% ; N=36).

Ces quatre raisons ont été invoquées majoritairement par toutes les victimes quels que soient l'EES, le statut et le sexe. D'autres freins existent en fonction du statut des répondant.es.

Pour les **membres du personnel**, 7% (N=11) déclarent ne pas avoir réagi car ils et elles n'avaient pas confiance dans les personnes et/ou instances/ressources mises en place dans leur établissement et 27% pensaient que rien ne se passerait si elle le signalait. Ces représentations peuvent traduire une **méfiance** envers les établissements, qui constitue un frein au dévoilement. Par ailleurs, 13% (N=5) des membres du personnel victimes craignaient qu'on les tienne responsables de la situation et 10% (N=4) craignaient que la procédure pénale ne soit trop difficile pour elles. Les **étudiant.es** mentionnent, outre la peur de représailles et des conséquences négatives (33,7% ; N=28), le malaise d'en parler (31,3% ; N=26). 41% ne savaient pas quoi faire, 25% (N=21) ne savaient pas à qui en parler et 24% pensaient que rien ne se passerait. Ceci appelle à développer des stratégies personnalisées et des portes d'entrée adaptées pour l'accès à l'aide.

Réactions au dévoilement et plaintes au sein des EES

Aux répondant.es ayant signalé avoir porté plainte au sein de leur EES (N=42), il a été demandé de rapporter les réactions, attitudes et actions de la personne ayant accueilli la plainte sur base des propositions (12 items). La même question a été proposée aux répondant.es qui ont signalé

en avoir parlé aux supérieur.es hiérarchiques ou à la direction de leur EES de sorte à comprendre les réactions au dévoilement²⁸.

➤ *Accueil de la plainte au sein des EES*

Comme l'indiquent les réponses des victimes de violence/cyberviolence ayant porté plainte au sein des EES (N=42), les réactions des personnes accueillant les plaintes se déclinent sous différentes attitudes et interventions : écoute avec suites données, réconfort et réassurance, écoute sans suite et la reconnaissance de la gravité des événements (38,1% ; N=16) mais aussi dans une moindre mesure, la minimisation de celle-ci (19% ; N=8). L'orientation vers un service adéquat est relevée par seulement 14,3% (N=6) des victimes ayant porté plainte au sein des EES. Par ailleurs, 11,9% (N=5) des victimes de violence/cyberviolence ayant porté plainte considèrent que les personnes ayant recueilli la plainte n'ont rien fait et 9,5% (N=27) indiquent qu'on leur a conseillé de laisser tomber ou tenir secret cela.

➤ *Réactions des supérieur.es hiérarchiques/de la direction de l'EES*

Au sein de l'ensemble de l'échantillon de victimes ayant parlé des comportements de violence/cyberviolence aux supérieur.es hiérarchiques (N=216), les réactions des supérieur.es hiérarchiques les plus fréquentes sont **l'écoute sans suite, l'écoute avec des suites et des réactions de réassurance et de réconfort**. Les données indiquent que 29,6% des victimes qui ont porté plainte aux supérieur.es hiérarchiques ont perçu une minimisation de la gravité des faits de leur part et 16,4% considèrent qu'ils ou elles ont bien pris en compte la réalité de cet évènement. Pour 15,3% des répondant.es, les supérieur.es hiérarchiques n'ont rien fait.

Plus précisément, les réactions sont les suivantes :

- M'ont écouté ou écoutée et n'ont rien fait de plus (41,7% ; N=90)
- M'ont écouté ou écoutée et il y a eu des suites (27,3% ; N=59)
- M'ont rassuré ou rassurée et m'ont réconforté ou réconfortée (22,2% ; N=48)
- Ont minimisé la gravité de cet événement ou ces évènements (29,6% ; N=64)
- Ont bien pris en compte la gravité de cet événement ou ces évènements (16,4% ; N=36)
- M'ont traité.e d'une manière qui m'a mise mal à l'aise (15,3% ; N=33)
- M'ont fourni de l'information et ont discuté des options avec moi (10,6% ; N=23)
- M'ont orienté ou orientée vers un service d'aide adéquat (7,9% ; N=1)
- M'ont dit de laisser tomber ou de tenir ça secret (13,9% ; N=30)
- N'ont rien fait (15,3% ; N=33)
-

Près d'un quart des étudiant.es qui se sont adressé.es aux supérieur.es hiérarchiques indiquent qu'il n'y a pas eu de réaction de leur part (23,9% ; N=11). Ces prévalences sont plus faibles pour les membres du personnel (14,8%). Les étudiant.es parlent d'attitudes de réconfort et de réassurance (34,8% ; N=16), ce qui concerne dans une moindre mesure les membres du personnel (18,1% ; N=27). Pour les autres réactions des supérieur.es hiérarchiques, les

²⁸ L'échantillon des personnes ayant porté plainte au sein des EES étant de petite taille, on ne peut généraliser les observations. Toutefois, ces données traduisent les expériences des personnes qui ont dévoilé les faits à ces instances.

prévalences d'écoute sans suite concernent 40,6% des membres du personnel (N=61) et les 34,8% étudiant.es (N=16), l'écoute avec suites obtient les mêmes prévalences. Une victime étudiante sur quatre (23,9% ; N=13) considère que la gravité des événements a été minimisée, une victime étudiante sur quatre perçoit une prise en compte de cette gravité. Pour les membres du personnel, on constate que la minimisation (28,7% ; N=43) est plus importante que la prise en compte de la gravité (13,4% ; N=20).

Retenons que seulement 13% des étudiant.es (N=6) disent avoir été orienté.es vers des services adéquats et 6,7% (N=10) des membres du personnel. Peu de victimes également signalent avoir reçu l'information et un échange de discussions sur les options possibles. Cela concerne 15,2% des étudiant.es (N=7) et 9,4% (N=14) des membres du personnel.

Selon le sexe, on relève que parmi les hommes qui ont parlé aux supérieur.es hiérarchiques (20% des hommes victimes ; N=65), 20% (N=13) ont reçu pour réponse de laisser tomber. Cela est le cas pour 10% des femmes (N=14). D'autres réactions envers les hommes sont révélatrices : les blagues et moqueries dont, une seule femme en témoigne (1,4%) sont vécues par 9,2% des hommes (N=6). On peut également constater que les prévalences « des sans suite après l'écoute » sont plus élevées pour les hommes que pour les femmes (49,5% ; N=32 pour les hommes et 37,5% ; N=52 pour les femmes). Autrement dit, il semblerait que **les comportements de violences/cyberviolences dévoilés par les hommes à leurs supérieur.es hiérarchiques soient plus souvent banalisés que lorsque la victime est une femme**. Le nombre trop faible des personnes non binaires victimes ayant dévoilé les faits aux supérieur.es n'a pas permis d'engager ce même type d'analyses.

Il semble bien qu'au sein des EES, comme dans la société plus globalement, les victimisations de violence/cyberviolence par les hommes reçoivent une moindre légitimité et crédibilité. La « victime » telle qu'on se l'imagine est avant tout une femme. Ceci est à interpréter au regard des stéréotypes de genre concernant la masculinité ; il est attendu des hommes qu'ils soient forts, insensibles et capables de se défendre par eux-mêmes, sans l'aide d'un tiers.

➤ *Satisfaction des victimes de violence/cyberviolence par rapport aux suites données au dévoilement*

Parmi l'ensemble des répondant.es ayant dévoilé des faits de violence/cyberviolence aux instances/ressources de leur établissement (N=223), 30,9% (N=69) sont satisfait.es des suites données à leur dévoilement. Plus de la moitié des répondant.es déclarent ne pas être satisfait.es des suites données à leur plainte (65% ; N=145). Finalement, quel que soit le type d'établissement ou le statut des répondant.es, le niveau de satisfaction et d'insatisfaction aux suites données au dévoilement au sein des EES des victimes de violence/cyberviolence semble suivre les mêmes tendances, avec un pourcentage important de victimes non satisfaites.

Les témoins de comportements de violence/cyberviolence

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=8328), 9,7% (N=804) des répondant.es rapportent avoir été témoins de comportements de violence/cyberviolence. Les comportements les plus fréquemment observés par les témoins sont les cyberviolences et les menaces de violences.

Parmi l'ensemble de l'échantillon, outre les réactions d'indignation, les comportements d'interventions les plus fréquents parmi les témoins sont :

- d'en parler avec la victime (55,5% ; N=478) ;
- d'en parler avec un ou à des collègues/condisciples (37,1% ; N=302) ;
- d'en parler à des membres de la famille et des proches (28,1% ; N=242) ;
- 24% (N=207) en ont parlé à un ou des supérieur.es hiérarchiques ou à la direction de l'EES ;
- 22% (N=192) en ont parlé avec l'auteur.e ;
- 13% (N=12) n'ont rien fait.

Le recours aux référent.es harcèlement et personnes de confiance est faible (6,5% ; N=56), de même que le recours aux associations externes à l'EES (3,6% ; N=31). 1,5% (N=13) des témoins ont porté plainte.

Ces tendances s'observent parmi les trois types d'EES. Des spécificités apparaissent entre les membres du personnel et les étudiant.es. Ainsi, 18,9% étudiant.es témoins déclarent qu'ils ou elles n'ont rien fait (18,9% N=90), ce qui concerne 5,2% des membres du personnel (N=17). Les membres du personnel sont plus nombreux.ses à en avoir parlé avec la victime ou avec leurs collègues et avec l'auteur.e que les étudiant.es. De même, les membres du personnel sont plus nombreux.ses que les étudiant.es à en avoir parlé avec les supérieur.es hiérarchiques et les directions (46,5% ; N=153), aux référent.es harcèlement/personne de confiance (10,1%, N=33) et aux organisations internes (8,8% ; N=29) et externes (4,6% ; N=33). Pour les étudiant.es, seulement 9% (N=43) en parlent à la direction et 3,4% au référent harcèlement (N=16). Enfin, 8% (N=18) des doctorant.es en ont parlé aux associations internes à l'EES et 2,9% à des associations externes à l'établissement.

Synthèse générale

Victimes de violence/cyberviolence

Au total au sein de notre échantillon, **8,4%** (N=711) des répondant.es ont subi au moins un comportement de violence/cyberviolence depuis leur entrée dans leur établissement par un.e autre affilié.e de leur établissement. Les **cyberviolences (harcèlement, menaces et attaques en ligne) et les menaces de violences** sont les deux types de comportement les plus fréquents quels que soient le statut, le sexe ou l'établissement (4,3 à 5,3% de victimes de cyberharcèlement ; 2,1% à 5,7% pour les menaces de violence). Les autres formes, comme les agressions contre les possessions et contre les personnes, avec ou sans arme, sont exceptionnelles.

Si ces faits ont été vécus pour 41% des victimes une seule fois depuis leur entrée de l'établissement, 22,4% des victimes rapportent une fréquence de plus de dix fois depuis leur entrée dans l'établissement et 11,5% au cours des six derniers mois. Le fait qu'il s'agisse pour une bonne part des victimes de cyberviolences explique ces fréquences élevées. Si l'on se réfère à d'autres données d'études sur les violences, les chiffres de BEHAVES s'inscrivent dans la tendance de différentes études (Unisafe : 6% ; Eurofound pour les travailleur.euses : 11%).

Comme pour le harcèlement moral, ce sont les membres du personnel qui sont les plus nombreux à en être victimes, suivi.es des étudiant.es. Toutefois, ces résultats sont à nuancer en fonction de l'ancienneté des membres du personnel dans l'institution. Tout comme pour les autres formes de violences, les personnes non binaires sont particulièrement confrontées à ces comportements. Pour ces personnes, c'est leur divergence par rapport au standard hétérosexuel qui donne lieu aux comportements de violences et cyberviolences, plus que leur fonction ou leur statut dans l'établissement.

Témoins

Au sein de l'échantillon total, une personne sur 10 (9,7%) déclare avoir été témoin de comportements de violences/cyberviolences. La réaction la plus fréquente est d'en parler avec la victime, d'en parler avec des proches, avec un.e supérieur.e hiérarchique ou encore de confronter l'auteur.e. Le recours aux personnes de confiance et référent.es harcèlement est faible.

Auteur.e de violence/cyberviolence

Les auteur.es de comportements de violence/cyberviolence sont **majoritairement des hommes** (43,8% de l'échantillon total), y compris quand la victime est elle-même un homme. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes et les personnes non binaires à identifier d'autres femmes comme auteures (32,4%). Ces chiffres amènent une réflexion sur les modes d'exercice de la violence entre femmes et la compétition intrasexuelle dans l'enseignement supérieur. Parmi les étudiant.es, les femmes sont presque autant actrices que les hommes de ces comportements. Une hypothèse serait que ces comportements se déclinent principalement en ligne, ce mode d'expression de la violence est davantage accepté socialement de la part d'une femme que l'usage de la force physique.

Les violences et cyberviolences sont susceptibles de prendre place dans **différents contextes et rapports hiérarchiques ou non**, selon le statut de l'auteur.e et de la victime.

Les statuts des auteur.es les plus fréquemment rapportés sont **les étudiant.es** (49,9%) et **les enseignant.es** (23,2%), suivis par les **membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services** (15,8%).

Les comportements de violences et cyberviolences envers les étudiant.es sont le plus souvent commis par d'autres étudiant.es (72%). Toutefois, ils peuvent également s'inscrire dans un rapport hiérarchique et sont perpétrées par les enseignant.es (17,8%).

En ce qui concerne les membres du personnel, les statuts des auteur.es de violence/cyberviolence les plus rapportés sont les membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services (30,8%), les enseignant.es (29,8%) et les étudiant.es (24,3%).

Motifs perçus

Les deux motifs perçus des comportements de violence/cyberviolence les plus fréquemment identifiés par les victimes sont **le fait d'être femme et la position dans la hiérarchie**

professionnelle de l'établissement. Les étudiant.es, plus que d'autres groupes, relèvent des comportements de violence/cyberviolence fondés sur le racisme, les caractéristiques physiques et génétiques ou encore l'origine sociale. **Par ailleurs, les personnes non binaires perçoivent des motifs relatifs à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre ;** pour ces personnes, c'est leur identité de genre, orientation sexuelle ou présentation de genre qui donne lieu aux comportements de violence/cyberviolence, plus que leur fonction ou leur statut dans l'établissement. Ceci témoigne d'une forme de violence produite à un niveau plus large que les établissements d'enseignement supérieur qui les contamine et y prend place.

Contextes de survenue des faits

Les cyberviolences et les menaces de violence prennent place dans les contextes que les répondant.es fréquentent habituellement au cours de leurs activités dans l'enseignement supérieur, soit les tâches liées au travail et activités d'enseignement (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse, etc.). Quant à l'espace virtuel, pour les étudiant.es, les violences en ligne s'exercent sur les réseaux sociaux (31,5%) tandis qu'elles se manifestent plus souvent par email chez les membres du personnel (17,8%).

Relevons encore qu'une victime sur dix signale que les violences ont pris place dans un contexte festif, les étudiant.es davantage que les membres du personnel. Ils et elles sont aussi plus nombreux.ses que les membres du personnel à indiquer que la victime ou l'auteur.e avaient consommé de l'alcool, ce qui s'explique par la fréquentation étudiante des lieux festifs (associations et fêtes étudiantes, baptêmes, etc.). Ces espaces créent des lieux potentiels de survenue de violences.

Trajectoires de dévoilement

De manière générale, les victimes tendent à s'opposer à l'auteur.e. Les réactions de protestation et d'indignation sont parmi les réactions les plus citées par les victimes de violences et cyberviolences, tant pour les membres du personnel que pour les étudiant.es (34,4% des victimes).

Le dévoilement des faits se fait préférentiellement, parfois exclusivement, dans les liens de proximité (familiaux, amicaux ou professionnels). Les victimes se confient à la famille et aux proches (surtout les étudiant.es) ou aux collègues (surtout les membres du personnel). De plus, pour les membres du personnel, plus de la moitié des victimes se tournent vers leurs supérieur.es hiérarchiques. Ces personnes sont manifestement pour elles des ressources. En revanche, le recours au référent harcèlement ou à la personne de confiance est signalé par seulement 14,1% des membres du personnel et moins encore pour les étudiant.es. Tout comme pour les autres formes de violence, le faible recours aux ressources et dispositifs proposés au sein des EES pose la question de la connaissance de ceux-ci et de la confiance qui leur est accordée. Ces éléments pourront être analysés dans les sections suivantes portant sur l'évaluation des dispositifs. Il est rare que les victimes portent plainte (3 à 8%). Lorsque c'est le cas, les membres du personnel s'adressent plus souvent à l'établissement que les étudiant.es.

Parmi les victimes, une sur cinq dit ne pas avoir réagi. En connaître les raisons peut permettre de cibler les actions à mettre en œuvre pour faciliter le dévoilement que l'on sait une démarche difficile. Ainsi, parmi les étudiant.es, 41% ne savaient pas quoi faire, un tiers des victimes craignaient des représailles, tandis qu'un autre tiers était mal à l'aise d'en parler. Parmi les membres du personnel, plus d'un quart des victimes pensaient que l'établissement ne pouvait rien faire ou ne voudra rien faire.

Les réactions des supérieur.es hiérarchiques suite au dévoilement des faits des victimes sont variées et se caractérisent majoritairement par une écoute avec suites ou sans suites ou de la réassurance surtout pour les étudiant.es. Un quart d'entre elles et eux considèrent que la gravité des événements a été prise en compte et un autre quart ont perçu une minimisation. Pour les membres du personnel, la minimisation est plus fréquente que la reconnaissance de la gravité des faits. Par ailleurs, il ressort une plus grande tendance à discréditer les victimes hommes que les victimes femmes. Enfin, pour toutes les victimes s'adressant aux supérieur.es hiérarchiques, les réponses d'information et d'orientation sont très peu rapportées.

Récits de Violences : analyse qualitative

Au total, **310 répondant.es** ont apporté une réponse à la question invitant à témoigner de situations de violences ou d'attaques en ligne dans l'enseignement supérieur. Ces témoignages sont donc bien moins nombreux qu'en ce qui concerne les faits de harcèlement moral. Une analyse thématique a été menée. Elle vise à mettre en évidence les contenus émergents de ces productions, les contextes de survenue et le vécu subjectif des répondant.es.

Vécus de violences

Plusieurs types de comportements sont rapportés au cours des récits ; attaquer ou dénigrer en ligne, via les réseaux sociaux ; enfermer dans les toilettes, un bureau, une salle de classe ou un kot, occupation des bureaux, des espaces, du matériel ou encore menacer de frapper. Les récits et leur analyse ne reflètent pas la réalité statistique, mais bien les éléments significatifs émergents de ces récits.

1) Les violences physiques

Lorsqu'il est question de violences physiques, il s'agit généralement de **faits isolés**, rarement inscrits dans une dynamique de harcèlement continu. Les passages à l'acte violents surviennent par exemple suite à un refus ou une sanction (ex. un.e étudiant.e menaçant un.e enseignant.e suite à un échec à un examen). Les menaces ou violences physiques sont aussi quelquefois des représailles suite au dévoilement d'autres faits ; elles coexistent dès lors avec d'autres formes de violences.

Plusieurs récits signalent que les menaces peuvent aussi prendre place dans des dynamiques où la violence est répétée et manifestée sous de multiples formes (**polyvictimisation**) ; insultes en ligne et hors ligne, suivre, lancer des rumeurs, etc. Sous cette forme, elles s'apparentent à de

l'intimidation. Les faits de cyberviolence s'inscrivent quant à eux dans une forme de **répétition**, en cela plus proche du harcèlement moral, comme l'illustre cet extrait qui prend place au cours d'un travail de groupe entre étudiant.es : « (...) *Tous les jours on m'insultait ou me menaçait par message parce qu'une autre partie du travail ne leur plaisait pas* ». Ces données permettent de contextualiser les données quantitatives portant sur la fréquence des comportements (une victime sur dix rapporte y avoir été confrontée au moins 10 fois au cours des six mois précédant l'étude).

2) *Les cyberviolences*

Les cyberviolences recouvrent une pluralité de comportements ; les réponses des participant.es témoignent d'une **unité de moyen (Internet)** plutôt que d'une unité de faits. Il peut s'agir de menaces, comme mentionné dans l'item, mais aussi de harcèlement sexuel, de harcèlement moral, d'insultes, de racisme, etc. Il apparaît donc pertinent de parler de harcèlement/de violences agis **au moyen des nouvelles technologies** plutôt que d'en faire une catégorie en soi. Il semblerait que les comportements violents soient plus susceptibles de prendre place via les réseaux sociaux et messageries privées qu'au travers des outils d'apprentissage et de travail collaboratif mis à disposition par les établissements, rarement indiqués comme lieux de survenue des violences et discriminations. La spécificité de ces faits est que la victime devient accessible en tous lieux et en tout temps, avec une répétition importante des attaques ou messages insultants (parfois plusieurs dizaines en quelques heures ou quelques jours).

Par ailleurs, les récits indiquent que les technologies numériques permettent l'émergence de comportements violents qui vont à l'encontre des rapports de pouvoir traditionnels liés au statut des personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur. Ainsi, plusieurs répondant.es parmi les membres du personnel rapportent avoir subi des comportements de violence/cyberviolence divers et variés de la part d'étudiant.es au moyen des technologies numériques. Cet extrait l'illustre : « *Propositions de nature sexuelle et affective de la part d'une étudiante, messages menaçants, SMS nocturnes, rumeurs répandues sur mon compte. Env. 1000 messages durant l'épisode* ». Dans l'espace virtuel, certains rapports hiérarchiques pourraient donc tendre à s'effacer, la cyberviolence pourrait dès lors s'exercer par les étudiant.es envers les membres du personnel.

Éléments de contexte

Les auteur.es des comportements de violence/cyberviolence sont maîtres de stages, collègues, agents d'entretiens, inconnus, pairs, partenaires ou ex-partenaires, professeur.es, étudiant.es, etc. Les récits révèlent donc une **diversité d'auteur.es** plus importante que les données quantitatives ; l'analyse rend compte de vécus spécifiques et individualisés, des multiples réalités dans lesquelles peuvent prendre place des comportements de violence. Les membres du personnel rapportent aussi être victimes d'un.e étudiant.e ou d'une étudiante (faits de nature sexuelle, faits de violences physique) ; c'est par exemple le cas de cet.te enseignant.e qui rapporte qu'un.e étudiant.e lui a hurlé dessus et a frappé sur la table lors d'une consultation de copies. La violence physique semble donc dépendre moins nécessairement de rapports de pouvoir que le harcèlement moral. Les situations de violences physiques peuvent aussi

concerner les partenaires et ex-partenaires. C'est particulièrement le cas entre étudiant.es, lorsque les partenaires ou ex-partenaire fréquentent le même établissement ou sont amené.es à s'y fréquenter. Ceci indique que les violences entre partenaires intimes ne s'arrêtent pas aux portes des établissements d'enseignement supérieur.

Les contextes de survenue des comportements de violences sont eux aussi divers et variés ; contexte d'apprentissage, sur le lieu de travail, en contexte festif, sur les réseaux sociaux, etc. Plusieurs récits précisent également que les faits ont pris place dans des lieux totalement indépendants des établissements mais impliquaient des personnes qui y étaient affiliées ; l'un.e des répondant.e fait le récit d'une altercation menaçante sur la route avec une personne qui s'est avérée par la suite être membre du personnel de son établissement d'enseignement. D'autres font le récit de faits survenus lors de fêtes indépendantes des établissements, au domicile de collègues ou d'autres étudiant.es.

Espaces de tensions

Certains contextes apparaissent comme des espaces de tension, notamment les travaux de groupe entre étudiant.es. L'occupation des bureaux et l'utilisation du matériel créent un autre espace de tension et soulèvent plusieurs questions : qui occupe les bureaux ? Comment ? A quel titre ? Le retour de congé ou d'une absence au travail apparaît particulièrement propice à la survenue de tensions ; certains et certaines rapportent que leurs affaires avaient été déplacées, leur espace de travail envahi en leur absence. Les laboratoires apparaissent comme un second espace au cours duquel les conflits en lien avec le matériel et les effets personnels se jouent. C'est également le cas autour de la propreté des locaux. C'est ici une perspective des établissements d'enseignement supérieur comme espaces de vie en communauté et les questions du respect de cet espace et du matériel qui sont mis en évidence. Certains récits mettent en évidence comment l'occupation de ces espaces est négociée au profit de rapports de pouvoir et peut prendre forme de séquestration, comme l'illustre l'extrait suivant : « *J'ai été enfermé dans le bureau de la direction en fin de journée. Le directeur m'a hurlé dessus et s'est acharné car je m'étais opposée à son point de vue* ».

Plusieurs récits font état d'épisodes de violence physique au cours desquels **l'auteur.e avait consommé de l'alcool**. Les analyses quantitatives ont révélé que près d'une victime sur dix indiquait que l'auteur.e avait consommé de l'alcool et qu'un quart des victimes ne savaient pas si l'auteur.e avait consommé de l'alcool au moment des faits. Si elles ne sont pas majoritaires, que ce soit dans les données quantitatives ou dans les récits de victimisation, ces expériences font donc partie de celles que les répondant.es ont fait le choix de mettre en récit. Il peut s'agir de moments festifs entre étudiant.es ou entre membres du personnel. Ce contexte permet une forme de levée des inhibitions qui facilite le recours au contact physique lors d'agirs violents.

Réactions des victimes

Les récits des répondant.es mettent en évidence des réactions diverses et variées, fonction du type de comportements auxquels ils et elles ont été exposé.es et des ressources dont ils et elles

se sentaient disposer au moment des faits. De nombreux.es répondant.es se contentent de faire le récit des faits, sans apporter de précisions sur leurs propres réactions. Certain.es ont ainsi ignoré le comportement de violence (physique ou cyberviolence), d'autres sont resté.es sans réaction, d'autres encore ont adopté des réactions actives de protestation. Ces dernières réactions appellent à une analyse approfondie, en ce qu'elles se démarquent nettement des réactions évoquées dans les récits de harcèlement moral. Une fois encore, il semblerait que les caractéristiques des situations, leur caractère exceptionnel et évident plutôt que répétitif et subtil et les ressources perçues par la victime permettent d'autres formes de réaction et une extinction plus rapide des comportements.

Plusieurs récits mettent en évidence des événements au cours desquels les victimes ont pu **s'opposer à l'auteur.e**, notamment lorsqu'il s'agissait de violences physiques. Comme l'ont illustré les données de l'enquête quantitative, ces faits ne sont pas les plus fréquemment rapportés par les répondant.es mais ils illustrent que dans ces conditions spécifiques, il est plus fréquent pour les victimes de confronter l'auteur.e ou de dénoncer les faits que lorsqu'il s'agit de harcèlement. Plusieurs facteurs permettent de le comprendre ; le fait qu'il s'agisse de faits isolés, ne s'inscrivant pas dans une dynamique harcelante avec un déséquilibre dans les rapports de pouvoir, la prise de conscience immédiate du caractère violent des comportements ou le fait qu'ils soient facilement objectivés et constatés, que ce soit par les victimes ou les témoins. D'après les récits des répondant.es, les **situations de violences physiques sont plus souvent dénoncées que les situations de harcèlement moral**, y compris aux autorités de l'établissement. À plusieurs reprises, les victimes menacent d'ailleurs les auteur.es de dénoncer les faits, ce qui permet de mettre fin à l'interaction violente. Certaines rapportent être satisfaites des suites de leur plainte, d'autres déplorent qu'il ne se soit rien passé. Les victimes sont également plus susceptibles que pour le harcèlement moral **de faire appel à des témoins**, aux organisateurs de l'évènement festif, à des collègues ou à des ami.es. Leur intervention permet souvent de mettre fin à l'interaction problématique. Certains portent plainte après l'incident, d'autres n'iront pas plus loin. **Les proches, les témoins et le rappel à la loi** apparaissent donc comme des ressources face aux comportements de violences physiques dans l'enseignement supérieur.

Alors que les réactions des victimes se font plus actives et mieux entendues, il semblerait que les personnes souffrent davantage de formes de harcèlement larvées et répétées dans le temps que d'évènements isolés sur le mode de la violence physique. Le discours suivant l'illustre :

« Les faits relatifs à des interventions physiques ne sont pas les plus importants, pour ma part même s'il est vrai qu'ils peuvent être significatifs. Le régime de violences (...) renvoie au symbolique, au dénigrement, à la disqualification, à l'éviction aussi et surtout à cette diffusion sournoise qui transforme des collègues avec lesquel.es je collaborais cordialement dans une entente stimulante depuis des années en de lamentables propagateurs de cette violence dénuée de sens ».

Synthèse des récits

Les comportements de violences et cyberviolences font appel à **différentes réalités** dans les récits des victimes ; menaces, violences physiques, séquestration, cris et insultes, violences sexuelles²⁹, violences perpétrées au moyen des technologies numériques. Elles sont le fait d'une diversité d'auteur.es fréquentant les établissements d'enseignement, prennent place dans une diversité de contextes et ont des enjeux qui leur sont propres.

Les **violences physiques** ont pour caractéristique de se produire le plus souvent de manière isolée, peu préméditée, et parfois sous l'effet de l'alcool pour l'auteur.e ; ce caractère exceptionnel constitue paradoxalement une ressource pour la victime, en ce qu'il facilite l'identification des violences et le recours à des stratégies actives, comme l'opposition, le rappel à la Loi ou l'interpellation de témoins.

Les menaces de violences peuvent survenir de manière isolée, principalement suite à une frustration de l'auteur.e, mais peuvent également s'inscrire dans des dynamiques répétées de violences et de poly-agressions. Elles évoquent alors des conduites d'**intimidation**, l'auteur.e activant diverses stratégies pour effrayer la victime.

Les cyberviolences ou violences perpétrées au moyen des nouvelles technologies sont quant à elles décrites comme des conduites plus souvent répétées. Elles recouvrent différentes réalités ; menaces, insultes, comportements sexistes ou de nature sexuelle, harcèlement moral, etc. Il s'agirait donc d'une unité de moyens plus que de comportements, l'outil virtuel rendant la victime plus accessible et permettant quelquefois d'outrepasser la barrière hiérarchique pour permettre l'agir violent ou sexuel.

Enfin, parmi les contextes pluriels dans lesquels peuvent prendre place les comportements de violences, les récits de dégradation de matériel signalent que l'enseignement supérieur reste un espace communautaire où des **conduites inciviles** peuvent prendre place. Dans d'autres récits, l'occupation des locaux a été prétexte à l'exercice de rapports de pouvoir. Certaines victimes racontent d'ailleurs avoir été enfermé.es ou empêché.es de quitter une pièce sur leur lieu de travail.

²⁹ Nous ne reviendrons pas sur les violences sexuelles au cours de ce chapitre, elles feront l'objet du chapitre suivant qui porte sur les violences sexistes et sexuelles. Signalons simplement que plusieurs participant.es ont dévoilé de tels faits dans la section de l'enquête portant sur les violences physiques.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



L'un des objectifs de l'enquête BEHAVES était de rendre compte des violences sexistes et sexuelles vécues dans l'enseignement supérieur. Elles ont été évaluées sur base de 3 échelles : **harcèlement sexiste (HS)**, **comportement sexuel non voulu (CSNV)** et **coercition sexuelle (CS)**.

Le harcèlement sexiste (HS) fait référence à un ensemble de comportements dégradants, hostiles et sexistes verbaux et non-verbaux. Ces comportements incluent les insultes et commentaires sexistes, les menaces et actes d'intimidation évalués à partir de 7 items :

- *vous a raconté de manière répétitive des histoires ou des blagues sexuelles qui étaient offensantes pour vous*
- *vous a dévisagé ou dévisagée, déshabillé ou déshabillée du regard d'une façon qui vous a mis ou mise mal à l'aise*
- *vous a sifflé ou sifflée, interpellé ou interpellée d'une manière sexuelle*
- *a tenté de démarrer une discussion sur le sexe avec vous, même si cela vous déplaisait (par exemple, a tenté de discuter de votre vie sexuelle avec vous)*
- *vous a fait des commentaires insultants ou blessants à connotation sexuelle*
- *vous a faites des remarques désobligeantes sur votre apparence, votre corps ou vos activités sexuelles*
- *a posé des gestes à connotation sexuelle qui vous ont offensé ou offensée, embarrassé ou embarrassée*
-

Les comportements sexuels non voulus (CSNV) avec ou sans contact physique (sollicitations sexuelles, menaces, agressions et tentatives d'agression), à la différence du harcèlement sexiste, visent à obtenir un échange sexuel plutôt qu'à intimider ou humilier la victime. Ils ont été évalués à partir de 9 items :

- *Vous a répété des invitations à prendre un verre ou à sortir pour manger, malgré vos refus*
- *A tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec vous, malgré vos efforts pour la décourager*
- *A tenté de vous caresser, de vous embrasser ou de se frotter contre vous alors que vous ne le souhaitiez pas*
- *Vous a envoyé par Internet ou vous a montré du matériel (images, écrits, objets, vidéos) à connotation sexuelle alors que vous ne vouliez pas*
- *A pris des photos de vous ou vous a enregistré ou enregistrée de manière illégale*
- *A diffusé des images ou des textes à caractère sexuel vous concernant sans votre consentement*
- *Vous a touché ou touchée d'une façon qui vous a mis ou mise mal à l'aise*
- *A tenté d'avoir des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas, mais a échoué*
- *A eu des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas*

Les coercitions sexuelles (CS) incluent quant à elles le chantage sexuel en retour d'avancements professionnels ou académiques et les menaces en ce sens. Cette dimension a subi de légères adaptations afin de correspondre au contexte de l'enseignement supérieur. Elle est évaluée à partir de 6 items :

- *Vous a laissé entrevoir que vous recevriez une récompense pour un échange futur de faveurs sexuelles*
- *Vous a fait craindre des représailles si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles*
- *Vous a fait subir des conséquences négatives parce que vous avez refusé de vous engager dans des activités sexuelles*
- *Vous a laissé entrevoir que vous auriez une promotion ou que vous recevriez un meilleur traitement si vous acceptiez de vous engager dans des activités sexuelles*
- *S'est arrangée pour que vous ayez peur de subir des conséquences si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles*
- *A menacé de diffuser sur Internet des informations sexuellement compromettantes sur vous*

L'échelle comprend au total 22 items ($\alpha=0,82$). Tout comme pour les comportements de harcèlement moral et de violence/cyberviolence, nous allons présenter les taux de prévalences et les scores de victimisation à chacune de ces 3 échelles. La présentation des données quantitatives sera suivie par une analyse qualitative des récits de violences sexistes et sexuelles livrés dans le questionnaire.

VII.D Harcèlement sexiste

Victimisation de harcèlement sexiste (HS)

Les vécus de HS ont été évalués à partir des 7 items présentés ci-dessus. Plusieurs réponses étaient possibles. Le 8^{ème} item permettait aux répondant.es d'indiquer n'avoir jamais rencontré ces situations. Au total, 8314 personnes ont répondu à ce troisième bloc « Harcèlement sexiste ».

Prévalences et scores de victimisation de harcèlement sexiste

Depuis leur entrée dans l'établissement, au sein de l'échantillon (N=8314), **27% des répondant.es** (N=2241) rapportent avoir été victimes d'au moins un des 7 comportements de harcèlement sexiste et 71,1% (N=5910) déclarent n'avoir rencontré aucune des situations de HS proposées. Les sujets restants sont celles et ceux qui n'ont pas souhaité répondre à la question (voir Annexe 5 – Tableau 5.3). Les prévalences depuis l'entrée dans l'établissement par type d'établissement, statut et sexe sont présentées dans les figures VII-19, VII-20 et VII-21.

Figure VII-19 : Prévalence de victimisation de harcèlement sexiste selon l'EES

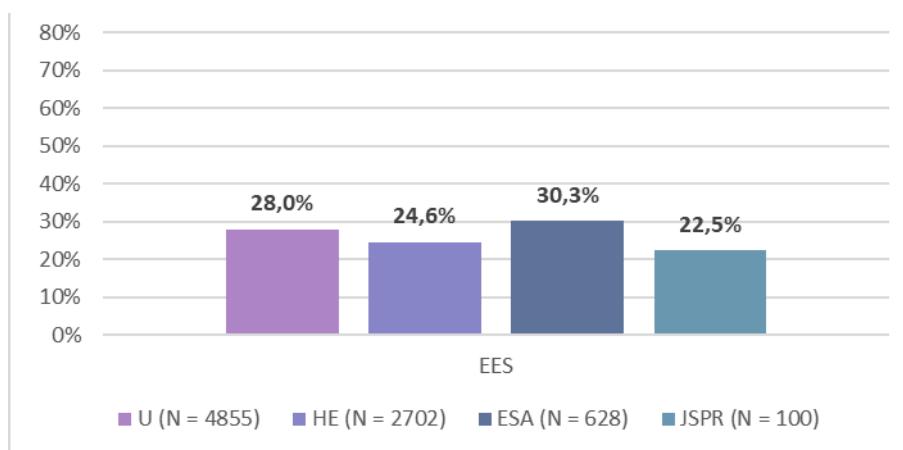


Figure VII-20 : Prévalence de harcèlement sexiste selon le statut

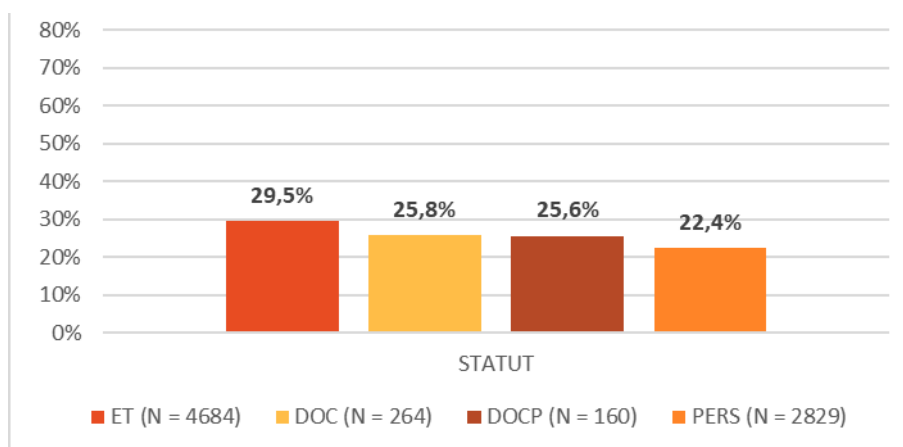
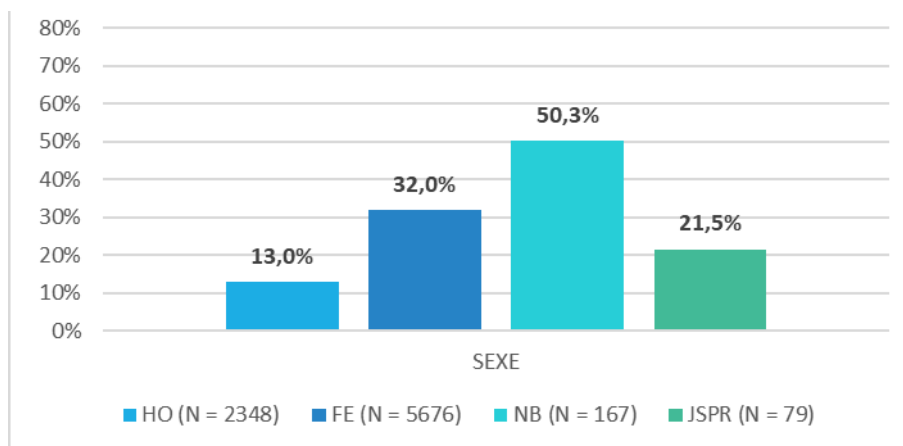


Figure VII-21 : Prévalence de victimisation de harcèlement sexiste selon le sexe



Selon le type d'établissement, 24,6% à 30,3% des répondant.es ont été victimes d'au moins un comportement de HS. Les répondant.es des Ecoles Supérieures des Arts sont légèrement plus nombreux.ses à rapporter avoir été victimes de HS. Les données par statut indiquent que 29,5% (N=1437) des étudiant.es, 22,4% (N=634) des membres du personnel, 25,8% (N=68) des doctorant.es et 25,6% (N=41) des doctorant.es membres du personnel ont été confronté.es à des comportements de HS.

Les étudiant.es apparaissent comme la population des EES la plus exposée à ces comportements. Répondant.es hommes, femmes et personnes non binaires sont susceptibles d'y être exposé.es mais ce vécu est moins fréquent chez les hommes : 13% (N=306) des hommes ; 32% (N=1817) des femmes et 50,3% (N=84) des personnes non binaires ont été victimes de HS.

Les scores de victimisation corroborent les taux de prévalences par EES, sexe et statut. Le score de victimisation de HS des Hautes Ecoles est significativement inférieur à celui des Universités et des Écoles supérieures des Arts. Dans la lignée des taux de prévalence, le score de victimisation des étudiant.es est significativement supérieur à celui des membres du personnel. Quant au sexe, les scores de victimisation des femmes et des personnes non binaires sont supérieurs à celui des hommes, et celui des personnes non binaires supérieur à celui des femmes (voir détails en Annexe 6 – point 6.3).

Types de comportements de harcèlement sexiste selon l'EES, le statut et le sexe

Pour l'ensemble de l'échantillon (N=8314), les comportements de harcèlement sexiste les plus rapportés sont de déshabiller du regard (16,5% ; N=1368), de raconter des blagues ou des histoires à caractère sexuel (9,2% ; N=767) ou encore de faire des remarques sur l'apparence ou la sexualité de la victime (8,6% ; N=718).

D'autres comportements de HS sont rapportés avec de moindres prévalences mais il est cependant important de nous y intéresser. Les figures VII-22, VII-23 et VII-24 rendent compte des prévalences de chacun des comportements de harcèlement sexiste par statut, par sexe et par type d'établissement.

Figure VII-22: Prévalence des types de comportements de harcèlement sexiste selon l'EES

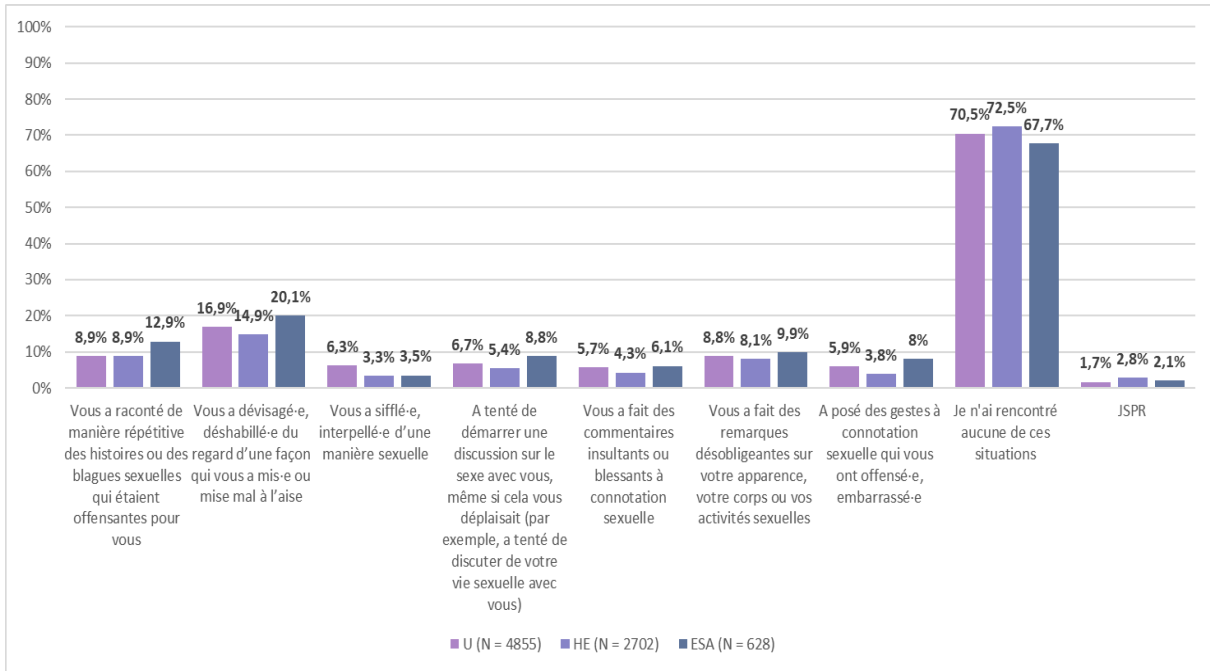


Figure VII-23 : Prévalence des types de comportements de harcèlement sexiste selon le statut

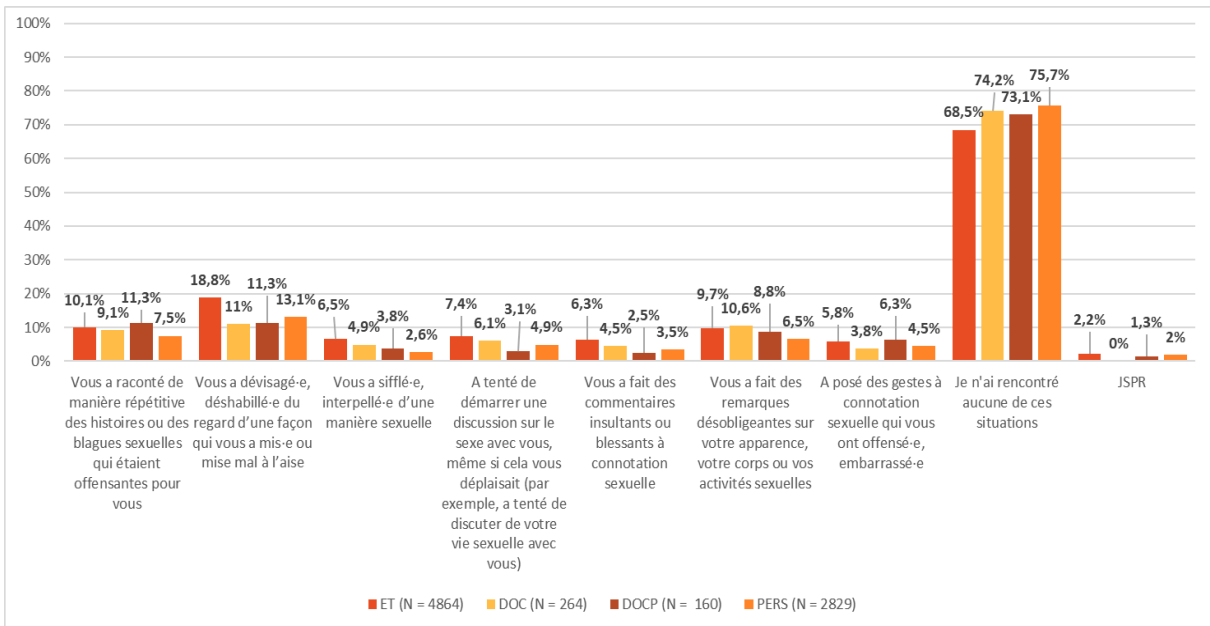
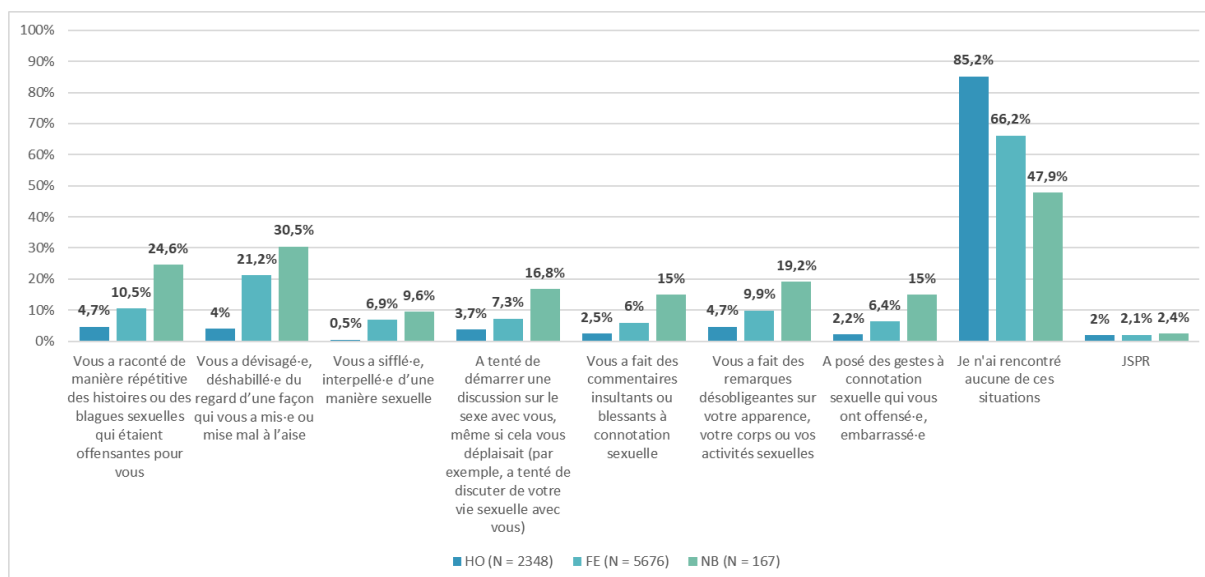


Figure VII-24 : Prévalence des types de comportements de harcèlement sexiste selon le sexe



Pour tous les EES et les répondant.es étudiant.es et membres du personnel, les comportements les plus fréquents sont les mêmes : dévisager et déshabiller du regard, raconter des histoires ou des blagues sexuelles et faire des remarques désobligeantes sur le corps, l'apparence ou les activités sexuelles. Les étudiant.es sont plus nombreux.ses que les autres personnes qui fréquentent les EES à avoir vécu chacun des comportements de HS (à l'exception des remarques désobligeantes sur le corps ou l'apparence, légèrement plus fréquentes parmi les doctorant.es).

Les femmes et les personnes non binaires rapportent également ces trois comportements de HS. C'est en revanche différent pour les hommes, pour lesquels se faire dévisager ou déshabiller du regard ne fait pas partie des expériences les plus fréquentes. Pour les hommes enfin, les discussions non souhaitées sur le sexe font partie des comportements les plus fréquemment rapportés. Ces données pourraient indiquer une configuration spécifique des vécus de harcèlement sexiste au masculin. Les taux de victimisation masculins restent cependant très faibles.

Fréquence des comportements de harcèlement sexiste

Comme pour les autres violences, la fréquence des comportements de HS a été évaluée sur deux périodes, depuis l'entrée dans l'établissement et au cours des six derniers mois. La question de la fréquence était adressée aux répondant.es ayant signalé au moins un comportement de HS.

Tableau VII-13: Fréquence des comportements de harcèlement sexiste parmi les victimes

	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois	5 fois	6 fois	7 fois	Plus de 10 fois
Depuis l'entrée dans l'EES	20,1% (419)	14,4% (299)	10,8% (225)	5,2% (108)	5,2% (108)	1,9% (40)	1,1% (22)	15,9% (332)
6 derniers mois	18% (385)	9,9% (212)	5,4% (116)	2,4% (51)	2,8% (60)	0,7% (15)	0,3% (14)	5,1% (109)

Nous pouvons relever une tendance à la répétition de l'exposition à ces comportements de harcèlement sexiste. Pour les faits isolés, on relève des fréquences semblables à celles du harcèlement moral, pour les deux périodes (depuis l'entrée dans l'EES : 20,1% pour le HS et 18,5% pour le HM ; 6 derniers mois : 18% pour le HS et 19,2% pour le HM). Toutefois, il apparaît que la répétition de harcèlement sexiste (plus de 10 fois) est nettement moins élevée que celle rapportée pour le harcèlement moral (depuis l'entrée dans l'EES : 15,9% HS et pour le 42,2% HM ; 6 derniers mois : 5,1% pour le HS et 19% pour le HM). Ceci appelle à une réflexion sur les comportements évalués vers la possibilité d'une transition vers des formes plus subtiles de harcèlement. Cette hypothèse est soutenue par plusieurs chercheurs (Tay, 2023 ; Cortina et al., 2013 ; Volk et al., 2017).

Auteur.es de comportements de harcèlement sexiste : sexe et statut

Comme pour les précédents blocs, les données à la fois sur le sexe du ou des auteur.es et sur leur statut dans l'établissement d'enseignement permettent d'approcher les rapports et relations dans lesquels sont commis ces comportements.

Sexe des auteur.es et des victimes de HS

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=2194), les auteur.es de HS sont le plus souvent des hommes : 72,5% des répondant.es (N=1591) rapportent avoir subi du harcèlement sexiste par un homme ou plusieurs hommes, 10,6% (N=232) par une femme ou plusieurs femmes et 15,2% (N=334) par des hommes et des femmes.

Pour les femmes et les personnes non binaires, trois victimes sur quatre rapportent que l'auteur.e était un homme. Ceci concerne près de la moitié des hommes. Autrement dit, quel que soit le sexe de la victime, l'auteur.e est le plus souvent un homme. Un quart des hommes victimes indique que l'auteur.e était une ou plusieurs femmes.

Femmes et hommes peuvent donc être cités.es comme auteur.es mais pour tous.tes les victimes de HS, **les auteur.es sont majoritairement des hommes** (même pour les hommes). La réflexion croisée sur le sexe des auteur.es et des victimes ne peut toutefois s'effectuer en-dehors d'une prise en compte des rapports de pouvoir inhérents aux rapports genrés ; les violences sexistes et sexuelles exercées par une personne de sexe opposé n'ont pas la même signification pour les hommes ou pour les femmes. Elles ne sont ni symétriques, ni superposables ; adressées aux femmes, les violences sexistes ou sexuelles constituent un rappel de la hiérarchisation des sexes, sens qui ne « prend » pas auprès des hommes en tant que groupe dominant dans cette hiérarchie. Sans minimiser la souffrance liée à ces comportements pour les un.es et les autres, il est important de rappeler que ces expériences sont structurellement différentes.

Tableau VII-14 : Sexe des auteur.es et sexe des victimes de HS

Sexe des Auteur.es	Victimes Hommes N=303	Victimes Femmes N=1775	Victimes Non Binaires N=84
un homme ou plusieurs hommes	47,2% (143)	76,9% (1365)	76,2% (64)
une femme ou plusieurs femmes	24,4% (74)	8,3% (148)	7,1% (6)
des homme(s) et des femme(s)	26,1% (79)	13,3% (236)	15,5% (13)
Je ne sais pas	1% (3)	0,7% (13)	0% (0)
Je ne souhaite pas répondre	1,3% (4)	0,7% (13)	0,01% (1)

Statut des auteur.es et des victimes de harcèlement sexiste

Parmi l'ensemble de l'échantillon des victimes de HS (N=2208), les statuts des auteur.es de HS les plus rapportés sont : les étudiant.es (54,9% ; N=1 213), les enseignant.es (26,3% ; N=580) et les membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services (13% ; N=287) (voir Annexe 8). Remarquons que si la majorité des répondant.es identifient sans peine le sexe du ou des auteur.es, 10,2% (N=226) déclarent ne pas savoir qui était l'auteur.e (en termes de statut). Cette donnée peut se comprendre par des réticences à signaler le ou les auteur.es et par le fait que le harcèlement sexiste peut être commis par des inconnus. De plus, il est possible que certains des comportements décrits aient pris place en ligne sous le couvert de l'anonymat.

Pour une victime de HS sur deux, l'auteur.e de HS est un.e étudiant.e (54,9% ; N=1213). Dans une moindre mesure, il s'agit d'enseignant.e (26,3% ; N=580) ou de membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de service (13% ; N=287). Quel que soit le type d'EES fréquenté par les victimes, les statuts les plus fréquents des auteur.es restent les mêmes.

Au-delà de ces similarités entre les types d'établissement, les répondant.es en ESA signalent plus souvent un.e enseignant.e comme auteur.e de HS que dans d'autres établissements (51,6% pour les répondant.es des Ecoles Supérieures des Arts, 20,9% pour les Universités et 29,3% pour les répondant.es des Hautes Ecoles). Il est cependant nécessaire de rappeler que les environnements, le nombre d'étudiant.es, d'enseignant.es et de membres du personnel sont très différents. Certains contextes permettent ou limitent peut-être la survenue de certains événements ; le rapport au corps et la proximité tolérée entre étudiant.es et enseignant.es peuvent ainsi constituer des facteurs de risque. Nous pourrions avancer une autre hypothèse. Pour de nombreux.es étudiant.es en Ecoles Supérieures des Arts, danseur.euses, acteur.rices, le corps constitue le premier outil d'intégration des apprentissages mais aussi d'évaluation de

la part des enseignant.es. Les remarques et critiques sur ces performances incarnées tombent peut-être elles aussi dans le champ des comportements rapportés.

Si l'on prend en compte le croisement des statuts de la victime et de l'auteur.e, il ressort que les membres du personnel sont exposé.es le plus souvent à des comportements de HS de la part d'autres membres du personnel (enseignant.es, administratif et autres).

Pour près de huit victimes étudiant.es de HS sur dix (77% des victimes ; N=1084), l'auteur.e est un.e autre étudiant.e. Si le **harcèlement sexiste s'exerce majoritairement dans les relations aux pairs**, il apparaît que **15,4% (N=217) des étudiant.es victimes rapportent que l'auteur.e est un enseignant.e.**

Les doctorant.es membres du personnel sont exposé.es à différents profils d'auteur.es, enseignant.es, étudiant.es ou doctorant.es. Les doctorant.es rapportent à la fois des comportements de HS de la part d'enseignant.es, d'étudiant.es et de membres du personnel scientifique.

Les étudiant.es rapportent majoritairement (huit victimes sur dix) des comportements de HS **de la part d'autres étudiant.es et les membres du personnel de la part d'autres membres du personnel**. Ces données relatives au statut rendent compte que **le harcèlement sexiste s'exerce davantage dans les relations aux pairs que dans le cadre de relations hiérarchiques.**

Motifs perçus par les victimes des comportements de harcèlement sexiste perpétrés par les auteur.es

Au sein de l'ensemble de l'échantillon des victimes de HS (N=2212), les motifs de HS les plus rapportés sont **le fait d'être une femme** (67,8% ; N=1499), **les caractéristiques physiques/génétiques** (21,5% ; N=475) **ou encore la façon de s'habiller** (20,4% ; N=452). On notera qu'il s'agit pour les deux premiers de critères repris par la législation anti-discrimination.

Pour près de sept victimes sur dix, c'est donc le fait d'être femme qui est perçu comme motivant les comportements de HS. Les données qualitatives fourniront des informations supplémentaires sur les motifs perçus de comportements de HS. Par exemple, les « *caractéristiques physiques ou génétiques* » peuvent faire référence à la taille de la poitrine ou à d'autres caractéristiques sexuées. La façon de s'habiller, comme les récits l'illustreront, peut faire référence à une tenue perçue comme sexuellement suggestive par l'auteur.e ou les auteur.es des faits (ex. jupe courte, décolleté) ou, dans une dimension non-sexuelle, à une tenue jugée inappropriée pour le contexte de l'enseignement supérieur qui entraînerait des remarques désobligeantes.

Pour tous les EES et statuts des répondant.es, les motifs les plus rapportés par les victimes sont donc les mêmes. Remarquons que les répondant.es des ESA y ajoutent l'âge, ce qui permet de supposer que d'autres rapports de domination s'exercent au sein de cette population qui, rappelons-le, est également celle qui rapporte le plus de victimisation de HS de la part d'enseignant.es. L'âge fait également partie des critères les plus fréquemment mentionnés par les doctorant.es membres du personnel et les membres du personnel.

En revanche, les motifs perçus de victimisation diffèrent de manière importante en fonction du sexe de la victime. Pour les femmes, les motifs déjà évoqués ci-avant, soit le fait d'être femme (80,1% ; N=1437), les caractéristiques physiques/génétiques (22,2% ; N=399) et la façon de s'habiller (21,2% ; N=380) restent d'actualité.

Parmi les hommes victimes de HS (N=306), les motifs de HS les plus rapportés sont le fait d'être un homme (33% ; N=101), l'orientation sexuelle (hétérosexualité, bisexualité, etc.) (24,8% ; N=76) et les caractéristiques physiques/génétiques (16,7% ; N=51).

Parmi les personnes non binaires (N=81), les motifs de HS les plus rapportés sont le fait d'être une femme (51,9% ; N=42), l'expression de genre (non-conformité aux caractéristiques attendues de la féminité ou de la masculinité : 39,5% ; N=32), l'identité de genre (transgenre, non binaire, queer, gender-fluid : 38,3% ; N=31), la façon de s'habiller (33,3% ; N=27) et l'orientation sexuelle (hétérosexualité, bisexualité, etc. : 32,1% ; N=26) (voir tableaux en Annexe 7).

Si le **sexe de naissance** apparaît comme le premier motif évoqué par les répondant.es (un tiers des hommes, huit femmes sur dix et la moitié des personnes non binaires), d'autres spécificités émergent. Un quart des victimes hommes se disent ainsi victimisés sur base de son orientation sexuelle. Cette donnée peut être mise en lien avec les **insultes et violences homophobes**, les hommes étant sanctionnés pour ne pas être ou ne pas paraître « suffisamment » hétérosexuels, tandis que les comportements de harcèlement sexuel se déclinent sous d'autres motifs pour les femmes, notamment la manière dont leur corps est perçu et vêtu. Les personnes non binaires identifient différents motifs de HS, tous liés à leur identité de genre et leur sexualité. Leurs réponses laissent deviner des mécanismes d'oppression croisées (sexe, orientation sexuelle, identité de genre).

Tenant compte du fait que la majorité des auteur.es sont de sexe masculin et que les comportements de HS s'inscrivent le plus souvent dans des **relations horizontales**, ces données renvoient à une culture sexiste qui reproduit et maintient chacun.e « à sa place » dans les hiérarchies entre masculin et féminin et entre les différentes masculinités et féminités (hégémoniques et subordonnées, voir Connell, 2014).

La situation marquante : contexte des faits et trajectoire de dévoilement

Comme pour les blocs précédents, il a été demandé aux répondant.es qui ont rapporté avoir subi au moins un comportement de harcèlement sexiste de se référer à une situation qui les a particulièrement marqué.es et de répondre en fonction de cette situation.

Contexte des faits

Pour l'ensemble de l'échantillon de victimes (N=2116), quels que soient le statut et le sexe des victimes, les comportements de HS se produisent **dans le contexte des activités d'enseignement (36,7% ; N=777), lors des tâches liées au travail** à l'exception des activités d'enseignement (25,9% ; N=549), lors d'une activité festive (22,9% ; N=485), sur le chemin vers le campus (à pied, en bus, en train, en voiture, etc.) (21,9% ; N=463) et via les réseaux sociaux (8,1% ; N=171) (voir Annexe 10).

Les activités d'enseignement et les tâches liées au travail, comme pour les comportements non-sexuels abordés au cours des précédents chapitres, sont donc les contextes de survenue les plus fréquents. Le fait que le trajet vers le campus fasse partie des contextes où se produisent les situations marquantes indique que certaines de ces situations pourraient relever du harcèlement de rue, et donc d'une situation où l'auteur.e est un inconnu.e. Une situation sur cinq prend place en contexte festif, ce qui indique qu'il s'agit d'un contexte à risque de violences sexistes et sexuelles mais il n'est pas le seul contexte à prendre en compte dans les politiques de prévention. Par contre, il invite à questionner la consommation d'alcool des protagonistes au moment des faits.

Alcoolisation pendant les faits

Parmi les victimes de HS (N=2109), 8,4% (N=177) rapportent avoir consommé de l'alcool lors des faits et 11,4% (N=242) pensent que l'auteur.e avait consommé de l'alcool. Un quart des répondant.es (25% ; N=530) ne savent pas si l'auteur.e avait consommé de l'alcool.

La majorité des victimes de HS déclarent **ne pas avoir consommé d'alcool lors des faits**. Bien qu'il soit difficile pour les victimes d'estimer l'alcoolisation de l'auteur.e (un quart des répondant.es disent ne pas savoir), près d'une victime sur dix rapporte que l'auteur.e avait consommé de l'alcool lors des faits. Les hommes sont légèrement plus nombreux à identifier que l'auteur.e était alcoolisé.e (15,4% des 281 victimes, ce qui concerne 11% des femmes victimes et 6,2% des personnes non binaires).

Trajectoires de dévoilement

Réactions de la victime et types de dévoilement

Comme pour tous les blocs, la trajectoire de dévoilement a été explorée à partir de questions portant sur les réactions de la victime, les réactions des personnes ayant recueilli la « plainte » dans l'EES et les réactions des supérieur.es hiérarchiques de l'EES. La satisfaction par rapport aux suites données au dévoilement par les instances et ressources de l'EES a été ensuite posée. Pour rappel, 12 items présentaient différentes réactions possibles, les répondant.es pouvaient donner plusieurs réponses. L'absence de réaction était envisagée à l'item 13 (« *vous n'avez pas réagi* ») et renvoyait à une question explorant les motifs de la non-réaction (voir Annexe 9).

Réactions de protestation/indignation

Les réactions de protestation/indignation sont parmi les réactions les plus citées par les victimes de HS (22,6% ; N=480), tant pour les membres du personnel que pour les étudiant.es et les doctorant.es, mais ce sont les confidences dans la sphère privée et/ou professionnelle qui sont le plus rapportées par les victimes.

Dévoilement informel et formel

Dévoilement informel :

- *les proches de la sphère privée et familiale*

Parmi les réactions les plus citées pour l'ensemble de l'échantillon, comme pour le HM, le dévoilement à la famille ou aux proches sont cités par 40,7% des victimes (N=652) et aux collègues/condisciples par 29,2% des victimes (N=621). Parmi toutes les victimes de HS, 15,9% (N=337) en ont parlé avec l'auteur.e.

Dévoilement formel :

Quant aux ressources formelles, pour l'ensemble des victimes de HS, 3% (N=63) en ont parlé à un.e enseignant.e, 5,4% (N=115) à un.e supérieur.e hiérarchique, 1,6% (N=33) à un.e référent.e harcèlement/personne de confiance de l'EES, 1,5% (N=31) à une association/organisation interne à l'EES et 1,2% (N=26) à une organisation externe. Le dévoilement au niveau des instances des EES ou de leurs représentant.es s'avère dès lors très rare.

Plaintes

Au total, 14 victimes (0,7%) ont porté plainte en interne, 4 victimes (0,2%) en externe mais pas à la police et 16 victimes (0,8%) ont porté plainte à la police. Ces chiffres extrêmement faibles indiquent que ces faits n'entraînent de plainte que dans des cas exceptionnels.

Absence de réaction : freins et barrières au dévoilement

Presque une victime sur deux (45,9% ; N=976) déclare ne pas avoir réagi. Ces chiffres sont bien plus élevés que pour les violences non-sexuelles.

Les freins et barrières au dévoilement des agissements et à la recherche d'aide relèvent majoritairement de :

- L'incertitude quant à la gravité suffisante pour un signalement (39,1% ; N=380) ;
- La méconnaissance des actions possibles (« *Je ne savais pas quoi faire* ») (38,8% ; N=377) ;
- Malaise pour en parler (25,1% ; N=244) ;
- Tentatives d'évitement de pensées relatives aux faits (« *Je ne voulais plus y penser* ») (23,6% ; N=229) ;
- Incertitude quant à la qualification des faits (« *Sur le moment, je n'étais pas sûr.e que c'était de la violence* ») (21,1% ; N=205).

Il est possible que ces situations soient banalisées ou non reconnues comme de la violence par les victimes. L'incertitude quant à la « bonne » réponse à apporter, la gêne ou encore la honte sont d'autres motifs qui participent de l'absence de réaction des victimes.

En termes de communication et pour contrer cette absence de réaction, il semble nécessaire de rappeler que ces comportements sont graves et de fournir aux personnes qui fréquentent les établissements d'enseignement supérieur des possibilités de réponse.

À noter que sur l'échantillon total des victimes de HS, d'autres raisons à la non-réaction sont rapportées relevant davantage de peurs quant aux impacts de ces révélations :

- Croyance que rien ne se passerait (16,2% ; N=157) ;
- Ne pas savoir à qui en parler (12,7%, N=123) ;
- Crainte des conséquences négatives pour ses études ou son travail (13,9% ; N=135) ;
- Peur de représailles (12,9% ; N=125) ;
- Crainte que la victime ne soit tenue en partie responsable (10,7% ; N=104) ;
- 7,5% (N=73) des victimes avaient peur que personne ne les croie ;
- Enfin, 6,7% (N=65) des victimes déclarent qu'elles n'avaient pas confiance dans les personnes ressources ou instances/ressources en place dans l'EES.

En somme, dans près d'un cas sur dix, les victimes craignent de ne pas être crues ou d'être la cible de *victim-blaming*, elles méconnaissent les ressources disponibles et ont l'impression que le dévoilement sera vain.

Si les tendances dans les trois types d'établissement vont globalement dans le même sens, la crainte des conséquences négatives est plus importante au niveau des ESA (29,2% ; N=19). Avec toutes les précautions requises face à des échantillons de petite taille ne permettant aucune généralisation des constats, relevons que ces craintes sont plus souvent évoquées par les doctorant.es (41,7% ; N=10) et doctorant.es membres du personnel (22,2% ; N=4) que par les répondant.es d'autres statuts. Ceci rejoint les réflexions amenées au cours des précédents chapitres sur les enjeux particuliers au dévoilement pour ces populations.

Réactions au dévoilement et plaintes au sein des EES

Aux répondant.es ayant signalé avoir porté plainte au sein de leur EES (N=13), il a été demandé de rapporter les réactions, attitudes et actions de la personne ayant accueilli la plainte sur base de 12 propositions. Etant donné le nombre limité de sujets ayant porté plainte au sein de l'établissement, les possibilités d'interprétation des chiffres seront limitées.

La même question a été proposée aux répondant.es qui ont signalé en avoir parlé aux supérieur.es hiérarchiques ou à la direction de leur EES, de sorte à comprendre les réactions au dévoilement.

➤ *Accueil de la plainte au sein des EES*

Parmi l'ensemble de l'échantillon, 13 victimes de HS ont porté plainte au sein des EES. La petite taille de l'échantillon limite les analyses et interprétations. Relevons néanmoins la diversité des expériences rapportant de la part des EES : une écoute avec suites (46,5% ; N=6) ; réconfort et réassurance (30,8% ; N=4) ; écoute sans suite (30,8% ; N=4) ou une orientation vers des service d'aide adéquats (30,8% ; N=4) . Il en est de même pour les réactions des supérieur.es hiérarchiques.

➤ *Satisfaction des victimes par rapport aux suites données au dévoilement*

Parmi l'ensemble des victimes ayant dévoilé des faits de HS aux instances/ressources de leur établissement (N=121), 29,8% (N=36) sont satisfait.es des suites données à leur plainte. A l'inverse, 62% (N=75) des victimes déclarent ne pas être satisfait.es des suites données. Ces

tendances diffèrent peu d'un type d'établissement à l'autre ou en fonction du statut des répondant.es.

Les témoins de comportements de HS et réactions des témoins

Les témoins de comportements de HS

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=8072), **23,3% (N=1877) des répondant.es ont été témoins de HS**. Les témoins rapportent majoritairement les comportements de violence suivants : dévisager et déshabiller du regard (12,5% ; N=1010), raconter des histoires ou des blagues sexuelles (10,6% ; N=857), faire des remarques désobligeantes sur le corps, l'apparence ou les activités sexuelles (10,4% ; N=839) ; faire des commentaires insultants ou blessants à connotation sexuelle (7,6% ; N=617) ; poser des gestes à connotation sexuelle envers une autre personne qui l'ont offensée ou embarrassée (5,3% ; N=425) et tenter de démarrer une discussion sur le sexe avec une autre personne, même si cela lui déplaisait (5,6% ; N=456).

Réactions des témoins de comportements de HS

Outre les réactions d'indignation (30,4%), les comportements d'intervention des témoins sont :

- d'en parler avec la victime (49,7%) ;
- d'en parler avec un ou à des collègue/condisciples (30,7%) ;
- d'en parler à des membres de la famille et des proches (28,1%) ;
- d'en parler avec l'auteur.e (20,7%) ;
- d'en avoir parlé avec un ou des supérieur.es hiérarchiques/à la direction de l'EES (6,9%).

Enfin, 23,6% des témoins n'ont rien fait. Autrement dit, près de la moitié des témoins parlent avec la victime. L'indignation est la deuxième réaction la plus fréquente, puis viennent les confidences à la famille, aux proches, aux collègues et condisciples.

Le recours aux ressources internes est très faible : 2% des répondant.es se sont tourné.es vers les référent.es harcèlement et personnes de confiance, d'autres vers une association interne à l'EES (1,8%), d'autres encore se sont adressé.es aux associations externes à l'EES (1,4%) et 10 personnes témoins ont porté plainte. Le dévoilement aux EES et à leurs représentant.es reste rare.

Synthèse générale

Victimes de Harcèlement sexiste

Une personne sur quatre (27% ; N=2241) travaillant ou étudiant au sein des EES a été victime d'au moins un comportement de harcèlement sexiste depuis son entrée dans l'établissement. Plus précisément, cela concerne 29,5% des étudiant.es, 25% des doctorant.es et 22,4% des membres du personnel. Les comportements les plus fréquents sont déshabiller du regard, faire des commentaires désobligeants sur le corps ou la sexualité ou encore raconter des histoires ou blagues de nature sexuelle. Pour la période depuis l'entrée dans l'EES, une victime sur cinq rapporte un épisode unique de HS (18% des répondant.es au cours des six derniers mois). Bien que rejoignant les données de l'enquête ESSIMU (33,5%) et d'Unisafe (31%), ces chiffres sont plutôt bas en regard d'autres études portant sur le harcèlement sexiste. Une hypothèse est que les répondant.es en viennent à normaliser et à banaliser les comportements de harcèlement sexiste, au point de ne pas les rapporter au travers de l'enquête. Il est également possible que la nature des comportements de harcèlement sexiste ait évolué vers des comportements plus subtils encore, s'inscrivant par exemple dans des attitudes, des comportements ambigus ou des inégalités structurelles. Cette deuxième hypothèse permet de dépasser le mythe d'une égalité « déjà-là », théorisé par la sociologue Christine Delphy (2008), qui tend à nier les formes persistantes de sexisme, notamment sur le plan structurel.

Les femmes sont près de trois fois plus nombreuses (32%) que les hommes (13%) à avoir subi du HS et les répondant.es non binaires le sont plus encore (50,3%). Ces données rejoignent les études dans le domaine de l'enseignement supérieur qui montrent que les minorités sexuelles et de genre sont plus à risque de vivre des violences de nature sexuelle au cours de leur vie (Kammer-Kerwick et al., 2021 ; Mennicke et al., 2023). Les étudiant.es, les femmes et les personnes non binaires sont les groupes qui présentent les taux de victimisation les plus élevés.

Les hommes présentent un profil de victimisation différent des femmes et des personnes non binaires, que ce soit en termes des comportements les plus fréquemment rapportés depuis l'entrée dans l'EES, au cours de la situation marquante ou encore par rapport au sexe de l'auteur.e, qui est une femme pour un quart des victimes hommes. Pour les hommes victimes, le motif le plus rapporté est le fait d'être un homme, ensuite pour un quart des victimes il s'agit de l'orientation sexuelle (hétérosexualité, bisexualité, etc) et des caractéristiques physiques/génétiques. Ceci fait appel aux violences que peuvent subir les hommes qui ne sont ou ne paraissent pas « suffisamment hétérosexuels ». Ces données renvoient à une culture sexiste qui reproduit et maintient chacun et chacune « à sa place » dans les hiérarchies entre masculin et féminin, et entre les différentes masculinités (hégémoniques et subordonnées, voir Connell, 2014) et féminités. Une analyse fine des contextes de survenue, gestes, paroles et comportements posés sera nécessaire pour discerner la nature exacte des victimisations rapportées.

Les témoins

Un.e **répondant.e sur quatre a été témoin** de HS. Un témoin sur deux parle à la victime. Cependant, près d'un quart des témoins n'a pas réagi et le dévoilement aux autorités des EES est exceptionnel.

Les auteur.es de HS

Hommes et femmes peuvent exercer du HS, toutefois **les auteur.es sont majoritairement des hommes (pour 72,5% des victimes)**, y compris quand la victime est un homme. Pour plus de la moitié des victimes, les auteur.es de HS sont des étudiant.es mais pour 20 à 26% des victimes, ce sont des enseignant.es.

Parmi les victimes étudiant.es, dans huit cas sur dix l'auteur.e était étudiant.e. Si le harcèlement sexiste s'exerce majoritairement dans les relations aux pairs, 15,4% (N=217) des étudiant.es victimes rapportent que l'auteur.e est un.e enseignant.e qui sont des situations dont les enjeux, les risques et les conséquences sont d'une nature différente. Au sein des Ecoles Supérieures des Arts, la moitié des victimes signalent avoir été confrontées à du HS par des enseignant.es.

Les membres du personnel identifient le plus souvent l'auteur.e comme un.e membre du personnel (enseignant ou technique, administratif, etc). Les doctorant.es membres du personnel indiquent que l'auteur.e peut également être doctorant.e, tandis que plus d'un quart des doctorant.es dit que l'auteur.e était membre du personnel scientifique ou étudiant.e ; ils et elles sont donc exposé.es au HS de la part des différents profils de personnes qu'ils rencontrent dans l'enseignement supérieur. Les comportements de HS semblent donc le plus souvent prendre place entre des personnes qui sont situées sur un même plan statutaire (relations horizontales), sauf en ce qui concerne les doctorant.es. Rappelons toutefois que les statuts hiérarchiques dans les établissements d'enseignement supérieur ne définissent pas à eux seuls le pouvoir détenu par leurs membres ; celui-ci peut être positionnel, lié à la compétence ou encore au réseau formel et informel dont ils et elles disposent.

Une part de victimes, surtout des femmes et des personnes non binaires, **ne savent pas qui est l'auteur.e** ; il est possible que ces victimes fassent référence à des épisodes de harcèlement de rue, où l'auteur.e est le plus souvent un.e inconnu.e, ou que les faits aient pris place en ligne sous le couvert de l'anonymat.

Motifs perçus de HS

Pour l'ensemble de l'échantillon et pour les femmes en particulier, les motifs les plus souvent mentionnés par les victimes sont **le fait d'être femme, les caractéristiques physiques/génétiques et la façon de s'habiller**.

Pour les sujets non binaires, l'expression de genre (non-conformité aux caractéristiques attendues de la féminité ou de la masculinité), l'identité de genre (transidentitaire, non binaire, queer, gender-fluid) et l'orientation sexuelle sont des motifs perçus pour les épisodes de HS ; les épisodes de HS vécus par ces personnes apparaissent étroitement liés à la manière dont elles

vivent et performent leur genre. Les données qualitatives confirment ces constatations et y apportent des nuances.

Contextes de survenue des HS

Les comportements de HS surviennent le plus souvent dans un contexte lié à l'enseignement, dans des tâches liées au travail ou dans l'espace public (sur le trajet vers le campus). Une situation sur cinq prend place en contexte festif, ce qui indique qu'il s'agit d'un contexte bien reconnu comme à risque de violences sexistes et sexuelles, mais il n'est pas le seul contexte à prendre en compte dans les politiques de prévention.

Trajectoires de dévoilement

Suite à des faits de HS, la réaction la plus fréquente chez les victimes est de se confier à des proches, à de la famille ou à des collègues et condisciples. Une victime sur cinq proteste et s'indigne au cours de la situation marquante.

Les dévoilements et les plaintes à des instances officielles et aux autorités des EES sont rares.

Près d'une victime sur deux n'a pas réagi. Ces chiffres sont importants, par rapport à d'autres formes de violence analysées dans la présente étude. Quatre victimes sur dix ne sont pas certaines que le comportement est suffisamment grave pour être dévoilé ou ne savent pas quoi faire. Un quart des victimes sont mal à l'aise ou ne veulent plus y penser. Une victime sur cinq n'était pas certaine que cela était de la violence. Ceci amène des pistes de réflexion au niveau de la prévention et des stratégies de communication à déployer.

Enfin, les répondant.es affilié.es aux Ecoles Supérieures des Arts d'une part, et d'autre part les doctorant.es indiquent que la crainte des conséquences négatives est un frein au dévoilement ; d'autres enjeux existeraient autour du dévoilement pour ces publics spécifiques. Enfin, 29,8% des victimes sont satisfait.es des suites données à leur plainte.

VII.E Comportement sexuel non voulu

Victimisation de Comportement sexuel non voulu (CSNV)

La deuxième échelle des violences sexistes et sexuelles est la sous-échelle « comportements sexuels non voulus » (CSNV), avec ou sans contact physique (sollicitations sexuelles, menaces, agressions et tentatives d'agression). Pour rappel, à la différence du harcèlement sexiste, **ces comportements visent à obtenir un échange sexuel plutôt qu'à intimider ou humilier la victime**. Au cours de ce chapitre, nous allons évaluer les comportements sexuels non voulus (CSNV) sur base de 9 items. La notion de non-consentement est présente dans chacun des items sous la forme « *sans votre consentement* », « *de manière illégale* », « *malgré vos refus* », « *alors que vous ne souhaitiez pas* » ou encore « *alors que vous ne le vouliez pas* ». Un item (7) ne mentionne pas explicitement le non-consentement mais parle d'un toucher « *générant un malaise* ». Au total, **8038** personnes ont répondu à ce quatrième bloc « Comportement sexuel non voulu ».

Prévalences et scores de victimisation de comportement sexuel non voulu

Depuis leur entrée dans l'établissement, pour l'échantillon total (N=8 038), **14,9% (N=1197) des répondant.es** rapportent avoir subi au moins un des 9 CSNV. 83,2% (N=6691) déclarent n'avoir rencontré aucune des situations de CSNV proposées. Les sujets restants sont celles et ceux qui n'ont pas souhaité répondre à la question (voir Annexe 5 – Tableau 5.4). Les prévalences par EES, statut et sexe sont présentées dans les figures ci-dessous.

Figure VII-25 : Prévalence de victimisation de CSNV selon l'EES

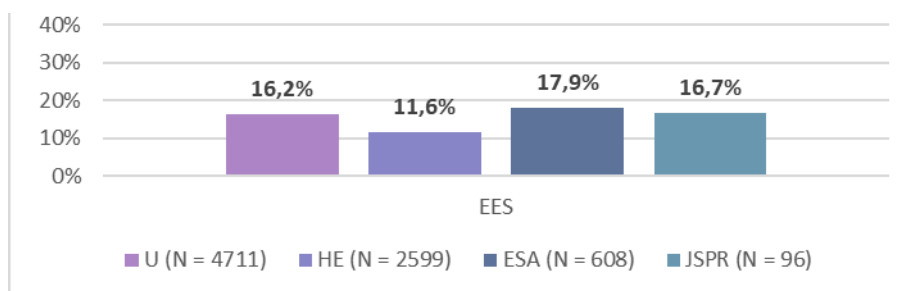
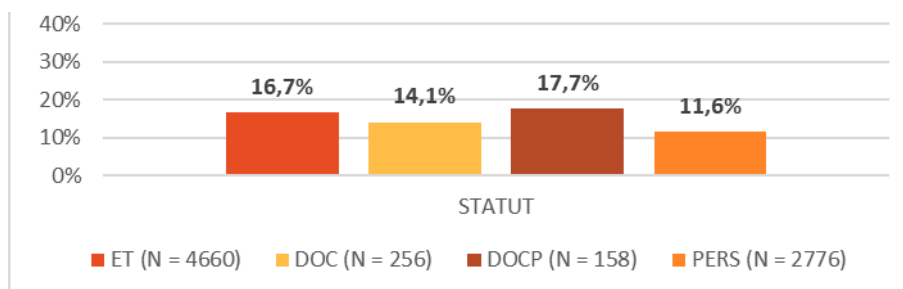
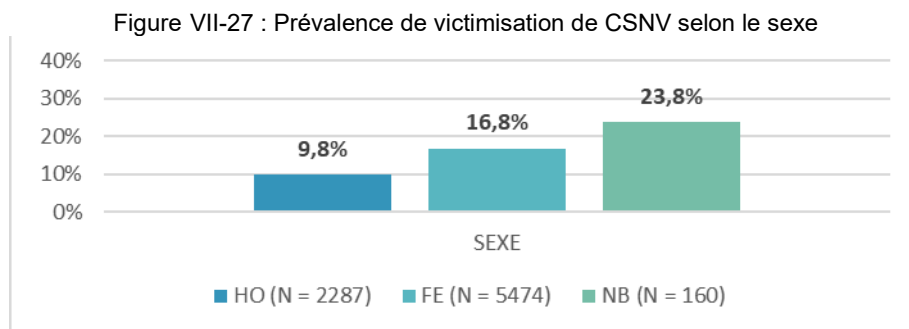


Figure VII-26 : Prévalence de victimisation de CSNV selon le statut





Considérant les **types d'EES**, 16,2% (N=765) des répondant.es d'Universités (N=4711), 11,6% (N=301) des répondant.es de Hautes Ecoles (N=2599) et 17,9% (N=109) des répondant.es d'Ecoles Supérieures des Arts (N=608) ont été victimes d'au moins un CSNV.

Concernant le **statut**, 16,7% (N=778) des étudiant.es, 14,1% (N=36) des doctorant.es, 17,7% (N=28) des doctorant.es membres du personnel et 11,6% (N=321) des membres du personnel rapportent avoir été victimes d'au moins un CSNV.

Comme nous l'avons constaté pour les autres formes de violences sexistes et sexuelles, les femmes (16,8% ; N=918) et les personnes non binaires (23,8% ; N=38) sont plus nombreuses que les hommes à en avoir été victimes. Ceci concerne 9,8% (N=225) des hommes.

Les analyses comparatives des scores de victimisations confirment ces tendances. Les scores de victimisation des étudiant.es sont significativement plus élevés que ceux des membres du personnel. Tout comme on l'avait relevé pour le HS, le score de victimisation de CSNV des hommes est significativement inférieur à celui des femmes et des personnes non binaires. Ces dernières présentent à nouveau les plus hauts scores de victimisation. La comparaison entre établissements indique que les répondant.es des Hautes Ecoles présentent des scores inférieurs à ceux des répondant.es des Universités et des Écoles Supérieures des Arts (Détails en Annexe 6 – point 6.4).

Types de comportement sexuel non voulu selon l'EES, le statut et le sexe

Afin de mieux appréhender les types de comportements dont les répondant.es ont été victimes, nous avons examiné les prévalences pour chacun des 9 CSNV. Les tableaux rendent compte des pourcentages des répondant.es par établissement, statut et sexe ayant rapporté avoir subi un plusieurs de ces comportements.

Tableau VII-15 : Prévalence par types de comportements CSNV au sein de l'échantillon total (N=8038)

Type de CSNV	U (N=4711)	HE (N=2599)	ESA (N=608)
Vous a répété des invitations à prendre un verre ou à sortir pour manger, malgré vos refus	6,7%	5%	5,8%
A tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec vous, malgré vos efforts pour la décourager	4,5%	3,4%	4,1%
A tenté de vous caresser, de vous embrasser ou de se frotter contre vous alors que vous ne le souhaitiez pas	5,4%	2,9%	4,9%
Vous a envoyé par Internet ou vous a montré du matériel (images, écrits, objets, vidéos) à connotation sexuelle alors que vous ne vouliez pas	2,1%	1,4%	1,5%
A pris des photos de vous ou vous a enregistré ou enregistrée de manière illégale	1,8%	2,1%	2,5%
A diffusé des images ou des textes à caractère sexuel vous concernant sans votre consentement	0,5%	0,5%	0,7%
Vous a touché ou touchée d'une façon qui vous a mis ou mise mal à l'aise	7,6%	4,2%	8,7%
A tenté d'avoir des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas, mais a échoué	1,5%	0,9%	1,6%
A eu des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas	1,5%	0,7%	1%
Je n'ai rencontré aucune de ces situations	82,4%	85,7%	80,4%
JSPR	1,4%	2,8%	1,8%

Tableau VII-16 : Prévalence des types de CSNV par statut

Type de CSNV	PERS N=2776	ET N=4660	DOC N=256	DOCP N=158
Vous a répété des invitations à prendre un verre ou à sortir pour manger, malgré vos refus	4,5%	7,1%	4,7%	7,6%
A tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec vous, malgré vos efforts pour la décourager	3,5%	4,5%	4,3%	3,2%

Type de CSNV	PERS N=2776	ET N=4660	DOC N=256	DOCP N=158
A tenté de vous caresser, de vous embrasser ou de se frotter contre vous alors que vous ne le souhaitiez pas	2,5%	5,9%	5,1%	1,9%
Vous a envoyé par Internet ou vous a montré du matériel (images, écrits, objets, vidéos) à connotation sexuelle alors que vous ne vouliez pas	0,6%	2,6%	0,8%	0,6%
A pris des photos de vous ou vous a enregistré ou enregistrée de manière illégale	1,6%	2,2%	2%	0,6%
A diffusé des images ou des textes à caractère sexuel vous concernant sans votre consentement	0,5%	0,5%	0,4%	0
Vous a touché ou touchée d'une façon qui vous a mis ou mise mal à l'aise	4,5%	7,7%	5,1%	8,9%
A tenté d'avoir des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas, mais a échoué	0,4%	1,9%	1,6%	1,3%
A eu des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas	0,2%	1,8%	2%	1,3%
Je n'ai rencontré aucune de ces situations	87,4%	81%	84,4%	82,3%
Je ne souhaite pas répondre	1,2%	2,4%	1,6%	0

Tableau VII-17: Prévalence des types de CSNV selon le sexe

Type de CSNV	Homme N=2287	Femme N=5474	NB N=160
Vous a répété des invitations à prendre un verre ou à sortir pour manger, malgré vos refus	3,8%	6,9%	10%
A tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec vous, malgré vos efforts pour la décourager	2,3%	4,8%	6,3%
A tenté de vous caresser, de vous embrasser ou de se frotter contre vous alors que vous ne le souhaitiez pas	2,4%	5,4%	9,4%
Vous a envoyé par Internet ou vous a montré du matériel (images, écrits, objets, vidéos) à connotation sexuelle alors que vous ne vouliez pas	1%	2%	7,5%
A pris des photos de vous ou vous a enregistré ou enregistrée de manière illégale	1,7%	2,1%	3,8%
A diffusé des images ou des textes à caractère sexuel vous concernant sans votre consentement	0,6%	0,4%	3,1%
Vous a touché ou touchée d'une façon qui vous a mis ou mise mal à l'aise	3,3%	7,8%	12,5%
A tenté d'avoir des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas, mais a échoué	0,7%	1,5%	3,1%
A eu des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas	0,3%	1,6%	3,1%
Je n'ai rencontré aucune de ces situations	88,6%	81,3%	75,6%
Je ne souhaite pas répondre	1,7%	2%	1,32%

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=8038), les CSNV les plus fréquents sont les touchers non souhaités, les invitations répétées à sortir, les tentatives d'établir une relation intime et les caresses, baisers ou touchers forcés.

Si l'on considère l'item se référant à des faits de viol, **1,3% des répondant.es (N=107) rapportent avoir été victimes de viol et 1,3% indiquent qu'il y a eu une tentative de viol qui a échoué.** Ces deux faits s'inscrivent dans l'article 417/11 du Code pénal belge.

Les personnes non binaires (3,1% ; N=5) et les femmes (1,6% ; N=87) sont plus nombreuses à rapporter des faits de viol que les hommes (0,3% ; N=8). Les étudiant.es sont plus nombreux.ses que les membres du personnel et que les doctorant.es à en avoir été victimes (N=88 ; 1,9% des étudiant.es ont été victimes de viol et 1,8% ; N=84 de tentatives de viol).

Notons que d'autres comportements à caractère sexuel non consentis sont signalés : tentatives de caresses, de baisers, et frottage non consentis (4,6% ; N=366) ; tentatives d'établir une relation intime ou sexuelle, malgré les efforts pour la décourager (4,2% ; N=334). Ces comportements s'inscrivent eux aussi dans des dynamiques de coercitions ne respectant pas le non-consentement de la victime.

Des **cyberviolences sexuelles sont également rapportées**, 1,8% (N=145) des répondant.es ont vécu l'envoi imposé de matériaux à connotation sexuelle, et 0,5% (N=42) la diffusion d'images ou des textes à caractère sexuel sans consentement. Les étudiant.es sont plus nombreux.ses que les autres répondant.es à avoir subi des CSNV par le biais des nouvelles technologies et sous forme d'envoi d'images à caractère sexuel. Ces cyberviolences sexuelles sont elles aussi sanctionnées dans le cadre du nouveau Code Pénal Sexuel (Articles 417/8 - 417/9 du CP belge).

Fréquence des comportements sexuels non voulus

Comme pour les autres violences, la fréquence des CSNV été évaluée sur deux périodes, depuis l'entrée dans l'établissement et au cours des six derniers mois, qui au niveau de l'agenda correspond au début de l'année académique (octobre-novembre 2022).

Tableau VII-18: Fréquence des CSNV parmi les victimes

	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois	5 fois	6 fois	7/8 fois	Plus de 10 fois
Depuis l'entrée dans l'EES	35,6% (387)	17,3% (188)	9,8% (106)	4,6% (50)	5,3% (58)	1,7% (18)	1,9% (20)	8,9% (97)
6 derniers mois	18,4% (210)	7,6% (87)	3,9% (45)	1,6% (18)	1,8% (20)	0,4% (4)	1,3% (13)	2,8% (32)

La majorité des victimes ont subi des faits de CSNV une seule fois. Relevons néanmoins que 8,9% (N=97) des victimes l'ont été plus de 10 fois depuis leur entrée dans l'établissement, et 2,8% (N=32) plus de 10 fois au cours des six derniers mois. Ce type de faits est susceptible de générer des conséquences importantes chez les victimes, quelle que soit la fréquence des faits.

Auteur.es de comportement sexuel non voulu : sexe et statut

Afin d'obtenir des informations sur le profil des auteur.es, deux questions ont été posées : la première concernait le sexe des auteur.es (trois propositions), et la seconde portait sur le statut. Les répondant.es pouvaient donner plusieurs réponses pour le statut.

Sexe des auteur.es de CSNV et des victimes de CSNV

Parmi l'échantillon total des victimes de CSNV, quels que soient le type d'établissement et le statut, **l'auteur.e des CSNV est le plus souvent un ou plusieurs hommes**. Toutefois, 11,6% (N=90) des étudiant.es et 17,1% (N=55) des membres du personnel rapportent que l'auteur.e ou les auteur.es étaient une ou plusieurs femmes. Les femmes sont identifiées comme pouvant commettre des CSNV, principalement par les hommes (43,1% ; N=100). Remarquons que près d'une victime homme sur trois indique que le ou les auteur.es étaient de sexe masculin.

Le Tableau VII- montre les relations entre sexe de l'auteur.e et sexe et statut de la victime.

Tableau VII-19: Sexe des auteur.es et sexe des victimes de CSNV

Sexe des Auteur.es	Hommes Victimes N=232	Femmes Victimes N=907	Non Binaires Victimes N=37
un homme ou plusieurs hommes	31,9% (74)	84,7% (768)	83,8% (31)
une femme ou plusieurs femmes	43,1% (100)	5,3% (48)	5,4% (2)
des homme(s) et des femme(s)	22% (51)	7,3% (66)	8,1% (3)
Je ne sais pas	0,9% (2)	1,7% (15)	2,7% (1)
Je ne souhaite pas répondre	2,2% (5)	1,1% (10)	0% (0)

Statut de l'auteur.e et de la victime de comportement sexuel non voulu

Parmi l'ensemble de l'échantillon de victimes de CSNV (N=1 204), les statuts des auteur.es les plus rapportés sont les **étudiant.es** (64% ; N=771) ; **les enseignant.es** (17,1% ; N=206), les membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services (8,8%, N=106) et les partenaires ou ex-partenaires (3,8% ; N=46) (voir Annexe 8).

Parmi les répondant.es des Universités (N=759), les statuts des auteur.es de CSNV les plus rapportés sont :

- Etudiant.e (65,2% ; N=495) ;
- Enseignant.e (11,3% ; N=86) ;
- Membre du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services (9,5% ; N=72) ;
- Partenaires ou ex-partenaires (3,8% ; N=29).

Parmi les répondant.es des Hautes Ecoles (N=315), les statuts des auteur.es de CSNV les plus rapportés sont :

- Etudiant.e (65,7% ; N=207) ;
- Enseignant.e (20,6% ; N=65) ;
- Membre du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services (9,2% ; N=29) ;
- Partenaires ou ex-partenaires (4,4% ; N=14).
-

Parmi les répondant.es des ESA (N=110), les statuts des auteur.es de CSNV les plus rapportés sont :

- Etudiant.e (51,8% ; N=57) ;
- Enseignant.e (45,5% ; N=50).

Le statut le plus fréquemment identifié par les répondant.es est celui d'étudiant.e, quel que soit le type d'établissement. En fait, la majorité des victimes identifient le ou les auteur.es comme étant des étudiant.es. Les **étudiant.es** rapportent principalement des CSNV perpétrés par d'autres étudiant.es (84%, N=656). Pour une victime étudiante sur vingt, l'auteur.e était un.e partenaire ou ex-partenaire.

Les enseignant.es sont toutefois identifiés par 7,2% des étudiant.es victimes.

Les répondant.es en HE (20,6% des victimes, N=65) et surtout les répondant.es des ESA (45,5% des victimes, N=50) sont plus nombreux.ses que les répondant.es des Universités (11,3% des victimes, N=86) à rapporter avoir subi du CSNV de la part d'un.e enseignant.e.

Les **membres du personnel** indiquent dans sept cas sur dix que l'auteur.e était membre du personnel (enseignant.e pour 42,1% des victimes, ou membres du personnel technique, administratif et autres pour 27,4% des victimes). Dans un cas sur cinq, les victimes membre du personnel déclarent toutefois que l'auteur.e était un.e étudiant.e.

Les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel rapportent principalement de la victimisation de CSNV de la part d'étudiant.es (56,8% de victimes pour les premiers, N=21 ; 40,7% pour les seconds, N=12).

Motifs perçus par les victimes de comportements sexuels non voulus perpétrés par les auteur.es

Parmi l'ensemble de l'échantillon des victimes de CSNV (N=1208), les motifs de CSNV les plus rapportés sont **le fait d'être une femme** (61,2% ; N=739) ; **les caractéristiques physiques/génétiques** (16,8% ; N=203) et **l'âge** (14,5% ; N=75).

Être une femme, les caractéristiques physiques ou génétiques et l'âge sont parmi les motifs les plus fréquemment évoqués au travers de l'ensemble des chapitres. Il est toutefois intéressant de constater que le statut (position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement) n'apparaît

pas comme un motif perçu pour les CSNV, comme cela avait été par exemple le cas pour le harcèlement moral (voir tableaux en Annexe 7).

Parmi les femmes victimes de CSNV (N=926), le motif d'être une femme est invoqué par 76,3% des femmes (N=707) et l'âge et les caractéristiques physiques/génétiques par 15,3% chacun (N=142). Pour les 231 hommes victimes de CSNV, être un homme est un motif identifié par 38,1% des répondants, suivi des caractéristiques physiques et génétiques (22,1%, N=51) et de l'orientation sexuelle (15,2%, N=35). Autrement dit, les **hommes non-hétérosexuels** pourraient constituer une niche à risque, notamment de la part d'autres hommes. Les motifs identifiés par les personnes non binaires victimes de CSNV sont, comme au cours des chapitres précédents, essentiellement liés au fait d'être une femme (59,5% ; N=22), à l'orientation sexuelle (27% ; N=10) et à l'identité de genre (27% ; N=10).

Le fait d'être une femme, l'âge et les caractéristiques physiques ou génétiques restent les motifs de CSNV les plus fréquents, sauf pour les membres du personnel. Les membres du personnel (15,8%, N=52) et doctorant.es membres du personnel (11,1% ; N=3) indiquent également le motif de la **position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement**, motif jusqu'alors absent des raisons évoquées par les victimes ; il semblerait que pour ces publics, le statut et les rapports de pouvoir qui y sont liés permettent des agirs violents sous forme sexuelle.

La situation marquante : contexte des faits et trajectoire de dévoilement

A la suite de ces questions sur les CSNV, il a été demandé aux répondant.es qui ont rapporté avoir subi au moins un CSNV de se référer à une situation qui les a particulièrement marqué.es et de répondre en fonction de cette situation.

Les types de comportements les plus fréquemment rapportés par les victimes de CSNV au cours de la situation marquante correspondent aux CSNV les plus fréquents parmi l'échantillon total. A noter qu'**un.e étudiant.e victime sur 10 fait référence à des relations sexuelles non consenties au cours de la situation marquante**. Lors du rappel des situations marquantes, les situations de contrainte, de non-consentement ou de forçage se déclinent soit sous la forme d'invitations, soit par des tentatives d'établir une relation intime, soit des tentatives sous contraintes échouées ou des relations sexuelles non consenties. Le non-respect du consentement et l'insistance des auteur.es sont donc au cœur des récits de situations marquantes.

Contexte des faits

Pour l'ensemble de l'échantillon (N=1166), les contextes de CSNV les plus rapportés sont (voir Annexe 10) :

- Lors d'une fête, d'un afterwork ou autre activité festive (35,4% ; N=413) ;
- Dans le cadre des activités d'enseignement (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse, etc.) (25,9% ; N=302) ;
- Dans le cadre des tâches liées au travail, à l'exception des activités d'enseignement (20,2% ; N=236).

Ces trois contextes de survenue se retrouvent pour les trois types d'établissement, pour les femmes, les hommes et les sujets non binaires. Remarquons que le contexte festif est ici évoqué majoritairement par les victimes. Contrairement à ce qui a été observé au cours des chapitres précédents, les fêtes et activités festives constituent les espaces de survenue de violences les plus fréquemment identifiés par les victimes.

Alcoolisation pendant les faits

Parmi les victimes de CSNV (N=1153), 21,2%% (N=245) rapportent avoir consommé de l'alcool lors des faits, et 24,7% (N=287) pensent que l'auteur.e avait consommé de l'alcool. Enfin, 20,2,% (N=234) ne savent pas pour l'auteur.e. Ces chiffres sont nettement plus élevés que pour les autres types de harcèlement et violences. **L'alcool apparaît donc comme un facteur pouvant désinhiber et entraîner un passage à l'acte, voire potentiellement mettre les victimes dans un contexte à risque.**

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à rapporter que l'auteur.e avait consommé de l'alcool.

En termes de statut, des différences apparaissent. Parmi les étudiant.es victimes de CSNV (N=746), 24,7% (N=184) rapportent avoir consommé de l'alcool lors des faits et 27,9% (N=209) pensent que l'auteur.e avait consommé de l'alcool.

Parmi les membres du personnel victimes de CSNV (N=313), 11,5% (N=33) rapportent avoir consommé de l'alcool lors des faits, et 16,4% (N=52) que l'auteur.e avait consommé de l'alcool.

Parmi les doctorant.es victimes de CSNV (N=36), 36,1% (N=13) rapportent avoir consommé de l'alcool lors des faits et 33,3% (N=12) que l'auteur.e avait consommé de l'alcool. Enfin, parmi les doctorant.es membres du personnel victimes de CSNV (N=27), 25,9% (N=7) avait consommé de l'alcool et 29,6% (N=8) rapportent que l'auteur.e avait consommé de l'alcool et 14,8% (N=4) ne savent pas.

Il est donc moins fréquent pour les membres du personnel victimes de CSNV que l'auteur.e ou la victime ait consommé de l'alcool que pour d'autres personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur.

Trajectoires de dévoilement

Réactions de la victime et types de dévoilement

Réaction de protestation/indignation

Les réactions de protestation/indignation sont parmi les réactions les plus citées par les victimes de CSNV (32,3%% ; N=374), tant pour les membres du personnel que pour les étudiant.es et les doctorant.es, mais ce sont les confidences dans la sphère privée et/ou professionnelle qui sont le plus rapportées par les victimes (voir Annexe 9).

Dévoilement informel et formel

Parmi les réactions les plus citées, pour l'ensemble de l'échantillon, les **confidences et le dévoilement à la famille** ou aux proches sont cités par près d'une victime sur trois (34,4% ; N=399). Une victime sur quatre **se confie aux collègues ou condisciples** (26,1% ; N=302). Parmi toutes les victimes de CSNV, **28,6% (N=331) en ont parlé avec l'auteur.e**.

Le dévoilement aux ressources formelles de l'établissement sont rares comme pour les autres faits de violence. Pour l'ensemble des victimes de CSNV, 2,3% (N=27) en ont parlé à un.e enseignant.e, 6% (N=69) à un.e supérieur.e hiérarchique et 2,4% (N=28) à un.e référent.e harcèlement/personne de confiance de l'EES, 2% (N=23) à une association/organisation interne à l'EES et 1,9% (N=22) à une organisation externe.

Le recours des victimes de CSNV aux référent.es harcèlement/personnes de confiance est à nouveau très faible (2,4%).

Plaintes

Les plaintes en interne (0,9% ; N=11), en externe (0,8% ; N=9) ou à la police (1,6% ; N=19) sont peu fréquentes. Le recours à la plainte à la police, bien qu'exceptionnel, est davantage rapporté par les étudiant.es (1,7% ; N=13). Elle n'est pas ou peu utilisée par les doctorant.es. Les femmes sont plus nombreuses à avoir porté plainte à la police, quoique le nombre de victimes qui ont fait ce choix soit réduit (1,7% ; N=15).

Absence de réaction : freins et barrières au dévoilement

Au total, **29% (N=336)** des victimes de CSNV de l'échantillon total n'ont pas réagi. Les hommes sont donc plus nombreux à ne pas avoir réagi, et les femmes plus que les personnes non binaires. Concernant le statut, quelques nuances apparaissent ; 33,8% (N=238) des étudiant.es, 21,7% (N=68) des membres du personnel, 37% des doctorant.es membres du personnel (N=10) et 25% des doctorant.es n'ont pas réagi au cours de la situation marquante. Autrement dit, les membres du personnel et les doctorant.es, quoique dans ce dernier cas la taille réduite de l'échantillon limite les interprétations possibles, sont plus susceptibles de réagir que les étudiant.es et doctorant.es membres du personnel.

L'absence de réaction a été cochée par 336 répondant.es victimes d'au moins un CSNV. Les freins et barrières au dévoilement des agissements et à la recherche d'aide sont les suivants :

- Je ne savais pas quoi faire (44,3% ; N=149) ;
- Je n'étais pas sûr ou sûre que le comportement était suffisamment grave pour être signalé (39,9% ; N=134) ;
- Je n'étais pas à l'aise pour en parler (29,5% ; N=99) ;
- Je ne voulais plus y penser (22,3% ; N=75) ;
- Sur le moment, je n'étais pas sûr ou sûre que c'était de la violence (21,1% ; N=71) ;
- J'avais peur qu'on pense que j'étais en partie responsable de la situation (19% ; N=64) ;
- Je craignais des conséquences négatives sur mes études/mon travail (12,8% ; N=43) ;
- J'avais peur qu'on ne me croie pas (13,1% ; N=44) ;
- Je ne savais pas à qui en parler (15,8% ; N=53) ;

- Je craignais les représailles (13,7% ; N=46) ;
- Je pensais que rien ne se passerait si je le signalais (11,9% ; N=40) ;
- Je n'avais pas confiance dans les personnes ou instances/ressources en place dans l'institution (7,4% ; N=25).

Pour toutes les victimes, la **méconnaissance des voies de réaction/d'action** apparaît comme le frein le plus important (« *Je ne savais pas quoi faire* »). Il est possible que cette réaction soit aussi en lien avec une **forme de sidération**. Ne pas savoir quoi faire, ne pas être certain.e que le comportement est suffisamment grave pour être dénoncé, le malaise et la honte font partie des raisons les plus fréquemment évoquées au travers des différents chapitres pour l'absence de réaction. En ce qui concerne les CSNV, plusieurs raisons permettent de discerner une crainte de *victim-blaming* (peur d'être tenu.e responsable, peur de ne pas être cru.e) plus forte que dans les victimisations non-sexuelles. Notons également que plus d'une victime sur dix craint les représailles ou des conséquences négatives si elle dévoile les faits.

Les tendances dans les trois types d'EES vont globalement dans le même sens. La peur d'être tenu.e responsable des faits de CSNV est davantage rapportée par les femmes (20%) que par les hommes (11%). Ceci fait sens dans une lecture partant des stéréotypes de genre, du risque de *victim-blaming* et des « responsabilités » attribuées aux femmes victimes de violences sexuelles en lien avec leur tenue, leur comportement ou leur attitude au moment de l'agression. La crainte des conséquences négatives est davantage rapportée par les hommes (16,4%) que par les femmes (12%).

Réactions au dévoilement et plaintes au sein des EES

Aux répondant.es ayant signalé avoir porté plainte au sein de leur EES (N=10), il a été demandé de rapporter les réactions, attitudes et actions de la personne ayant accueilli la plainte sur base de propositions (12 items). La question a été proposée aux répondant.es qui ont signalé en avoir parlé aux supérieur.es hiérarchiques ou à la direction de leur EES (N=67) de sorte à comprendre les réactions au dévoilement.

➤ *Accueil de la plainte au sein des EES*

L'échantillon est de petite taille mais nous avons toutefois fait le choix de fournir quelques indications (en nombre de sujets plutôt qu'en pourcentage).

Parmi les dix victimes de CSNV ayant porté plainte au sein des EES, les réactions des personnes accueillant la plainte se déclinent sous différentes attitudes et interventions : écoute avec suites données (N=4), réconfort et de la réassurance (N=4), écoute sans suite (N=3) et orientation vers des services d'aide adéquats (N=3). Quatre victimes déclarent qu'on leur a fourni de l'information et une discussion sur les options possibles pour elles. Trois victimes déclarent que la gravité des événements a été minimisée et deux victimes ont considéré que la gravité de l'évènement a été prise en compte.

➤ *Réactions des supérieur.es hiérarchiques et directions*

Parmi les victimes ayant parlé des CSNV aux supérieur.es hiérarchiques (N=67), les réactions des supérieur.es hiérarchiques sont les suivantes : réassurance (25,4% ; N=17), l'écoute sans

suite (34,3% ; N=23), l'écoute avec des suites (29,9% ; N=20), l'orientation vers un service adéquat (10,4% ; N=7) et 11,9% ont reçu de l'information et des discussions sur les options.

Au total, 29,9% (N=20) des victimes qui ont dévoilé aux supérieur.es hiérarchiques ont perçu une minimisation de la gravité des faits de leur part et 17,9% (N=12) considèrent qu'ils ou elles ont bien pris en compte la réalité de cet événement. Dans 7,5% (N=5) des cas, les supérieur.es hiérarchiques n'ont rien fait. Rappelons que la petite taille de l'échantillon ne permet pas de poursuivre les analyses, voire de généraliser.

➤ *Satisfaction des victimes de CSNV par rapport aux suites données au dévoilement*

Parmi l'ensemble des victimes ayant dévoilé des faits de CSNV aux instances/ressources de leur établissement (N=72), 38,9% (N=28) sont satisfait.es des suites données à leur plainte. À l'inverse, 55,5% (N=40) des victimes déclarent ne pas être satisfait.es des suites données à leur plainte. La tendance est la même quel que soit le type d'établissement et le statut des victimes. Une fois encore, le faible nombre de répondant.es ayant dévoilé les faits ne permet pas d'interprétation poussée ou de généralisation des chiffres.

Témoins de comportement sexuel non voulu et réactions des témoins

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=7913), 12,8% (N=1012) ont été témoins de CSNV et 84,3% (N=6668) des répondant.es rapportent n'avoir observé aucun comportement. Quels que soient les statuts, sexe et types d'établissement, ce sont les mêmes comportements et les mêmes réactions dont sont témoins les répondant.es. de l'enquête:

- A répété des invitations à prendre un verre ou à sortir, malgré les refus (6,3% ; N=498) ;
- A touché une autre personne d'une façon qui l'a mise mal à l'aise (5% ; N=394) ;
- A tenté de caresser, d'embrasser ou de se frotter contre une autre personne alors qu'elle ne le souhaitait pas (4,3% ; N=342) ;
- A tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec une autre personne, malgré ses efforts pour la décourager (4% ; N=313).

Parmi l'ensemble des témoins de CSNV (N=1066), les réactions les plus fréquentes sont : en parler avec la victime (62,9%) ; protester ou s'indigner (30,3%) ; en parler à des collègues/condisciples (26,3%) ; en parler avec l'auteur.e (18,4%) ; en parler à un ou des supérieur.es hiérarchiques/à la direction de l'établissement (9,5%).

Comme pour les autres formes de violences, la réaction la plus fréquente est d'en parler avec la victime. Un témoin sur trois proteste lors des CSNV. Les collègues et condisciples, plus que les proches, reçoivent les confidences des témoins de CSNV. Il est intéressant de constater que les témoins de CSNV en parlent aux supérieur.es hiérarchiques ou à la direction des EES plus souvent que les victimes (9,5% pour les témoins et 6% pour les victimes). Ils pourraient donc être mobilisés dans le dévoilement et l'identification des violences subies.

Parmi les témoins de CSNV, 2,6% (N=28) en ont parlé à une association/organisation interne à leur EES, 2,8% (N=30) à un ou une référente harcèlement/personne de confiance, 2,5% à des

associations/organisations externes à leur EES et 1,5% (N=16) ont porté plainte. Enfin, 12,9% déclarent n'avoir rien fait (N=138).

Synthèse générale

Victimes de CSNV

Au total depuis leur entrée dans l'établissement, **14,9% (N=1197) des répondant.es** ont été victimes d'au moins un comportement sexuel non voulu. Les femmes et les personnes non binaires sont plus nombreuses que les hommes à avoir été victimes de CSNV. Pour les trois types d'EES, ce sont les mêmes comportements qui sont les plus rapportés, avec des prévalences plus élevées pour les Ecoles Supérieures des Arts.

Les prévalences de l'étude Behaves se rapprochent de celles rapportées dans l'étude ESSIMU (18,3% depuis l'entrée dans l'EES). Par contre, selon l'enquête Eurofound 2021, ce sont 2% des travailleur.euses belges qui ont été l'objet d'attentions sexuelles non désirées au cours des 12 derniers mois. Une fois encore, rappelons que les comparaisons sont difficiles pour les raisons déjà évoquées.

Remarquons que **1,3% des répondant.es de l'étude rapportent avoir été victimes de viol et le même nombre indique qu'il y a eu une tentative de viol qui a échoué**. Ces deux comportements s'inscrivent dans l'article 417/11 du Code pénal belge.

Les **cyberviolences sexuelles** (diffusion d'images et de textes à caractère sexuel sans consentement (0,5% ; N=42) et envoi non consenti et exposition à du matériel à connotation sexuelle (1,8% ; N=145) font partie des vécus des victimisations rapportées au sein de l'étude. Ces **cyberviolences sexuelles** sont sanctionnées dans le nouveau code pénal sexuel (articles 417/8-417-9 du CP).

La majorité des victimes ont subi une seule fois des CSNV et une victime sur cinq à deux reprises depuis son entrée dans l'EES. Relevons néanmoins que 8,9% des victimes l'ont été plus de 10 fois depuis leur entrée dans l'EES et 2,8% plus de 10 fois au cours des six derniers mois.

Témoins

Au total, 12,8% des répondant.es ont été témoins de CSNV. Les réactions les plus fréquentes sont d'en parler avec la victime, avec l'auteur.e, avec des condisciples ou des collègues. Un témoin sur dix en parle à la direction ou aux supérieur.es hiérarchiques. Enfin, 12,9% des témoins n'ont rien fait.

Les auteur.es

Les auteur.es de CSNV sont **majoritairement des étudiant.es** (six victimes sur dix) et des enseignant.es (17% des victimes). Ces proportions sont variables selon les EES.

Les **CSNV d'étudiant.es exercés sur d'autres étudiant.es sont fréquents**, ils constituent 84% des situations de CSNV. Les violences entre partenaires intimes ne concernent quant à elles que

5% des victimes étudiantes et moins encore pour les autres statuts. Ces violences sexuelles ne concernent que minoritairement des violences exercées dans la relation entre partenaires intimes.

Les CSNV perpétrés par les enseignant.es sont rapportés par 7% des victimes étudiant.es. Ces situations, bien que peu fréquentes, existent bel et bien et s'inscrivent dans une forme d'abus de pouvoir en raison même du caractère structurel de la relation de l'enseignant.e envers l'étudiant.e.

Pour les membres du personnel, ce sont les enseignant.es (42%) et les membres du personnel qui sont le plus identifié.es comme auteur.es (27%) et, quoique dans une moindre mesure, les étudiant.es (19%).

Les auteur.es de CSNV sont **majoritairement des hommes**. Les femmes peuvent également être désignées comme auteur.es mais avec des prévalences très faibles. Notons toutefois pour les victimes hommes, l'auteur.e est le plus souvent une femme qu'un homme (plus de 40% des auteur.es indentifié.es).

Autrement dit, les comportements de CSNV tendent à prendre place entre pairs (**étudiant.e - étudiant.e ; membre du personnel – membre du personnel**) et à s'inscrire dans des configurations où l'auteur.e et la victime sont de sexe opposé. L'auteur.e est le plus souvent un homme et la victime une femme, ce qui transparait au niveau des récits de victimisation. Il est nécessaire d'opérer une lecture fine des comportements vécus par les victimes, notamment lorsqu'il s'agit de contraintes sexuelles.

Motifs perçus

Les motifs perçus pour les CSNV sont le plus souvent le sexe, l'âge et les caractéristiques physiques et génétiques. Ils diffèrent selon le sexe de la victime.

Pour la majorité des victimes, le **fait d'être femme** constitue le motif perçu de CSNV le plus important. Pour les hommes, le **fait d'être homme** constitue le motif principal. Les femmes et les personnes identifiées comme femmes à la naissance sont donc susceptibles d'être victimisées car elles sont femmes, les hommes car ils sont hommes.

Les CSNV semblent prendre place avant tout entre personnes du sexe opposé mais rappelons que pour près d'un homme sur trois, l'auteur.e de CSNV était un homme. **L'orientation sexuelle** est un motif qui revient parmi les hommes victimes de CSNV et qui les différencie des autres profils. Les hommes non-hétérosexuels pourraient être davantage exposés à des violences de nature sexuelle, par rapport aux hommes hétérosexuels.

Les **caractéristiques physiques et génétiques** sont des motifs perçus par 10 à 25% des victimes. Ces caractéristiques pourraient notamment couvrir les caractéristiques sexuées (poitrine, parties du corps sexualisées). **L'âge** est le troisième facteur.

Pour **les sujets non binaires**, comme pour d'autres formes de violence, le fait d'être femme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont les motifs les plus fréquemment évoqués.

Enfin, il est à relever que la **position dans hiérarchie professionnelle** est citée par 15% des victimes membres du personnel et 11,3% des doctorant.es membres du personnel, ce qui n'est pas le cas pour les autres populations de victimes de CSNV. Ce facteur était en revanche présent lorsqu'il était question de harcèlement moral ; pour les membres du personnel et doctorant.es membres du personnel, des rapports de pouvoir et de domination pourraient se traduire sous forme de violence sexuelle.

Lors du rappel des situations marquantes, les **situations de contrainte/coercitions, de non-consentement ou de forçage** se déclinent soit sous la forme d'invitations, soit par des tentatives d'établir une relation intime, soit des tentatives de contrainte ou des relations sexuelles non consenties. Les comportements les plus intrusifs sont plus souvent rapportés par les femmes et les personnes non binaires.

Le **contexte** le plus fréquent est celui d'activités festives. Viennent ensuite les activités d'enseignement. Le contexte des réseaux sociaux est évoqué dans 28,3% des situations et les tâches liées au travail par une victime sur cinq.

Une victime sur cinq de CSNV rapporte avoir consommé de l'alcool au moment des faits (hormis pour les membres du personnel), les étudiant.es et les doctorant.es étant plus nombreux.ses. Et une victime sur quatre estime que l'auteur.e était alcoolisé.e, avec des prévalences plus faibles également pour les membres du personnel. Les prévalences d'alcoolisation des victimes sont assez semblables entre hommes, femmes et personnes non binaires, quoique légèrement plus élevées pour les hommes.

Trajectoires de dévoilement

La réaction la plus fréquente chez les victimes de CSNV est de se confier à la famille ou aux proches. Une victime sur trois en parle avec l'auteur.e, une victime sur quatre à ses condisciples ou collègues. Le dévoilement formel est plutôt rare. Les plaintes, internes ou externes, et le recours au référent harcèlement ou à la personne de confiance sont très peu mobilisés par les victimes (moins de 3% des victimes). Au total, 29% des victimes n'ont pas réagi.

Quatre victimes sur dix ne savaient pas quoi faire ; il est possible qu'il s'agisse d'une méconnaissance des aides disponibles ou qu'elles aient été en état de sidération au moment des faits. D'autres ne savaient pas si c'était réellement grave, étaient mal à l'aise ou ne souhaitaient plus y penser. Plusieurs victimes, et surtout des femmes, évoquent la crainte de *victim-blaming*, plus encore qu'en ce qui concerne les comportements non-sexuels. Plus d'une victime sur dix craint les représailles ou conséquences négatives suite au dévoilement. Il est rare que les victimes dévoilent les faits aux EES. Pour celles qui l'ont fait, 55,5% sont insatisfaites des suites données à la plainte.

VII.F Coercition sexuelle

Victimisation de Coercition sexuelle (CS)

Les coercitions sexuelles (CS) ont été questionnées à partir de 6 items incluant le chantage sexuel en retour d'avancements professionnels ou académiques et les menaces en ce sens.

Prévalences et scores de victimisation de coercition sexuelle

Au sein de notre échantillon total (N=7937), depuis leur entrée dans l'établissement, **1,8%** (N=139) des répondant.es rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de coercition sexuelle et 96,5% (N=7659) déclarent n'avoir rencontré aucune des situations de CS proposées. Les sujets restants sont celles et ceux qui n'ont pas souhaité répondre à la question (voir Annexe 5 – Tableau 5.5).

Les prévalences par EES, statut et sexe sont présentées dans les figures ci-dessous.

Figure VII-28 : Prévalence de victimisation de CS selon l'EES

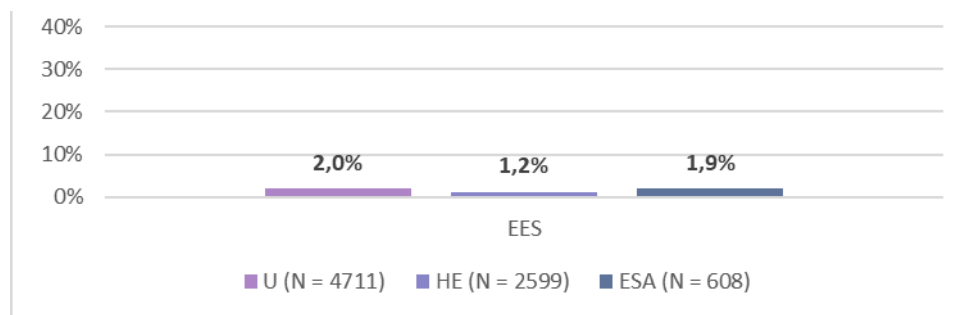


Figure VII-29: Prévalence de victimisation de CS selon le statut

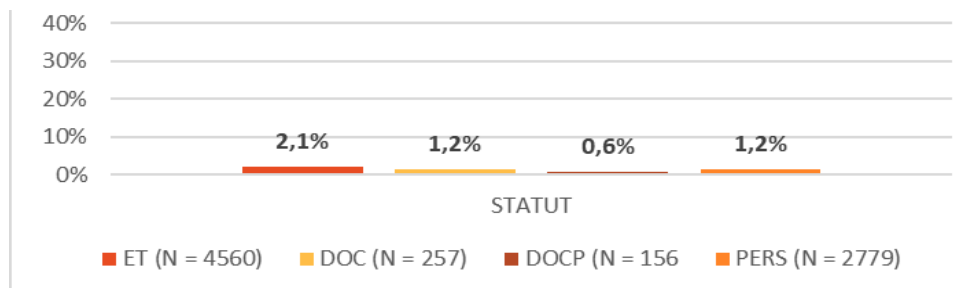
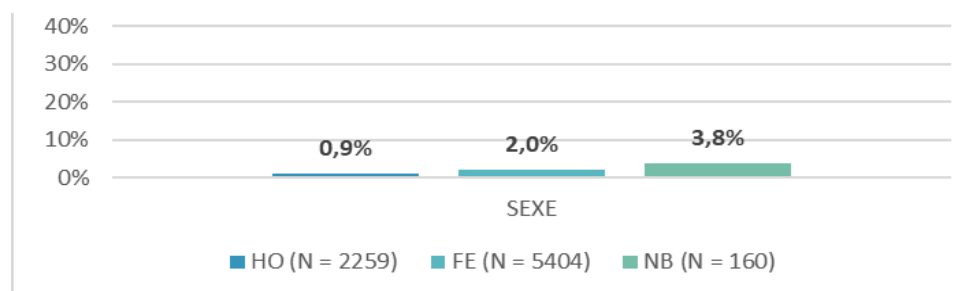


Figure VII-30: Prévalence de victimisation de CS selon le sexe



Considérant le **type d'EES**, 2% (N=91) des répondant.es des Universités rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de coercition sexuelle, 1,2% (N=32) des Hautes Ecoles et 1,9% (N=11) des Ecoles Supérieures des Arts. Le test de comparaison des scores de victimisation ne suggère pas de différence significative entre les types d'établissement.

Femmes, hommes et personnes non binaires sont susceptibles de subir des coercitions sexuelles dans les EES. Les prévalences sont néanmoins relativement faibles. Dans la lignée des données des deux autres formes de violences sexistes et sexuelles, **les femmes sont plus nombreuses que les hommes à en être victimes et les sujets non binaires davantage que les femmes et les hommes**³⁰ (2% ; N=106 des femmes : 3,8% ; N=6 des sujets non binaires et 0,9% ; N=21 des hommes). Les scores de victimisations des femmes et des personnes non binaires sont significativement plus élevés que celui des hommes (Annexe 6.5).

Les étudiant.es sont les plus nombreux.ses à rapporter un ou des comportements de CS (2,1% ; N=94) que les membres du personnel (1,2% ; N=34). Trois doctorant.es et un.e doctorant.e membre du personnel ont subi au moins un comportement de CS. La comparaison des scores de victimisation suggère une différence significative entre les statuts et confirme la tendance relevée par les taux de prévalence. Les étudiant.es sont significativement plus victimes de ces agissements que les membres du personnel (Voir + – point 7.5).

Nous retrouvons des profils de victimisations assez semblables que pour les autres violences sexistes et sexuelles (harcèlement sexiste et comportement sexuel non voulu).

Considérant le nombre de victimes au sein de notre étude, 106 femmes ont été victimes de ces agissements, 21 hommes et 6 personnes non binaires. Seules les femmes rapportent avoir vécu la promesse de promotion ou de meilleur traitement en échange de relations sexuelles. Par ailleurs, seul.es les étudiant.es (N=5) rapportent avoir subi des menaces de diffusion de contenus à caractère sexuel en ligne.

Types de comportements de coercition sexuelle selon l'EES, le statut et le sexe

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=7937), quel que soit l'EES, les deux comportements les plus fréquents sont : « *laisser entrevoir que vous recevriez une récompense pour un échange futur de faveurs sexuelles* » (0,8%) et « *faire subir des conséquences négatives parce que vous avez refusé de vous engager dans des activités sexuelles* » (0,8%). Le tableau ci-dessous reprend les pourcentages des répondant.es de l'échantillon total ayant rapporté ce ou ces comportements de coercition sexuelle.

³⁰ Le N de l'échantillon des sujets non binaires étant très faibles, des précautions sont à rappeler quant à la lecture de ces constats.

Tableau VII-20 : Prévalence par types de comportements de coercition sexuelle dans l'échantillon total (N=7937)

Type de comportements de coercition sexuelle	% de répondant.es ayant rapporté
Vous a laissé entrevoir que vous recevriez une récompense pour un échange futur de faveurs sexuelles	0,8% (63)
A fait craindre des représailles si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles	0,4% (32)
Vous a fait subir des conséquences négatives parce que vous avez refusé de vous engager dans des activités sexuelles	0,8% (63)
Vous a laissé entrevoir que vous auriez une promotion ou que vous recevriez un meilleur traitement si vous acceptiez de vous engager dans des activités sexuelles	0,3% (23)
S'est arrangée pour que vous ayez peur de subir des conséquences si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles	0,4% (32)
A menacé de diffuser sur Internet des informations sexuellement compromettantes sur vous	0,2% (17)

Fréquence des comportements de coercition sexuelle

Près de la moitié des victimes (47,9%) ont été victimes de CS une seule fois depuis leur entrée dans l'EES et une victime sur cinq (20%) au cours des six derniers mois. Bien que les tailles des échantillons soient petites, retenons que 11% (N=13) des victimes ont subi plus de dix fois un ou des comportements de CS depuis leur entrée dans l'EES et 4 personnes plus de dix fois au cours des six derniers mois. Malgré le nombre limité de victimes, ces données témoignent de la persistance dans l'EES de coercitions sexuelles explicites dans un contexte sociétal qui les dénonce pourtant.

Tableau VII-21 : Fréquence des comportements de CS parmi les victimes

	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois	5 fois	6 à 10 fois	Plus de 10 fois
Depuis l'entrée dans l'EES	47,9% (56)	11,1% (13)	9,4% (11)	2,6% (4)	0,9% (1)	2,6% (4)	11,1% (13)
6 derniers mois	20,5% (26)	5,5% (7)	2,4% (3)	1,6% (2)	/	2,4% (3)	3,1% (4)

Auteur.es de comportements de coercition sexuelle : sexe et statut

Afin d'obtenir des informations sur le profil des auteur.es, deux questions ont été posées : la première concernait le sexe des auteur.es (trois propositions) et la seconde portait sur le statut. Les répondant.es pouvaient donner plusieurs réponses pour le statut.

Sexe des auteur.es de CS et des victimes de CS

Quel que soit le statut de la victime, **l'auteur.e de CS est le plus souvent un homme**. Relevons que les hommes sont plus nombreux que les femmes ou les personnes non binaires à indiquer que l'auteur.e de CS était une femme (36%). Ces constats se retrouvent pour toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. La petite taille des sous-échantillons limite les interprétations possibles.

Tableau VII-22: Sexe des auteur.es et sexe des victimes de CS

Sexe des auteur.es	Homme Victime N=29	Femme Victime N=121	Non Binaire Victime N=6
un homme ou plusieurs hommes	44% (11)	76% (92)	100% (6)
une femme ou plusieurs femmes	36% (9)	8,3% (10)	0
des homme(s) et des femme(s)	16% (4)	4,1% (5)	0
Je ne sais pas	16% (4)	7,4% (9)	0
Je ne souhaite pas répondre	4% (1)	4,1% (5)	0

Statut de l'auteur.e et des victimes de CS

Nous retrouvons les mêmes tendances que pour les autres formes de violences sexistes et sexuelles; pour près de la moitié des victimes (48,1% ; N=77), les **auteur.es sont des étudiant.es** et pour 18% (N=29) des victimes, ce sont des **enseignant.es**. Plusieurs répondant.es ont indiqué qu'il s'agissait d'un.e partenaire ou ex-partenaire (13,1% ; N=21) (voir Annexe 8).

Concernant les étudiant.es, 64,5% ont subi des CS par d'autres étudiant.es et 16,4% (N=18) par un.e partenaire ou ex-partenaire. 12,7% (N=14) des étudiant.es victimes de CS ont subi des CS par un.e enseignant.e.

Parmi les membres du personnel, l'auteur.e est le plus souvent un.e enseignant.e (29,7% ; N=11) ou membre du personnel technique, administratif de bureau, etc. (29,7%, N=11), plus rarement un.e superviseur.euse (8,1%, N=3). Au total, 20,2% des femmes victimes de CS rapportent que l'auteur.e était un.e enseignant.e.

Motifs perçus par les victimes des comportements de coercition sexuelle perpétrés par les auteur.es

Parmi l'ensemble de l'échantillon des victimes (N=164), les motifs de coercition sexuelle les plus rapportés sont : le fait d'être une femme (54,3% ; N=89) ; l'âge (20,1% ; N=33) ; les caractéristiques physiques/génétiques (14,6% ; N=24) ; la position hiérarchique dans l'établissement (12,8% ; N=21) ; l'orientation sexuelle (11% ; N=18) ; le fait d'être un homme (6,7% ; N=11) et le poids (8,5% ; N=14) (voir tableaux en Annexe 7).

Ces tendances se retrouvent dans les trois types d'EES. Les femmes victimes sont plus nombreuses à évoquer la position hiérarchique (14,3% ; N=18) parmi les motifs, qui n'est indiqué que par deux hommes victimes.

Pour les hommes, les motifs sont en partie le fait d'être homme, et en partie l'orientation sexuelle (pour chaque motif, 34,6% ; N=9). Ce dernier critère ne concerne que 5,6% des femmes (N=7). Rappelons qu'une proportion importante d'hommes victimes rapportent que l'auteur.e était lui-même un homme.

Les personnes non binaires, quant à elles, indiquent les mêmes motifs qu'au cours des précédents chapitres (être femme, orientation sexuelle, caractéristiques physiques).

Les coercitions sexuelles, plus encore que d'autres types de comportements, peuvent reposer sur des rapports de pouvoir différentiels entre auteur.es et victime, l'un.e détenant le pouvoir d'accorder des faveurs ou d'empêcher la progression académique ou professionnelle de l'autre. Or, dans l'enseignement supérieur les postes à responsabilités sont majoritairement détenus par des hommes et de plus en plus à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie de l'établissement. Ces hommes détiennent donc les moyens et l'opportunité d'exercer leur pouvoir sous forme sexuelle, que ce soit envers d'autres hommes ou envers des femmes qui leur sont inférieures dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement.

La situation marquante : contexte des faits et trajectoire de dévoilement

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=128), quels que soient l'EES, le statut ou le sexe, les comportements les plus cités au cours de la situation marquante sont :

- Vous a fait subir des conséquences négatives parce que vous avez refusé de vous engager dans des activités sexuelles (36,7% ; N=47) ;
- Vous a laissé entrevoir que vous recevriez une récompense pour un échange futur de faveurs sexuelles (29,7% ; N=38) ;
- S'est arrangée pour que vous ayez peur de subir des conséquences si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles (19,5% ; N=25) ;
- A menacé de diffuser sur Internet des informations sexuellement compromettantes sur vous (10,9% ; N=14).

Les comportements de CS les plus rapportés par les victimes au cours de la situation marquante, quels que soient leur sexe, leur statut ou leur établissement d'enseignement, sont des contraintes et coercitions qui prennent la forme d'impositions de conséquences négatives lors de refus des activités sexuelles, de menaces des conséquences négative ou à l'inverse de promesses de récompenses promises en vue de futures faveurs sexuelles. Notons que pour une victime sur dix, une menace de diffusion d'informations sexuellement compromettantes est pointée au cours de la situation marquante alors qu'elle est plutôt rare parmi l'échantillon global (0,2%).

Contexte des faits

Les contextes de victimisations les plus fréquents sont, à l'instar des précédentes violences sexuelles, **les contextes d'enseignement et/ou de taches liées au travail, les activités festives**

et les réseaux sociaux (voir Annexe 10). Il semblerait que les réseaux sociaux soient particulièrement mobilisés pour la perpétration de CS. Nous retrouvons dans des proportions similaires le contexte festif, qui est signalé par une victime sur cinq.

Pour l'ensemble de l'échantillon, les contextes de CS les plus identifiés par les victimes sont :

- Dans le cadre des activités d'enseignement (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse, etc.) (33,3% ; N=44) ;
- Via les réseaux sociaux (messageries instantanées, Facebook, Instagram, TikTok, etc.) (20,5% ; N=27) ;
- Dans le cadre des tâches liées au travail, à l'exception des activités d'enseignement (20,5% ; N=27) ;
- Lors d'une fête, d'un afterwork ou autre activité festive (20,5% ; N=27).

Alcoolisation pendant les faits

Parmi les victimes de CS (N=131), 13% (N=17) déclarent avoir consommé de l'alcool au moment des faits, 15,5% (N=20) estiment que les auteur.es avaient consommé de l'alcool et 23,3% ne savent pas l'évaluer (N=30). Ces tendances sont les mêmes quels que soient les statuts et le sexe des victimes.

Trajectoires de dévoilement

Réactions de la victime

Comme pour les autres formes de violence, la trajectoire de dévoilement a été explorée à partir de questions portant sur les réactions de la victime, les réactions des personnes ayant recueilli la « plainte » dans l'EES et les réactions des supérieur.es hiérarchiques de l'EES (voir Annexe 9). La satisfaction par rapport aux suites données au dévoilement par les instances et ressources de l'EES a été ensuite évaluée.

Réactions de protestation/indignation

Les réactions de protestation/indignation sont parmi les réactions les plus citées par les victimes de CS (24,2% ; N=32).

Dévoilement informel et formel

Tout comme pour les CSNV, c'est dans le cercle des proches que la victime dévoile le plus souvent les faits. Une victime sur quatre se confie à des proches ou à des membres de la famille (25% ; N=33) et 22,7% (N=30) aux collègues ou condisciples. Parmi toutes les victimes de CS, 25% (N=33) en ont parlé avec l'auteur.e.

Quant aux ressources formelles associées à l'EES, 4,5% (N=6) des victimes de CS en ont parlé à un.e enseignant.e, 9,8% (N=13) à un.e supérieur.e hiérarchique et 10,6% (N=14) à un.e référent.e harcèlement/personne de confiance de l'EES. 8,3% (N=11) ont dévoilé à une

association/organisation interne à l'EES et une victime (0,8%) à une organisation externe. Ainsi qu'observé pour les autres formes de violences sexistes et sexuelles, le dévoilement au niveau des instances formelles s'avère très rare.

Plaintes

Au total, 8 victimes (6,1%) ont porté plainte à l'EES, une victime (0,8%) a porté plainte en externe et 5 victimes (3,8%) ont porté plainte à la police.

Absence de réaction : freins et barrières au dévoilement

Notons que 36,4% (N=48) des victimes de CS déclarent ne pas avoir réagi. Les étudiant.es sont plus nombreux.ses à ne pas avoir réagi (42% ; N=37), tandis que les membres du personnel sont moins nombreux.ses à ne pas avoir réagi (18,2% ; N=6).

Les freins et barrières au dévoilement des CS et à la recherche d'aide sont les suivants :

- Je ne savais pas quoi faire (45,8% ; N=22) ;
- Je n'étais pas sûr ou sûre que le comportement était suffisamment grave pour être signalé (33,3% ; N=16) ;
- J'avais peur des représailles (33,3% ; N=16) ;
- Je ne voulais plus y penser (33,3% ; N=16) ;
- Je ne savais pas à qui en parler (27,7% ; N=13) ;
- Je craignais des conséquences négatives sur mon travail ou mes études (27,7% ; N=13) ;
- J'avais peur qu'on ne me croie pas (20,8% ; N=10).
-

Les freins et barrières au dévoilement des faits et à la recherche d'aide sont assez similaires pour toutes les victimes. **La méconnaissance des voies de réactions/d'action, l'incertitude quant à la légitimité d'un signalement, la peur de représailles et la crainte de conséquences négatives sur le travail et les études** sont les freins majeurs inhibant le pouvoir d'action ou de réaction.

Réactions au dévoilement et plaintes au sein des EES

Il a été demandé aux sept répondant.es ayant signalé avoir porté plainte au sein de leur EES de rapporter les réactions, attitudes et actions de la personne ayant accueilli la plainte. La question a été proposée aux répondant.es qui ont signalé en avoir parlé aux supérieur.es hiérarchiques ou à la direction de leur EES (N=13) de sorte à comprendre les réactions lors du dévoilement de tels agissements au sein des EES.

➤ *Accueil de la plainte au sein des EES*

Malgré la petite taille de l'échantillon, nous avons repris les réactions les plus fréquentes. Parmi les 7 répondant.es ayant porté plainte au sein des EES, 2 indiquent qu'on les a rassuré.es, 2 mentionnent l'écoute avec suite, 2 indiquent que des décisions ont été prises ou des choses ont

été faites sans leur accord, 2 perçoivent une minimisation de la gravité des faits et 2 pensent que la gravité des faits a bien été prise en compte.

➤ *Réactions des supérieur.es hiérarchiques et directions des EES*

Au sein de l'ensemble de l'échantillon de victimes ayant parlé des comportements de violence aux supérieur.es hiérarchiques et directions des EES (N=13), 38,4%, soit cinq victimes de CS, déclarent que les supérieur.es hiérarchiques n'ont rien fait. Les autres réactions ont été cochées par une ou deux victimes, sans que ne ressortent des tendances plus dominantes. Les échantillons sont trop petits pour mener les analyses par sous-groupes. Parmi les réactions relevées, ce sont toujours l'absence d'action (« n'ont rien fait »), la minimisation de la gravité des faits et l'écoute avec ou sans suite qui reviennent.

Il est intéressant de relever que pour les 2 hommes victimes de CS qui ont porté plainte, il est rapporté que les faits sont minimisés, que des pressions au secret sont exercées et des décisions ont été prises sans les concerter. L'une des victimes rapporte avoir été mal à l'aise, l'autre précise que rien n'a été fait. Pour les femmes, quatre victimes indiquent que les supérieur.es hiérarchiques n'ont rien fait, deux que ces personnes les ont rassurées ou réconfortées, deux précisent qu'elles ont été écoutées et qu'il y a eu des suites.

Les échantillons étant de petite taille, on ne peut que rester prudent.e par rapport à des interprétations basées sur quelques sujets.

➤ *Satisfaction des victimes par rapport aux suites données au dévoilement*

Parmi l'ensemble des répondant.es ayant dévoilé des faits de coercition sexuelle aux instances/ressources de leur établissement (N=15), 33,3% sont satisfait.es des suites données à leur plainte (N=5). A l'inverse, 60% des répondant.es déclarent ne pas être satisfait.es des suites données à leur plainte (N=9). Ces tendances se retrouvent pour les trois EES. Parmi les cinq étudiant.es victimes de CS ayant dévoilé les faits aux instances de l'EES, trois sont satisfait.es des suites données et deux ne le sont pas. Parmi les sept membres du personnel qui ont porté plainte, un.e seul.e est satisfait.e des suites données et cinq ne le sont pas. Remarquons que les deux hommes victimes de CS sont totalement insatisfaits des suites données à leur plainte.

Les témoins de coercition sexuelle et réactions des témoins

Parmi l'ensemble de l'échantillon (N=7888), 2,1% des répondant.es rapportent avoir été témoins d'un ou de plusieurs comportements de CS et 95,8% des répondant.es rapportent n'avoir observé aucun comportement de CS. Les sujets restants n'ont pas souhaité répondre. Les comportements observés sont le plus souvent la récompense en échange de faveurs sexuelles et les menaces ou les représailles effectives en cas de refus de s'engager dans les relations sexuelles.

Les réactions des témoins se limitent principalement à en parler avec la victime, les collègues ou condisciples, l'indignation. Rares sont celles et ceux qui en parlent à l'auteur.e. Le recours

aux supérieur.es hiérarchiques, au référent harcèlement ou à la personne de confiance de l'EES est plutôt rare.

Synthèse générale

Victimes de CS

Au total, 1,8% (N=139) des répondant.es ont subi un ou plusieurs comportements de coercition sexuelle depuis leur entrée dans l'établissement. **Les étudiant.es** sont plus nombreux.ses que les membres du personnel à avoir été victimes de CS. **Les femmes et les sujets non binaires** sont davantage victimes que les hommes. Les deux comportements les plus fréquents sont de laisser entrevoir une récompense en échange de faveurs sexuelles et de faire subir des conséquences négatives suite au refus d'activités sexuelles. Ces comportements sont loin d'être isolés, car si la moitié des victimes ont subi une fois un comportement de CS, une victime sur 10 rapporte en avoir été victime plus de dix fois depuis l'entrée dans l'établissement.

Témoins

Peu de répondant.es (2,1%) déclarent avoir été témoins de CS. Les réactions des témoins se limitent principalement à en parler avec la victime, les collègues ou condisciples, l'indignation.

Les auteur.es de CS

Les auteur.es sont le plus souvent des hommes, y compris quand la victime est un homme. Les comportements de CS peuvent également, quoique moins fréquemment, être exercés par un homme ou une femme envers une personne du même sexe. Pour près de la moitié des victimes (48,1%), les auteur.es sont des étudiant.es, et pour 18% (N=29) des victimes ce sont des enseignant.es. L'auteur.e de CS est aussi dans certains cas un.e partenaire ou ex-partenaire, un.e membre du personnel technique, administratif, de bureau, etc. ou encore la personne qui supervise l'employé.e sur son lieu de travail. Pour les membres du personnel, l'auteur.e est le plus souvent un.e autre membre du personnel. Pour les étudiant.es, il s'agit le plus souvent d'un.e autre étudiant.e qui exerce des coercitions sexuelles (64,5%) ou un.e partenaire ou ex-partenaire (16,4%). Et 12,7% (N=14) des étudiant.es victimes de CS ont subi des CS par un.e enseignant.e.

Motifs perçus de CS

Pour les femmes, le fait d'être femme, l'âge, les caractéristiques physiques ou génétiques et la position dans la hiérarchie de l'établissement sont les motifs les plus souvent attribués aux comportements de CS. Pour les hommes, c'est le fait d'être homme et l'orientation sexuelle. Il est possible que les hommes non-hétérosexuels soient une population à risque pour les comportements de CS. Les personnes non binaires relèvent des motifs liés à leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur caractéristiques physiques ou génétiques.

Contextes de survenue de CS

Tout comme au cours des chapitres précédents, la majorité des victimes parlent d'un seul comportement au cours de la situation marquante. Les contextes de victimisation les plus fréquents sont, à l'instar des précédentes violences sexistes et sexuelles, **les contextes d'enseignement et de tâches liées au travail, les activités festives et les réseaux sociaux**. Le contexte de consommation, bien que présent, ne concerne que 13% des victimes et 15,5% des auteur.es.

Trajectoire de dévoilement

Une victime sur quatre proteste face à des faits de CS et une victime sur quatre se confie aux proches ou à la famille. Un quart des victimes en parlent avec l'auteur.e et 22,7% des victimes en parlent à des collègues ou condisciples. La plainte et le dévoilement aux autorités sont extrêmement rares, le recours au conseiller en prévention ou référent harcèlement est rare mais plus fréquent que pour le harcèlement sexiste et les comportements sexuels non voulus. Au total, **36,4% des victimes n'ont pas réagi** ; la méconnaissance des voies d'action et la crainte des conséquences négatives et représailles sont deux freins majeurs. **Une victime sur cinq craignait qu'on ne la croie pas.**

VII.G Violences sexistes et sexuelles : analyse des récits

Les participant.es ont eu la possibilité de fournir un récit pour chacune de ces comportements (harcèlement sexiste, comportement sexuel non voulu, coercition sexuelle). Ces récits ont dans un premier temps été analysés séparément, par type de comportements. Il est toutefois apparu que ces différents récits se superposaient, se répétaient, ou relevaient de plusieurs types de comportements à la fois. Si d'un point de vue scientifique et quantitatif ces catégories font sens, les différents comportements qu'elles recouvrent sont susceptibles de coexister et l'évocation de l'un peut activer un récit sous d'autres formes.

Au total, **762 personnes** ont fait le récit de faits de harcèlement sexiste, **269** ont témoigné de comportements sexuels non voulus et **41** de faits de coercition sexuelle.

Quel type de faits ?

Pour rappel, les comportements de harcèlement sexuel mentionnés dans le questionnaire étaient les blagues, remarques, insultes et gestes de nature sexuelle, les regards intrusifs, les questions malvenues sur la sexualité, les commentaires sur le corps et l'apparence (harcèlement sexiste), les invitations répétées à sortir, touchers sexuels non voulus, la tentative de viol et le viol (comportements sexuels non voulus) et le marchandage visant à obtenir des faveurs sexuels, par la menace ou les promesses d'avantages (coercition sexuelle). Le présent point reviendra sur les faits présents dans les récits des participant.es et les éléments de contextes qui en émergent.

Des violences genrées

Dans la majorité des situations décrites, **les victimes sont des femmes et les auteur.es sont des hommes**. Plus que de rapports de pouvoir, les faits racontés ici relèvent de rapports de genre. C'est d'ailleurs nettement plus marqué que pour le harcèlement moral ou les violences physiques et cyber-agressions.

Les violences subies par les hommes et les femmes ne sont pas symétriques et équivalentes. Les récits de victimes hommes sont généralement de moindre gravité (valence émotionnelle négative moins forte, moins de mention de la peur, davantage d'expression de la colère). Il s'agit généralement de faits isolés ou moins intrusifs. Il ne s'agit cependant pas de les banaliser, plusieurs hommes victimes indiquant ne pas se sentir reconnus ou entendus dans ce qu'ils ont subi. Certains récits d'hommes concernent également des situations où l'auteur.e est une femme, des commentaires désobligeants, des regards mais également des coercitions sexuelles (embrasser, toucher). Les personnes LGBTQIA+ sont victimisées à de multiples reprises dans ces récits.

Type de faits

Parmi les récits des participant.es, les invitations répétées à sortir, aller boire un verre ou à un rendez-vous sont largement représentées. Elles sont bien souvent répétées malgré le refus ou l'absence de réaction de la victime. Certain.es participant.es tendent à les banaliser et y voient

une tentative de séduction maladroite. D'autres évoquent de la crainte et un sentiment d'insécurité.

Les auteur.es de ces faits sont en majorité des hommes, avec ou sans lien hiérarchique avec la victime. Le sentiment d'insécurité semble plus fort lorsqu'un lien hiérarchique existe (par exemple, un professeur envers une étudiante). Les auteur.es sont des pairs (étudiant.es, collègues), des membres du personnel, des professeur.es invité.es ou des inconnu.es. Ces demandes insistantes sont susceptibles d'être formulées en personne, en ligne ou les deux. Les bars et espaces où de l'alcool est consommé sont des espaces à risque, mais ne sont pas les seuls espaces concernés par ces comportements.

Les **questions intrusives sur la sexualité** semblent avoir plusieurs finalités ; recherche d'un rapprochement sexuel, moquerie, insulte ou sans attente perçue de la part de l'auteur.e. Il peut notamment s'agir de pressions à sortir ou à consommer de l'alcool, qui peuvent être vécues comme violentes et qui s'inscrivent dans une forme de culture étudiante. Un cas particulier peut être mis en évidence pour les étudiant.es, en lien avec la période développementale dans laquelle ils et elles se trouvent. Le fait d'avoir eu des relations sexuelles ou d'être en lien avec un.e partenaire peut donner lieu à des questions intrusives ou des moqueries. Plusieurs participant.es font état de leur souffrance quand ces questions leur sont posées, notamment s'ils ou elles se sentent en décalage avec leurs pairs. Pour les membres du personnel, les récits de questions intrusives sur la sexualité sont moins connectés à des enjeux développementaux.

De nombreuses femmes rapportent des mots dévalorisants, infantilisans ou les réduisant à un statut inférieur, sans pour autant être ouvertement violents ; « *ma petite* », « *ma chérie* », « *ma belle* », « *mademoiselle* » (ce dernier est rapporté par l'une des participantes, membre du personnel académique scientifique et enceinte de plusieurs mois au moment des faits). Ces faits relèvent des violences sexistes ordinaires.

Les **touchers sexuels non-consentis** ciblent le plus souvent la poitrine, les fesses, le ventre, les parties intimes ou la cuisse. Certain.es répondant.es mentionnent d'autres contacts sur le bras ou dans le dos rendus insécurisants par les mots prononcés ou le rapprochement physique. Une main sur la cuisse est l'un des contacts les plus fréquemment décrits : ceci est susceptible de prendre place dans une diversité de contextes, publics ou moins publics (en cours, dans un bureau, dans les transports en commun, dans les couloirs, au cours d'une réunion, lors des temps informels, durant un repas, etc.).

Les **faits de forçage sexuel** sont dans les récits bien souvent liés à un **contexte festif** où l'auteur.e et parfois la victime sont alcoolisé.es. Les cercles étudiant.es, baptêmes et activités festives apparaissent comme des espaces à risque pour les étudiant.es. Les faits d'attouchement intrusifs et de viol prennent généralement place dans des contextes privés, comme les résidences étudiantes et les kots. Plusieurs victimes indiquent qu'elles n'étaient pas en état de donner ou de refuser leur consentement au moment des faits (alcoolisation, sommeil). D'autres spécifient que les actes ont pris place malgré le fait qu'elles avaient explicitement refusé. Ce type de comportements concerne plus fréquemment les étudiant.es. L'auteur.e est le plus souvent un

autre étudiant, parfois plus âgé, souvent connu de la victime. Il arrive à plusieurs reprises qu'il s'agisse d'un.e partenaire ou ex-partenaire.

Les menaces et promesses en vue d'obtenir un rapport sexuel (**coercition sexuelle**) sont rares au cours des récits. La honte et la lourde charge émotionnelle de ces faits font que les victimes gardent parfois le silence. D'après les récits, ce type de faits prend généralement place parmi les membres du personnel et notamment lorsqu'il y a un **rapport hiérarchique** entre l'auteur.e et la victime. Le plus souvent, les victimes sont des femmes et les auteur.es des hommes. Les écrits des participant.es sont généralement brefs et se limitent à la description/qualification des faits. Peu d'entre elles et eux font mention des ressources qu'ils ont pu mobiliser ou des effets des faits sur leur vie. Plusieurs relatent avoir dénoncé les faits à l'établissement, sans succès.

Certains récits dévoilent des propositions de « **promotion canapé** », comme le décrit l'une des victimes. L'enjeu peut être d'obtenir une promotion, un emploi, un contrat de recherche ou des facilités dans son travail. Ceci concerne donc le plus souvent des membres du personnel. Les personnes qui font ces propositions détiennent un pouvoir sur la victime, qui se trouve dans une position délicate. Plusieurs personnes indiquent qu'elles étaient en début de carrière lorsque les faits se sont produits. Le pouvoir d'action des victimes est donc limité, ce que dans certains cas l'auteur.e leur rappelle explicitement.

D'autres récits portent sur les **représailles suite au refus d'avoir un rapport sexuel**. Parmi les conséquences relevées par les victimes, une transition opère, de l'attention sexuelle aux reproches sur le plan professionnel. Ce sont surtout leurs compétences professionnelles et académiques qui sont remises en question par l'auteur.e des faits suite au refus d'avoir un rapport sexuel. Plus rarement, parallèlement à ces représailles, l'auteur.e poursuit ses avances ; il s'agit alors de mettre la pression. Les représailles suite au refus d'avoir un rapport sexuel surviennent fréquemment en lien avec d'autres faits de harcèlement sexuel ou moral, qu'elles précèdent ou suivent directement. Par exemple, les menaces pour obtenir un rapport sexuel peuvent s'inscrire dans une escalade de comportements de coercition de plus en plus intrusifs ou encore, ces menaces peuvent prendre forme de harcèlement moral avec du dénigrement, de l'exclusion, des refus d'opportunités. Ceci signale que les manifestations de harcèlement et de violence dans l'enseignement supérieur sont susceptibles de coexister et d'être codépendantes. Par ailleurs, plusieurs personnes font mention de tels comportements de la part de leur partenaire ou ex-partenaire.

Certain.es récits concernent des **étudiant.es** qui proposent ou sollicitent des faveurs sexuelles contre de l'argent ou contre des avantages académiques (synthèses, notes de cours, inclusion dans les activités festives). Le rapport de pouvoir subsiste, qu'il s'agisse d'un.e étudiant.e ayant du pouvoir sur un autre (ex. membre d'un cercle étudiant, étudiant.e plus âgé.e) ou d'un rapport étudiant.e-professeur.e. Bien que ces faits soient rares, ils appellent à l'attention des établissements. La **précarité** est mentionnée dans certain.es récits, elle apparaît comme un facteur de risque pour les étudiant.es ; l'un.e des répondant.es fait le récit d'une proposition sexuelle de la part d'un.e étudiant.e contre rémunération.

Enfin, la diffusion de contenus à caractère sexuel dont témoignent certain.es participant.es est généralement le fait d'un.e **partenaire ou d'un.e ex-partenaire** à la suite d'une rupture (*revenge porn*). Elle semble concerner moins directement le monde de l'enseignement supérieur.

Le contexte

Les rapports entre auteur.e et victime sont divers et variés. Le **contexte festif**, notamment lorsqu'il y a consommation d'alcool, apparaît comme un contexte à risque, surtout pour les comportements les plus explicites impliquant un toucher ou une intrusion claire de l'espace personnel. Les espaces privés, comme les kots et résidences étudiantes, sont aussi des lieux à risque. Les étudiant.es sont particulièrement concerné.es. Ces faits prennent souvent place entre pairs. Le degré d'intrusion sexuelle semble donc fonction d'opportunités dont dispose l'auteur.e (possibilité d'exercer un rapport de pouvoir, alcoolisation de la victime, lieu isolé).

Les comportements plus ambigus et moins explicites (ex. moqueries, commentaires) prennent place dans toute une diversité de contexte ; en cours, entre pairs, dans les transports en communs, aux abords du campus, dans des espaces privés, etc. Ils s'inscrivent dans un ensemble de violences ordinaires et peuvent prendre place avec ou sans témoins, être exercés en groupe ou par un individu unique. L'espace public, y compris vers ou autour du campus, est un autre espace où les violences sexistes et sexuelles, comme le harcèlement de rue, persistent.

Dans l'ensemble, peu de distinctions apparaissent entre étudiant.es et membres du personnel, si ce n'est que pour les premiers, les violences sexuelles se produisent plus volontiers en milieu festif. Il est intéressant de constater que les récits concernent à la fois des **situations dont les personnes ont été directement la cible** (ex. commentaire à caractère sexuel, demandes insistantes pour avoir un rendez-vous) et des situations où elles se trouvent en position de **témoins** (ex. échanges misogynes au cours d'une réunion, propos sexistes dans une salle de cours). Cette distinction sera approfondie ci-après.

Être victime, être témoin

Les **violences sexistes et sexuelles rapportées par les participant.es en tant que victimes directes** sont de différents ordres : commentaires sur le corps, la tenue, la sexualité, l'orientation sexuelle (réelle ou supposée), regards, touchers (frottement, mains sur la poitrine, sur les fesses, les parties intimes), demandes insistantes (pour avoir un rendez-vous, des informations sur le corps ou la sexualité), se faire suivre et jusqu'aux coercitions sexuelles (touchers, agressions sexuelles, viols), marchandage ou menaces pour obtenir des relations sexuelles.

Les **violences sexistes et sexuelles vécues comme témoins** concernent généralement des conversations entre pairs, entre collègues ou des propos tenus par un enseignant (homme) durant les activités de cours. Ces échanges ne visent généralement pas une personne en particulier. Il peut s'agir de propos sexistes ou misogynes, de discussions sur le sexe et la sexualité à laquelle la victime ne souhaite pas assister sans pour autant être directement concernée (par exemple lorsque l'auteur.e ou les auteur.es confient des détails sur leur vie intime) ou de discussions sur leurs partenaires et ex-partenaires. Il apparaît donc que parler de

sexualité, quand bien même il ne s'agit pas de la sexualité de la victime, peut être vécu comme un comportement agressif et violent à l'encontre du groupe auquel elle appartient, le plus souvent à l'encontre des femmes, ou comme une intrusion intime.

Dans la plupart des récits, ces échanges dont la personne est témoin sont le fait de groupes d'hommes et prennent place dans des espaces informels (sur le temps de midi, avant une réunion, dans les couloirs). Plusieurs des victimes mentionnent explicitement qu'il s'agit d'hommes plus âgés et d'un statut égal ou supérieur à celui de la victime. Ces groupes et les échanges qui y prennent place relèvent des *boys' club*, identifiés par plusieurs autrices féministes (voir, entre autres, l'ouvrage « *Le boys' club* » de Martine Delvaux, paru en 2019, ou encore et plus récemment, Cullen et Perez-Truglia, 2023³¹). Il s'agit de groupes, plus ou moins larges, au sein desquels les hommes réseautent, se partagent les ressources, s'entraident. Ces groupes et organisations sont contrôlées par des hommes privilégiés qui détiennent le pouvoir.

D'autres recherches ont relevé l'existence de boys'club dans l'enseignement et la recherche (Fisher & Kinsey, 2014 ; Michelman et al., 2022). Il s'agit d'une forme sophistiquée d'exclusion des femmes qui se trouvent privées d'opportunités d'évolution réservées aux membres du « club ». Ces membres, quant à eux, réalisent des carrières plus lucratives et obtiennent plus facilement des postes à responsabilité.

De tels faits ne sont pas toujours produits par une même personne au cours d'un épisode unique. La répétition de telles situations en plusieurs moments et contextes de la vie de la victime contribuent à un **climat d'insécurité**, hostile et discriminatoire. Les femmes qui assistent à ces échanges se voient rappeler leur place de femmes, elles subissent une forme d'exclusion de groupes où circulent des avantages et des bénéfices réservés aux membres du « club ». Les échanges sexistes en équipe en sont une illustration. Dès lors, être témoin de tels échanges parle à la fois d'un climat hostile aux femmes et d'une réaffirmation des privilèges masculins. De nombreux récits témoignent également de propos misogynes, homophobes, sexistes ou racistes tenus par des enseignants au moment des cours. Le fait que d'autres personnes soient témoins de la situation et ne réagissent pas participe à l'absence de réaction chez la victime ; elle en déduit que ce n'est pas si grave et que ça fait partie de la culture du lieu, du groupe, de l'institution. Plusieurs répondant.es effectuent ce raisonnement pour les cercles étudiant.es, les facultés et établissements d'enseignement en général. Ceci installe un climat hostile.

Les technologies numériques

Les **technologies numériques** sont mobilisées de plusieurs façons ; cela peut être dans le but de solliciter ou d'obtenir un rapprochement sexuel avec la victime ou pour diffuser des contenus offensants ou sexistes. Dans ce second cas, elles sont alors un *contexte* dans lequel prend place la diffusion des contenus, tandis que dans le premier, elles permettent au comportement de se produire, elles en sont un *moyen*.

³¹ Cullen, Z., & Perez-Truglia, R. (2023). The old boys' club: Schmoozing and the gender gap. *American Economic Review*, 113(7), 1703-1740.

Elles peuvent donc être un **moyen de solliciter un rendez-vous avec la victime**. Comme en témoignent les récits, certains auteur.es se limiteront au numérique et n’approcheront pas la victime dans la vraie vie. Dans ce cas, les technologies numériques apparaissent comme un facilitateur du passage à l’acte. Il est possible qu’elles diminuent les réticences de l’auteur.e à aborder la victime en public ou que, par écran interposé, la sensibilité aux réactions de la victime soit émoussée. D’autres auteur.es multiplient les sollicitations en personne et via les technologies numériques ; elles permettent alors une extension du comportement à l’espace numérique. Différentes trajectoires peuvent donc être identifiées.

Un second type de comportement relaté par les participant.es concerne la **diffusion de contenus pornographiques** qui sont généralement postés dans des groupes publics ou des conversations de groupe sous le couvert de la plaisanterie. C’est en tant que témoin que les participant.es sont touché.es par ces violences. Elles s’inscrivent dans un climat délétère et discriminatoire et participent à l’entretenir. Comme nous l’avons vu précédemment, ces comportements peuvent impacter la victime directement ou comme témoin évoluant dans un environnement qui lui est hostile.

Enfin, en ligne, les violences sexuelles peuvent s’exprimer par l’envoi d’images de nature sexuelle. Il s’agit le plus souvent de **dick pics**, soit des photos du pénis de l’auteur.e. Les récits des victimes présentent ces images comme des « arguments » avancés par les auteur.es pour solliciter une interaction sexuelle. Les *dicks pics* s’inscrivent tout à fait dans le concept d’*unwanted sexual attention* (comportements sexuels non voulus) en ce qu’elles visent à obtenir un rapport sexuel plutôt qu’à intimider la victime ou à créer un climat hostile.

Orientation sexuelle et victimisation

Certains des récits illustrent comment **l’homosexualité ou la bisexualité** des victimes peuvent donner lieu à des incidents de victimisation spécifiques. Les hommes non-hétérosexuels sont nombreux à rapporter des moqueries et des regards gênants. Plusieurs femmes rapportent qu’il est arrivé que des hommes (plus rarement d’autres femmes) leur fassent des propositions de nature sexuelle sur base de leur orientation sexuelle. Il peut s’agir de questions intrusives sur leurs pratiques en couple ou de propositions de rapports sexuels à deux ou à trois. L’une des participantes raconte par exemple un événement au cours duquel un homme les a abordées, elle et sa compagne, en contexte festif et a insisté pour qu’elles s’embrassent pendant qu’il les regardait. L’homosexualité et la bisexualité chez les femmes est érotisée tandis qu’elle est source de rejet chez les hommes. Les personnes LGTBQIA+ sont donc susceptibles d’être l’objet tantôt de fantasmes, tantôt de violences et d’intimidation.

Les réactions et les ressources face aux violences sexistes et sexuelles

Les réactions, ressources et freins pour les victimes varient selon qu’il s’agisse de faits ambigus ou de faits explicitement intrusifs et violents. La valence émotionnelle diffère elle aussi ; résignation, indifférence, dégoût, indignation, colère, peur. Pour certain.es répondant.es, la réaction face à un comportement de violence sexiste ou sexuelle a d’ailleurs été exclusivement émotionnelle, et non comportementale : ils ou elles ont pleuré, ont eu honte, se sont senti.es en insécurité, ont été tristes ou choqué.es.

Des violences ordinaires banalisées

Par rapport aux comportements non-sexuels, les récits des participant.es mettent en évidence un **flou et une banalisation** importants autour de certaines formes de violences sexistes et sexuelles, surtout lorsqu'elles n'impliquent pas de contact physique. Les commentaires à caractère sexuel ou les échanges sexistes auxquels assistent les victimes en sont un exemple.

En ce qui concerne les invitations répétées à un rendez-vous, les répondants tendent à **refuser** ou à **ignorer** le comportement, en espérant que l'auteur.e arrête là. De manière générale, les récits traduisent un certain pouvoir d'action face à ces comportements ; ignorer ou refuser semble peu coûteux pour la victime. En ligne, de nombreuses personnes ont bloqué l'auteur.e. La tonalité émotionnelle des réponses tourne autour de l'agacement. Ces stratégies ne sont pourtant pas toujours efficaces.

De nombreuses victimes disent avoir été dérangées sur le moment par l'évènement. Elles procèdent ensuite à une forme d'évaluation (« Est-ce que c'est grave ? ») et bien souvent, **ne donnent pas suite**. Les personnes racontent en effet que ce genre de propos et d'incidents sont souvent **furtifs et très brefs**. Le temps que la victime prenne une décision, l'interaction est terminée. La victime peut alors se dire qu'elle a exagéré, que ce n'est pas grave ou qu'elle a peut-être mal interprété ce qui s'est passé et choisir de passer à autre chose. En comparaison avec d'autres types de faits (ex. forçage sexuel), certaines victimes se disent « *Ils ne font de mal à personne* » ; « *Il y a plus grave* » (extraits de témoignages).

Le fait qu'il s'agisse d'un incident isolé et perçu comme banal, qu'il n'y ait pas de rapport de pouvoir entre la victime et l'auteur.e et que la situation ne risque pas de s'aggraver peut pousser à ne pas réagir. Autrement dit, la nature floue et ambiguë de certains comportements de harcèlement sexuel peut freiner la réaction de la victime. Rares sont celles qui confrontent l'auteur.e pour des actes difficilement objectivables, comme des regards. Certaines victimes garderont pourtant un souvenir précis et désagréable de l'évènement, surtout lorsqu'il rappelle d'autres évènements de ce type. D'autres jugeront que ce n'est pas grave et n'y penseront plus, ne l'envisageront pas comme une forme de violence. Elles s'éloignent ou ignorent ce qui s'est passé.

Parmi les récits, une phrase revient à de multiples reprises : « ***Je ne suis pas la seule*** ». Autrement dit, les victimes, et surtout les femmes, de ce type de comportements ont conscience du caractère systémique de ces violences. Elles touchent toutes les femmes, dans de multiples contextes et elles sont répétées et banalisées. Ces violences ordinaires et micro-agressions dont parlent leurs récits s'inscrivent dans une forme d'impuissance. Elles dessinent un groupe, les « femmes-victimes », groupe qui semble naturel. Parmi les participant.es plus âgé.es, plusieurs remarquent toutefois une **évolution dans les mentalités** au cours des dernières années.

En ce qui concerne les comportements perçus comme de faible gravité par les victimes, il semblerait que ce soit la **répétition malgré un refus explicite** qui soit un problème pour les victimes. Le fait que les demandes proviennent d'un.e supérieur.e hiérarchique (professeur envers une étudiante, directeur envers un membre du personnel) et la différence d'âge entre auteur.e et victime sont d'autres caractéristiques susceptibles de rendre la situation plus

inconfortable, plus urgente et appelant réponse. Autrement dit, la victime aura moins tendance à ignorer la situation si les comportements sont répétitifs ou si les faits escaladent en gravité.

Confronter l'auteur

Certain.es répondant.es ont confronté l'auteur.e. Plusieurs ont signalé que le comportement était inapproprié, non-désiré ou les mettait mal à l'aise. La colère semble être un moteur qui permet une réaction, ainsi que l'identification du comportement comme inadéquat.

Il apparaît plus facile de confronter l'auteur.e lorsqu'il n'existe pas de rapports de pouvoir directs. Comme le dit l'une des victimes : « *Je ne me suis pas sentie menacée car il n'avait pas d'autorité hiérarchique sur moi* ». Dans certains cas, cela a permis l'extinction du comportement ou du moins d'éviter une escalade. Ainsi, parfois, cela suffit à mettre fin à l'interaction, notamment quand la victime se montre assertive et en l'absence de rapports de pouvoir. Plusieurs participant.es décrivent aussi comment, bien qu'ils et elles aient réagi en s'opposant à l'auteur.e, leur réaction a été **disqualifiée et moquée** : « *C'était pour rire* », « *Tu exagères* », « *On ne peut plus rien dire* » (extraits de témoignages). Ceci contribue à entretenir le flou chez la victime.

D'autres ont réagi sur le ton de l'humour, en **prenant d'autres personnes à témoin**. D'autres encore, plus rares, ont signifié haut et fort que cela devait s'interrompre, si besoin en interpellant des témoins. Ces récits concernent à la fois des comportements sexistes ou sexuelles verbaux et avec contact (ex. une main sur la cuisse). Certain.es répondant.es font appel à un proche (homme ou femme), à leur partenaire et plus rarement à un.e supérieur.e hiérarchique pour mettre fin à la situation, parfois après avoir constaté qu'ignorer le comportement ou s'y opposer seul.e n'avait pas suffi.

Certaines femmes, prises pour cibles par un homme, racontent **avoir fait appel à un autre homme** pour mettre fin au problème. Il s'agit le plus souvent de leur conjoint ou partenaire. L'une d'entre elle indique trouver cela injuste, comme si le refus des femmes ne pouvait être entendu par un homme et qu'un autre homme devait s'interposer pour ne pas que leur réaction soit disqualifiée. La victime se trouve donc contrainte de se définir comme la « *propriété* » (dixit l'une des participantes) ou « *sous la protection* » d'un homme pour se préserver des comportements de harcèlement sexiste. Il y a une forme d'**impuissance** et de résignation. S'il est possible d'opérer une lecture de ces réactions en termes de genre, cela appelle aussi à la réflexion de la place des hommes en tant que témoins dans les violences faites aux femmes.

Évitement

Une autre réaction émerge des récits. Elle est à la fois une stratégie d'évitement et une conséquence de comportements subis. Il s'agit de **l'évitement de certain.es lieux, situations ou tenues vestimentaires**. Certaines personnes vont éviter les espaces festifs. D'autres vont refuser de porter les vêtements qu'elles avaient lors de l'agression. C'est par exemple le cas pour les personnes victimes de grossophobie qui vont adapter leur tenue, ou les cibles de regards inadéquats ou se couvrir afin d'essayer de prévenir les comportements à venir. Ceci génère de

la souffrance et restreint l'accès à des opportunités. D'autres vont éviter l'auteur.e et les situations dans lesquelles ils ou elles pourraient le ou la croiser.

Les comportements d'évitement sont bien souvent liés à un **sentiment d'insécurité**. C'est également le cas pour les faits de harcèlement de rue. L'espace public devient synonyme de danger. Le nombre d'auteur.es, le fait d'être seul.e au moment de l'agression et l'absence de ressources autour de soi renforcent ce sentiment. Certains et certaines ne se rendent plus en cours ou mettent fin à des projets professionnels en raison de ces stratégies d'évitement.

Plusieurs personnes rapportent craindre une **escalade** des comportements ; un regard inapproprié pourrait entraîner un commentaire de nature sexuelle puis un rapprochement physique. Ces témoignages rappellent la nécessité de prendre en compte chacune de ces formes de violences : elles sont toutes susceptibles d'impacter les victimes, notamment en raison du risque perçu d'une escalade des violences.

Sidération

Certain.es répondant.es évoquent un état de **sidération**, ils et elles sont resté.es figé.es au moment du contact. Ces victimes évoquent avoir été mal à l'aise et avoir attendu que « *ça finisse* » (dixit l'une des répondantes). D'autres racontent qu'ils ou elles n'étaient pas sûr.es que ce contact était sexuel et intentionnel au moment des faits : cette confusion a freiné une réaction active. Certain.es répondant.es rapportent s'être dégagé.es du contact et **éloigné.es de la personne**, en espérant qu'elle n'insisterait pas. Plusieurs types de faits peuvent entraîner cette réaction, des insultes sexistes aux agressions sexuelles. Ainsi, même des faits peu intrusifs peuvent figer les victimes. Pour certain.es, cela évoque les réactions constitutives d'un stress post-traumatique.

Plusieurs personnes font état de faits de viol ou d'agression sexuelle. Ce sont des femmes. Elles parlent d'un **état de sidération**. Peu d'entre elles racontent qu'elles ont été en mesure de confronter l'agresseur. Il semble **plus difficile de réagir face à un contact sexuel non sollicité** que face à des commentaires sexistes par exemple.

Parmi les victimes de viol et d'agression sexuelle, **rare sont celles qui ont porté plainte**. Lorsque c'est le cas, c'est le plus souvent vers la justice pénale que se tournent les victimes. Certain.es répondant.es relèvent que comme ces faits ont eu lieu en-dehors du campus, ils ou elles n'ont pas trouvé utile d'en informer les autorités des établissements d'enseignement supérieur. En effet, les faits de viol et d'agression sexuelle rapportés dans les récits prennent le plus souvent place lors d'évènements festifs, dans les résidences étudiantes, les bars, au cours de déplacements en voiture ou au domicile de l'auteur.e ou de la victime. Ceci pose la question de la limite du champ d'action des établissements d'enseignement supérieur, question qui pourrait être étendue aux faits prenant place en ligne.

Honte et peur du jugement

D'autres répondants parlent de la **honte** suite à ces agressions. Ce sentiment était nettement plus rare parmi les victimes de violences non-sexuelles. Ils et elles racontent s'être senti.es sali.es ou dégradé.es. Certain.es ont craint le regard des autres : « *Ils vont penser qu'on est*

ensemble », (extrait de récit). D'autres encore craignent d'être rendu.es responsables de ce qui leur est arrivé (**victim-blaming**), que ce soit en raison de leurs activités, de leur consommation d'alcool, de leur tenue ou de leur réaction aux faits.

La crainte d'être jugé.es et la honte sont perceptibles jusqu'au travers des récits des participant.es. Plusieurs d'entre elles et eux, racontant les faits, précisent « *Je n'étais même pas habillée en moulant* » ; « *J'avais bu, mais je n'étais pas saoule* » ; « *J'ai un compagnon depuis 20 ans* » ; « *Je ne lui ai montré aucun signe d'intérêt* ». Ces récits illustrent qu'il y a encore énormément de travail à fournir pour la déculpabilisation des victimes et qu'elles se sentent légitimes et libres de dévoiler ce qui leur est arrivé sans avoir à s'en justifier.

Synthèse

Le harcèlement sexiste, les comportements sexuels non voulus et la coercition sexuelle s'inscrivent dans un ensemble de violences sexuelles auxquelles peuvent être exposées les personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur. Plusieurs caractéristiques de ces violences sexuelles et contextes de survenue spécifiques peuvent être relevés.

Il s'agit essentiellement de **violences faites aux femmes** exercées par un ou plusieurs hommes, du même statut, d'un statut supérieur (ex. enseignant envers une étudiante) ou encore d'un statut inférieur (ex. un.e étudiant.e envers une assistante). Les rapports de pouvoir entre les différents statuts, s'ils persistent, ne semblent pas au cœur de ces violences ; c'est avant tout le fait d'être une femme qui rend plus vulnérable aux violences sexuelles, quel que soit le statut dans l'établissement.

Les récits font apparaître deux types de victimisations ; les premières concernent les récits où la personne est la **cible directe** d'un comportement violent de nature sexuelle, les secondes témoignent de propos sexistes ou misogynes qui créent un **climat hostile** aux femmes.

Dans le premier cas, les victimes rapportent avoir été la cible d'insultes, de plaisanteries, d'attentions sexuelles, de touchers de nature sexuelle, d'agression sexuelle, etc. Toutefois, ces violences ne sont pas toujours le fait d'un même et unique individu envers la victime. De nombreuses victimes racontent des incidents multiples, en divers lieux et contextes, avec des auteurs différents, seuls ou en groupe. La répétition de ces violences contribue à entretenir un climat d'insécurité, chacun de ces événements étant associé au souvenir de précédentes occurrences de victimisation. Autrement dit, certains récits témoignent de **polyvictimisation**.

Dans le second cas, les faits ne visent pas explicitement la personne qui en fait le récit. C'est par exemple le cas lorsqu'un professeur tient des propos sexistes en cours ou que des contenus pornographiques ou dégradants sont postés sur les groupes en ligne. C'est comme témoin de ces violences appartenant au groupe ciblé que la victime est atteinte. Ces violences participent à l'instauration d'un **contexte hostile** et leur cumul pose la question du climat des établissements d'enseignement. Les violences sexuelles peuvent donc cibler une victime en particulier ou le groupe « *femmes* » en général.

Aux blagues et remarques sexistes, harcèlement sexuel, demandes de nature sexuelle, propositions et menaces en lien avec la sexualité, les récits ajoutent une autre forme de violence sexuelle ; **la violence exercée par un.e (ex)partenaire**. En effet, et notamment parmi les étudiant.es, il arrive qu'auteur.e et victime fréquentent le même cercle d'amis, les mêmes activités festives, voire les mêmes cours. Il devient plus difficile pour la victime d'éviter son agresseur, à moins de se priver de ces espaces. Ces situations posent question en termes de dévoilement, certaines victimes n'imaginant pas que leur établissement soit concerné par ces questions.

Il existe des contextes de survenue privilégiés des violences sexuelles (comportements de forçage) dans l'enseignement supérieur. Les **contextes festifs** et les lieux où les personnes consomment de l'alcool sont des espaces à risque ; l'alcool désinhibe, voire est employé comme mode de coercition pour abaisser les résistances de la victime. Dès lors, il peut y avoir une escalade dans la gravité des faits et l'intrusion du toucher, escalade que les barrières relationnelles habituelles n'auraient pas permis. Les résidences étudiantes et **espaces privés** (comme l'habitacle d'une voiture) sont également des lieux où prennent place les violences sexuelles les plus intrusives. Le troisième contexte à risque pour la survenue d'agressions sexuelles est celui de **rapports de domination** ; plus ceux-ci sont forts, plus il devient possible pour l'auteur.e d'imposer sa volonté à la victime et d'abaisser sa résistance. Autrement dit, les viols et agressions sexuelles dans l'enseignement supérieur semblent rendus possibles par une levée des freins au passage à l'acte et une prise de contrôle de l'auteur.e sur la victime.

A contrario, les formes de violences sexuelles moins intrusives (ex. blagues sexuelles, propositions sexuelles) peuvent prendre place dans une plus grande diversité de contextes. Elles sont plus faciles à confronter pour les victimes, notamment lorsqu'elles sont clairement identifiées comme telles, répétées, constatées par des témoins et qu'elles sont le fait d'une personne qui ne représente pas une menace. Par exemple, une plaisanterie déplacée sur la sexualité d'une personne de la part d'un.e collègue suscitera plus vite une réaction active d'opposition qu'un toucher sexuel de la part d'un enseignant sur une étudiant.e. L'identification de ces conduites comme violentes et harcelantes apparaît toutefois comme un problème de taille ; elles sont bien souvent **banalisées**, que ce soit par les victimes, les auteur.es, les témoins voire les établissements, ce qui complique singulièrement la situation pour la victime.

Bien souvent, les récits de violence sexuelle indiquent de la **honte, du flou et de la confusion** chez la victime. La victime peut se sentir coupable, ce qui se perçoit jusqu'au travers des réponses et justifications présentes dans les récits (« *Je ne lui avais montré aucun signe d'intérêt* »). Ceci permet d'imaginer combien ces violences sont difficiles à dévoiler et que la crainte de ne pas être cru.e peut constituer un frein supplémentaire.

Les personnes **LGBTQIA+** présentent des vécus spécifiques de violences sexuelles, par rapport aux personnes hétérosexuelles et cisgenres. En effet, plusieurs jeunes femmes non hétérosexuelles racontent que leur orientation sexuelle ou leurs relations amoureuses ont été érotisées par des hommes hétérosexuels. Dans d'autres récits, les violences sexuelles se teignent d'homophobie ; l'homosexualité, la bisexualité et les autres sexualités suscitent donc des réactions de l'ordre de la curiosité, de l'érotisation, du dégoût, de la haine. Ces récits invitent à

adopter des stratégies de prévention basées sur l'inclusion, la sensibilisation, la déconstruction des stéréotypes et la prévention des violences homophobes.

Enfin, les récits ont permis de faire émerger que les violences sexuelles pouvaient également survenir ou se démultiplier **au moyen des technologies numériques**. Les moyens de communication numérique présentent de nouvelles opportunités pour atteindre la victime et étendre par exemple les demandes insistantes pour un rendez-vous ou une interaction sexuelle. Ils permettent enfin l'apparition de violences sexuelles spécifiques, comme les *dick pics* (photos des parties intimes d'un homme non-sollicitées). Les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur peuvent donc prendre place en ligne, hors ligne, ou voir ces deux contextes se superposer et se répondre. Plus que de « nouvelles violences », c'est une extension des moyens par lesquels les exercer qui est observée.

POLYVICTIMISATION



VII.H Polyvictimisation et co-occurrence de types de violence

Les données de l'enquête présentées dans les sections précédentes ont montré les prévalences pour les 5 types de harcèlement et de violences subies par les étudiant.es et les membres du personnel des EES de la FWB. Nous avons de la sorte identifié les prévalences et spécificités de ces différents types de violences. Toutefois, afin de dresser un portrait plus complet, il est intéressant de considérer la coexistence de ces violences en relevant les combinaisons possibles de celles-ci. La polyvictimisation (c'est-à-dire le fait de subir plusieurs types de victimisation au cours d'une vie) a été conceptualisée initialement dans le domaine des maltraitances des enfants (Finkelhor et al., 2007, 2011). Ces auteur.rices ont réalisé sur base de leurs études que, contrairement à la plupart des stéréotypes, la forme de violence vécue par un enfant importait moins que le nombre de différents types de violences qu'il avait vécues (Finkelhor et al., 2007) et que la polyvictimisation avait un plus grand impact sur les symptômes traumatiques que toutes les types de victimisations considérés individuellement. Ces constats ont aussi été observés dans le domaine des violences entre partenaires intimes (Glowacz & Courtain, 2017 ; Courtain & Glowacz, 2021 ; Cho et al., 2023). Ce concept de polyvictimisation a néanmoins été peu mobilisé dans les recherches menées auprès des étudiant.es de même que l'impact de victimisations multiples sur l'état de santé et le parcours académique (Hancock & Daigle, 2023).

Au sein de l'étude ESSIMU, les chercheuses ont évalué les co-occurrences et les combinaisons possibles des types de violence sexuelle (via la méthode des pourcentages combinés proposée par Fitzgerald et ses collègues, 1999). Elles constatent que, parmi les personnes ayant rapporté au moins un épisode de violence sexuelle en milieu universitaire (N=3430), 58,2% ont rapporté une forme de violence sexuelle, 34,9% des victimes 2 types et 6,9% 3 types. Ces résultats conduisent les chercheuses d'ESSIMU à réaffirmer que les événements de violences sexuelles en milieu universitaire ne sont pas des cas isolés et rares, qu'ils sont répétitifs et sont susceptibles d'affecter le climat et le sentiment de sécurité attendu dans un environnement éducatif ou professionnel (Bergeron et al., 2016). Dans la lignée de leur étude, nous avons procédé à l'examen des co-occurrences pour les trois types de violences sexistes et sexuelles, et ensuite les co-occurrences des violences sexistes et sexuelles avec le harcèlement moral et les violences/cyberviolences.

Co-occurrence des violences sexistes et sexuelles

Au sein de l'échantillon total de l'étude, victimes et non victimes, 70,3% des répondant.es (N=5314) n'ont vécu aucune forme de violence sexiste et/ou sexuelle (harcèlement sexiste, comportements sexuels non voulus, coercition sexuelle) depuis leur entrée dans l'établissement d'enseignement supérieur. Parmi les répondant.es ayant rapporté au moins un comportement de violences sexistes et sexuelles, 66,3% ont vécu une forme de violence, 29,1% deux types de violences et 4,6% trois types de violences sexistes et sexuelles (Tableau VII-23). Il est intéressant de relever que nos résultats, bien que légèrement inférieurs pour les polyvictimisations, s'alignent avec ceux de l'étude ESSIMU.

Tableau VII-23: **Co-occurrence de violences sexistes et sexuelles depuis l'entrée dans l'établissement parmi les victimes de VSS (Behaves et ESSIMU)**

Types de violences sexistes et sexuelles (Echantillon victimes)	BEHAVES N=2245	BEHAVES	ESSIMU N=3430
Un type de VSS	1488	66,3%	58,2%
Harcèlement sexiste (HS)	1144	50,9%	49,3%
Comportement sexuel non voulu (CSNV)	340	15,1%	8,6%
Coercition sexuelle (CS)	4	0,17%	0,3%
2 types de VSS	654	29,1%	34,9%
HS + CSNV	627	27,9%	33,6%
HS + CS	19	0,8%	0,8%
CSNV + CS	8	0,36%	0,5%
3 types de VSS : HS + CSNV + CS	103	4,6%	6,9%

Co-occurrence de tous les types de violences (HM/V/VSS)

Considérant tous les types de violences évaluées dans l'étude le harcèlement moral (HM), les violences physiques et cyberviolences (V), et les violences sexistes et sexuelles (VSS), (comprenant le harcèlement sexiste (HS), les comportements sexuels non voulus (CSNV) et la coercition sexuelle (CS), sur l'ensemble de l'échantillon victimes et non victimes, 40% des répondant.es (N=2943) n'ont vécu aucune forme de violence. Parmi les répondant.es ayant indiqué avoir été victimes d'au moins un comportement violent, nous pouvons constater dans le Tableau VII-24 que 59,7% des victimes de notre étude ont vécu une seule forme de violence, 34% deux types de violences et 6,3% trois types des violences.

Tableau VII-24 **Co-occurrence de violences sexistes et sexuelles, violence et harcèlement moral depuis l'entrée dans l'établissement parmi les victimes de HM, V et VSS**

VICTIMISATION ET POLYVICTIMISATION (Echantillon victimes)	N	%
Un type	2640	59,7%
Uniquement HM	2009	45,4%
Uniquement Violences et cyberviolences	23	0,52%
Uniquement VSS	608	13,75%
Deux types	1503	34%
HM + Violence	197	4,45%
HM + VSS	1281	28,97%
Violence + VSS	25	0,56%
Trois types : HM + V + VSS	278	6,3%

Ces prévalences reflètent le risque bien réel d'être victimisé.e et exposé.e à de multiples types de violences. Certains types de violences tendent à coexister ; c'est notamment le cas du harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles ou encore du harcèlement sexiste et des comportements sexuels non voulus.

Ceci nous livre des indicateurs de dynamiques de **polyvictimisation** actives au sein des EES, qui sont par ailleurs confirmées par les corrélations entre les différents types de violences.

Corrélations entre les types de harcèlement et violences (HM/V/VSS)

Les analyses corrélationnelles indiquent des associations positives entre les trois types de violences sexistes et sexuelles et entre les cinq types de violences (HM, V, HS, CSNV, CS). Être victime d'un type de violence est associé à une probabilité plus élevée d'être victime d'un autre type de harcèlement ou de violences.

Le harcèlement sexiste est fortement corrélé aux comportements sexuels non voulus et au harcèlement moral, mais aussi aux violences physiques et cyberviolences et à la coercition sexuelle. **Le harcèlement moral** est corrélé aux violences physiques et cyberviolences ainsi qu'avec les trois types de violences sexuelles et sexistes. La corrélation est particulièrement forte avec les violences physiques, le harcèlement moral et le harcèlement sexiste. Enfin, **les violences physiques et cyberviolences** sont corrélées aux autres types de violences. Il en est de même pour les violences sexistes et sexuelles.

Tableau VII-25: Corrélations entre les différents types de victimisations

	Harcèlement moral	Violence physique et cyberviolence	Harcèlement sexiste	Comportement sexuel non voulu	Coercition sexuelle
Harcèlement moral	r = 1 N=10168	r = 0,29*** N=8236	r = 0,25*** N=8019	r = 0,19*** N=7768	r = 0,12*** N=7685
Violence physique et cyberviolence		r = 1 N=8362	r = 0,18*** N=7995	r = 0,19*** N=7734	r = 0,18*** N=7648
Harcèlement sexiste			r = 1 N=8136	r = 0,43*** N=7746	r = 0,22*** N=7650
Comportement sexuel non voulu				r = 1 N=7877	r = 0,27*** N=7675
Coercition sexuelle					r = 1 N=7788

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

En fait, cette perspective centrée sur les personnes victimes illustre le risque d'être exposé.e à de multiples violences. Dès lors que l'on est victime d'une forme de violence, le risque est d'en vivre d'autres. Cela souligne l'importance d'une intervention précoce pour stopper ces dynamiques. Par ailleurs, l'analyse de ces dynamiques observées parmi les victimes appelle à une réflexion sur l'implication des auteur.es. En effet, les études évaluant la perpétration relèvent que les polyvictimisations se conjuguent à des polyperpétrations. C'est notamment le

cas dans le champ des recherches sur les maltraitances, les violences sexuelles et les violences entre partenaires intimes (Glowacz et al., 2018 ; Hamby et al., 2013 ; Schokkenbroek et al., 2022). Autrement dit, commettre une forme de violence augmente le risque d'en commettre d'autres. Cela sera à explorer dans de futures études intégrant l'évaluation de la perpétration.

Ces résultats en termes de co-occurrence de violences présentées ci-dessus montrent, ainsi que l'a relevé Bergeron (2016), que les comportements violents en EES ne sont pas isolés mais sont susceptibles de prendre place dans des dynamiques complexes. Ces résultats, largement étayés par les récits livrés dans le questionnaire, sont de nature à soutenir l'hypothèse d'un cumul, voire d'une escalade des violences, notamment à travers une diversification de celles-ci. Des témoignages mettaient en évidence le fait que certains faits de nature sexuelle pouvaient se combiner à des comportements de harcèlement moral (insultes, rumeurs, etc.), notamment si la victime avait refusé les avances de l'auteur.e. D'autres faisaient le récit de représailles consécutives au dévoilement de faits de harcèlement moral, donnant lieu à de nouveaux comportements de harcèlement de la part de l'auteur.e. L'escalade, ou la crainte d'une escalade, a aussi été fréquemment évoquée par les victimes de comportements de nature sexiste ou sexuelle, des commentaires sexuels aux comportements intrusifs et coercitifs. Ces constatations appellent à ne pas banaliser les faits de harcèlement, de violence ou de discrimination dans les EES, quand bien même il s'agirait de faits apparemment isolés.

Par ailleurs, au-delà de cette analyse centrée sur les personnes, il est important de convoquer une lecture plus systémique intégrant des dynamiques de violences au sein de l'environnement au sein duquel elles sont perpétrées et subies, participant inévitablement au climat de ces environnements. Cette perspective sera envisagée dans le chapitre sur le climat des EES.

Les analyses montrent les co-occurrences et les corrélations entre les différents types de violences vécues au sein des EES. Au total, 40% des victimes rapportent avoir été victimes de plusieurs types de violences. Aussi, les analyses corrélationnelles permettent d'affirmer qu'être victime d'un type **de violence/harcèlement** est associé à une probabilité plus élevée d'être victime d'un autre type de harcèlement ou de violences. **Les différents types de violences (harcèlement moral, violences physiques et cyberviolences, harcèlement sexiste, comportement sexuel non voulu et coercition sexuelle) coexistent et s'inscrivent dans des dynamiques de polyvictimisation.**

Le harcèlement moral est fortement corrélé aux violences physiques et aux violences sexistes et sexuelles. De même, le harcèlement sexiste, dont le degré de sévérité pourrait être banalisé, est fortement corrélé aux comportements sexuels non voulus (dont certains comportements sont sanctionnés par le droit pénal sexuel). Ceci rejoint des résultats d'études précédentes telles que celle de Lim et Cortina (2005).

Il est dès lors essentiel de considérer, dans la prévention et le suivi, non seulement les violences les plus sévères mais aussi les violences plus ordinaires, plus fréquentes et de plus faible intensité (et/ou plus subtiles) qui en sont le terreau, et ce à travers des interventions à différents niveaux : organisationnel, des victimes, des auteur.es ou potentiel.les auteur.es et des témoins.

GROUPES VULNERABLES AU SEIN DES EES



VII.I Groupes vulnérables au sein des EES

La majorité des études menées au sein des EES relèvent que des groupes démographiques particuliers sont davantage exposés aux violences et connaissent des taux plus élevés de victimisation (Berdahl & Moore, 2006 ; Hajjat et al., 2022 ; Katz-Wise & Hyde, 2012 ; Sallee & Diaz, 2013 ; Simpson & Cohen, 2004). Il s'agira, dans cette section, d'identifier s'ils et elles ont été davantage victimes de comportements de violences et de harcèlement. Des analyses comparatives des scores de victimisations seront menées successivement sur base des variables : précarité, handicap, orientation sexuelle.

Minorités sexuelles

Les minorités sexuelles sont ciblées comme un groupe à risque de multiples discriminations et violences (Katz-Wise & Hyde, 2012 ; Mennicke et al., 2021).

Au sein de l'échantillon (N=11698), 78,5% des répondant.es sont hétérosexuel.les (N=9188), 6,8% bisexuel.les (N=801), 3,9 homosexuel.les (N=458), 3,7% queers ou pansexuel.les (N=431) et 0,8% asexuel.les (N=98). Les analyses comparatives ont porté sur trois groupes : les personnes hétérosexuel.les, les personnes homosexuel.les et les personnes bisexuel.les, queers, pansexuel.les ou asexuel.les. Les analyses montrent des différences significatives des scores de victimisation pour les différents types de violences.

En ce qui concerne le harcèlement moral, les répondant.es non hétérosexuel.les présentent des scores de victimisation significativement supérieurs aux répondant.es hétérosexuel.les. Il en est de même pour les violences sexistes et sexuelles bien que le score de victimisation des personnes homosexuelles soit plus faible que celui des personnes issues d'autres minorités sexuelles ($p < 0,001$). Il n'y a pas de différence significative entre ces groupes pour les violences /cyberviolences.

Autrement dit, les répondant.es non hétérosexuel.les présentent des prévalences et des scores de victimisation de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles plus élevés que les répondant.es hétérosexuel.les, surtout pour les comportements de nature sexiste et sexuelle auxquels ils et elles sont particulièrement exposé.es. Ces données sont cohérentes avec les données qualitatives (récits de victimisation) de la présente recherche qui montrent comment l'homosexualité et la bisexualité peuvent activer des réactions de curiosité, d'hostilité ou encore des avances sexuelles non souhaitées. Certaines victimes racontent qu'il est arrivé qu'elles ou leur partenaire aient été l'objet de questions intrusives voire de fantasmes autour de leur orientation sexuelle, perçue comme « autre » ou « exotique ». D'autres font le récit d'insultes, de rumeurs et de moqueries. Ceci laisse à penser que les répondant.es non hétérosexuel.les vivent des violences homophobes dans les établissements d'enseignement supérieur mais aussi que leur orientation sexuelle en fait des groupes à risques pour les violences sexuelles (Hajjat et al., 2022 ; Sallee & Diaz, 2013).

Précarité

Précarité des étudiant.es

Afin de mesurer la variable « précarité des étudiant.es », il a été demandé aux étudiant.es s'ils et elles **bénéficiaient d'une aide financière afin de mener l'année académique**. Nous n'avons pas retenu dans ce groupe les étudiant.es dont le dossier était en cours au moment de la recherche.

Parmi les 7040 étudiant.es ayant répondu, 36,8% (N=2587) ont bénéficié d'une telle aide pour mener leur année académique.

Les analyses comparatives indiquent **des différences significatives des scores de victimisation pour les comportements de harcèlement moral ($p < 0,001$) et de violences/cyberviolences ($p = 0,02$)**, mais pas pour les violences sexistes et sexuelles. Autrement dit, les étudiant.es en situation de précarité rapportent plus de faits de harcèlement moral et de violences ou cyberviolences que les étudiant.es non précaires.

Précarité de l'emploi des membres du personnel

La variable « précarité pour les membres du personnel » repose sur la **perception de précarité de leur emploi** (voir chapitre sur les données socio-démographiques). Au sein de l'échantillon (N=4364), 24,1% des membres du personnel et doctorant.es membres du personnel (N=1049) estiment que leur emploi est précaire ou plutôt précaire et 72,5% (N=3164) estiment qu'il ne l'est pas (pas précaire et plutôt pas précaire).

Les analyses comparatives indiquent **des différences significatives des scores de victimisation pour les comportements de violences sexistes et sexuelles ($p = 0,003$)** mais pas pour le HM et les violences/cyberviolences. Dès lors, parmi les membres du personnel, la précarité (perçue) de l'emploi met en avant une vulnérabilité de ce groupe pour les violences sexistes et sexuelles.

La précarité financière chez les étudiant.es et la précarité perçue de l'emploi parmi les membres du personnel semblent constituer un facteur de vulnérabilité par rapport au risque de violence, de harcèlement moral et de violences physiques pour les étudiant.es et de violences sexistes et sexuelles pour les membres du personnel incluant les doctorant.es.

Handicap et troubles

Certaines recherches ont mis en évidence que le handicap constituait un facteur de vulnérabilité par rapport à différents types de victimisation (Cantor et al., 2020 ; Plummer & Findley, 2012, voir aussi les méta-analyses de Hughes et al., 2012 ou Trundle et al., 2023). Toutefois, peu d'études se sont penchées sur la relation entre handicap et victimisation dans l'enseignement supérieur en particulier. Parmi celles-ci, l'étude de Campe (2021) a notamment mis en évidence que le handicap entraînait une augmentation significative du risque d'agression sexuelle chez

les étudiant.es universitaires porteur.euses de handicap, qui présentent dans leur étude des taux de victimisation supérieurs à ceux des étudiant.es valides. Kirkner et al. (2021) font des constatations similaires.

Il a été demandé à l'ensemble des répondant.es s'ils et elles avaient un trouble ou handicap impactant la vie quotidienne. Au sein de l'échantillon (N=11693), 19% (N=2219) ont signalé avoir de tels troubles ou handicaps ; 73,5% (N=1630) sont des étudiant.es, 1,9% (N=42) sont des doctorant.es, 1,1% (N=24) sont des doctorant.es membres du personnel et 20,7% (N=459) sont des membres du personnel.

Les analyses comparatives entre les personnes ayant signalé un trouble ou handicap ou non indiquent des **différences significatives des scores de victimisation pour tous les types de violences : harcèlement moral, violences physiques et violences sexistes et sexuelles ($p < 0,001$)**. Dès lors, on peut considérer que présenter un handicap pour les personnes au sein des EES, étudiant.es et membres du personnel, augmente le risque de victimisation de ces violences. Une limite est que notre étude ne tient pas compte des relations nuancées entre les types de handicaps et de troubles et les types de violences vécues.

Nos résultats se basant sur les prévalences et les scores de victimisation de harcèlement moral, de violences physiques et cyberviolences et de violences sexistes et sexuelles tendent à confirmer qu'au sein des EES, quel que soit le statut, des groupes de personnes sont susceptibles d'être survictimisées au sein des EES ; (1) **les personnes non hétérosexuelles** (2) **les personnes porteuses de handicap** ou d'un trouble qui affecte leur quotidien (3) **les personnes au statut précaire** (statut professionnel et précarité étudiante). Ces résultats rejoignent ceux de précédentes études (Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Cantor et al., 2020 ; Katz-Wise & Hyde, 2012 ; Kirkner et al., 2022 ; Mennicke et al., 2021 ; Plummer & Findley, 2012 ; Sallee & Diaz, 2013 ; Simpson & Cohen, 2004 ; voir aussi Hajjat et al., 2022 pour leur enquête sur les facteurs de discrimination et la précarité étudiante).

Être victime de ces agissements a des répercussions multiples sur la santé, la santé mentale et les capacités professionnelles et académiques, comme en témoignent notamment les récits de victimisation. Les comportements de harcèlement, de violence et de discrimination qui ciblent les minorités sexuelles, les personnes porteuses de handicap et les personnes en situation de précarité constituent un obstacle à l'inclusivité dans l'enseignement supérieur. Sur le plan psychologique, ils et elles s'inscrivent dans la théorie du *Minority Stress Model* (Frost & Meyer, 2023), qui postule que les minorités (sexuelles, culturelles, etc.) font l'objet d'une stigmatisation chronique, sociale et structurelle qui, en combinaison d'autres facteurs de stress (comme un épisode de victimisation), a des conséquences néfastes et cumulatives sur leur santé et leurs relations. Ces personnes sont aussi moins susceptibles de demander de l'aide par les voies officielles, de crainte d'être stigmatisées par les intervenant.es. Il apparaît essentiel d'inclure une réflexion à ce niveau au sein des EES.

Le concept d'intersectionnalité, développé par la juriste américaine Kimberlé Crenshaw à la fin des années 1980, renvoie à la manière dont les différents facteurs de discrimination interagissent

et peuvent se combiner (Crenshaw, 1989). L'auteurice développe que les expériences vécues par une femme noire ne peuvent être comparées ni à celles d'une femme blanche, ni à celles d'un homme noir ; ces expériences sont le produit de ces discriminations conjuguées, qui se renforcent mutuellement. Autrement dit, les personnes sont susceptibles de présenter conjointement plusieurs caractéristiques à risque de discrimination (sexe, race, classe, orientation sexuelle, handicap, etc.) qui interagissent entre elles pour produire des expériences de victimisation situées. Cet outil critique permettra d'envisager la réalité de ces publics dans l'enseignement supérieur. Une perspective intersectionnelle présente un intérêt certain pour la recherche future, comme l'ont déjà montré les recherches de Berdahl et Moore (2006), Sallee et Dias (2013) ou encore Wood et al. (2021). Bien que les données soient disponibles pour l'enquête BEHAVES, le temps manque pour mener des analyses sous cet angle ; il s'agit d'une limite de la présente étude.

En conclusion

Cette approche en termes de vulnérabilités amène à inscrire ces différents types de violences au sein des établissements d'enseignement supérieur :

- Au sein du paradigme et du cadre des **violences fondées sur le genre** désignant tout *type d'acte préjudiciable perpétré contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe, de leur genre, de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre, réels ou perçus et basé sur un déséquilibre des pouvoirs et exercé dans l'intention d'humilier et de faire naître chez une personne ou un groupe de personnes un sentiment d'infériorité et/ou de subordination.*
- Et du cadre de la loi anti-discrimination.

Recommandations : L'application de ces cadres au sein des EES est essentielle pour les politiques de prévention et de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral, les violences physiques et cyberviolences, et les violences sexistes et sexuelles. Il apparaît nécessaire de penser l'accessibilité des dispositifs d'aide pour ces publics vulnérables ; la recherche recommande de recourir à des collaborations entre services spécialisés et services propres aux EES mais aussi d'intégrer aux campagnes de prévention et de formation des professionnel.les une information spécifique sur les groupes vulnérables (Kirkner et al., 2022 ; Mennicke et al., 2023). Hong (2017) recommande par exemple l'adoption d'une perspective de justice sociale, reconnaissant les identités intersectionnelles dans l'optique d'une sensibilisation adressée à l'ensemble de la communauté des EES. Il est également relevé la nécessité de sensibiliser les témoins et les personnes qui ne font pas partie de ces groupes vulnérables comme acteur.rices de prévention et allié.es pour les victimes (responsabilité partagée). Hong (2017) souligne enfin la pertinence de collaborations et de relais avec des services pertinents. Par ailleurs, les recherches futures devront poursuivre ces analyses avec une perspective intersectionnelle.

RÉPERCUSSIONS



VII.J Répercussions

Introduction

Ainsi que l'a largement documenté la littérature scientifique, le harcèlement moral, les violences physiques, sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur ont des impacts sur le bien-être, la santé mentale, et le fonctionnement scolaire des étudiant.es et des travailleur.euses qui en sont victimes (Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Molstad et al., 2023 ; Geppert et al., 2023 ; Henning et al., 2017) . Dans notre étude, les répercussions que peuvent vivre les victimes des différents types de harcèlement et violences dans leur EES en FWB ont été explorées à partir des données quantitatives et des récits livrés au sein du questionnaire.

Plusieurs mesures ont été proposées aux participant.es qui avaient signalé avoir vécu un ou plusieurs des comportements, et à ceux et celles qui ont rapporté avoir été témoins de ceux-ci. Premièrement, il leur a été demandé dans quelle mesure les répondant.es ressentaient certaines difficultés suite aux comportements qu'ils et elles avaient subis. L'auto-évaluation des répercussions portait sur les sphères académique et professionnelle, affective, et intime ; la consommation d'alcool et de médicaments ; la santé et les symptômes de stress post-traumatique. Les réponses données par les victimes de l'étude aux différents items de cette échelle sont présentées sous forme de graphiques ci-dessous.

Une seconde analyse des répercussions reposait, non plus sur la perception subjective des répondant.es victimes, mais sur une évaluation à partir de mesures de santé adressées à tous.les les répondant.es de l'enquête : une échelle de dépression et d'anxiété, des idéations suicidaires et des conduites de consommation. Concernant l'impact potentiel sur la productivité et les capacités d'apprentissage des victimes, une mesure du sentiment de doute subjectif par rapport aux capacités professionnelles ou académiques du sujet a été proposée (voir section « Répercussions » dans le chapitre méthodologie). Afin de mesurer l'impact des victimisations subies, nous avons tout d'abord réalisé des analyses comparatives de ces variables entre les répondant.es victimes et non victimes et ensuite des analyses de corrélation entre les types de violences subies et les répercussions. Enfin, l'analyse des répercussions ressortant de l'analyse des récits des participant.es livrés au cours du questionnaire apportera une approche complémentaire aux données quantitatives.

Répercussions multiformes des faits de harcèlement moral, les violences physiques, sexistes et sexuelles

Les figures VII-31 et VII-32 rendent compte des répercussions rapportées par les personnes ayant été victimes d'au moins un comportement de harcèlement et/ou de violence/cyberviolence, et/ou de violences sexistes et sexuelles.

Les membres du personnel incluant les doctotant.es (N=2125) et les étudiant.es (N=2430) rapportent principalement des répercussions au niveau de la sphère professionnelle et académique. Les symptômes de stress post-traumatique comme l'évitement, l'intrusion, l'hypervigilance et le détachement sont également fortement signalés par toutes les victimes.

Pour les conséquences au niveau de la sphère professionnelle, les **membres du personnel** rapportent avoir éprouvé suite aux faits des difficultés à poursuivre leurs activités professionnelles dans l'établissement (71,1% des victimes), avoir eu l'intention de changer leur parcours professionnel (56,6%), avoir connu une baisse de rendement (56,1%), avoir eu peur de venir physiquement travailler dans l'établissement (34,3%) et 27,1% signalent avoir pris des congés ou un arrêt maladie. Relevons encore que près de la moitié (47,1%) rapportent avoir été éloigné.es de leurs collègues. Sur le plan psychologique, les symptômes de stress post-traumatique d'évitement, d'hypervigilance, de détachement et d'intrusion sont rapportés par la moitié des victimes. Dans le domaine de la santé, 43,1% des victimes disent que les faits ont impacté certaines de leurs habitudes de vie telles que le sommeil ou l'alimentation, 40,2% signalent avoir éprouvé des symptômes physiques et une victime sur cinq relève une augmentation de sa consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues. Enfin, 28,2% des membres du personnel victimes disent avoir éprouvé des difficultés dans leur vie affective, sexuelle ou intime suite aux faits.

Pour les **étudiant.es**, comme pour les membres du personnel, ce sont les difficultés à poursuivre les activités académiques qui sont les plus rapportées (62,5%) mais aussi une baisse de rendement (51,2%), une peur de la présence sur le lieu des études (45,3%) et 43,6% indiquent avoir manqué ou abandonné des cours à la suite des faits. Les taux de mise en congé ou arrêt maladie sont semblables à ceux des membres du personnel (21%). L'impact auto-évalué se marque aussi au niveau psychologique, notamment par des symptômes de stress post-traumatique fortement signalés. Les étudiant.es relèvent également des conséquences au niveau de leur santé par la survenue de symptômes physiques, une augmentation de leur consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues et des troubles de leurs habitudes de vie (sommeil, alimentation). La moitié des étudiant.es victimes rapportent avoir été éloigné.es des autres étudiant.es, ce qui peut avoir des répercussions au niveau de l'engagement académique. Enfin, ils et elles signalent des perturbations au niveau de leur vie affective, intime et sexuelle.

Cette première analyse partant de l'auto-évaluation des personnes victimes des conséquences des faits indique de multiples répercussions dans les différentes sphères de la vie des étudiant.es et des membres du personnel. L'impact perçu au niveau de la productivité et de la scolarité est majeur. Les perturbations et baisses de rendement assorties de peur de se rendre sur les lieux d'étude et de travail peuvent se traduire, pour les étudiant.es, par un abandon des cours. Les conséquences rapportées au niveau psychologique et physique sont pour toutes les victimes de nature à entraver leur bon fonctionnement et le bien-être de ces personnes. Il s'agit d'autant d'indications d'un besoin de prise en charge psychologique voire médicale.

Figure VII-31 : Répercussions rapportées par les membres du personnel victimes (incluant les doctorant.es) (N=2125)

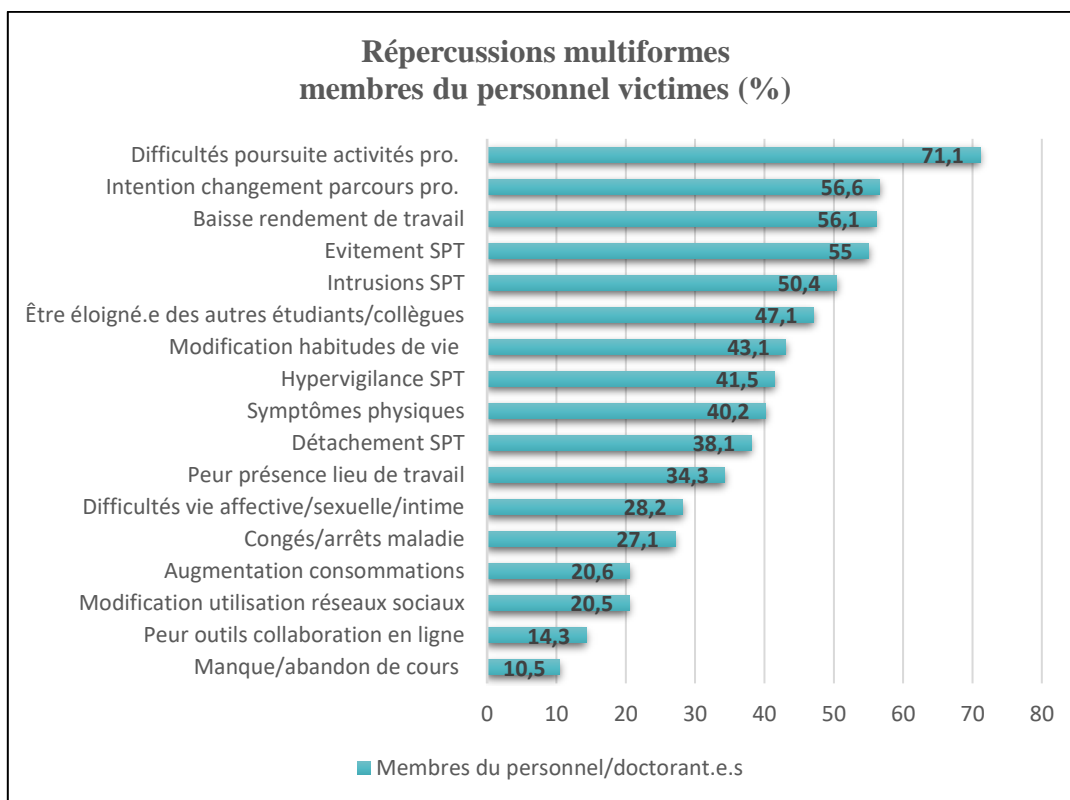
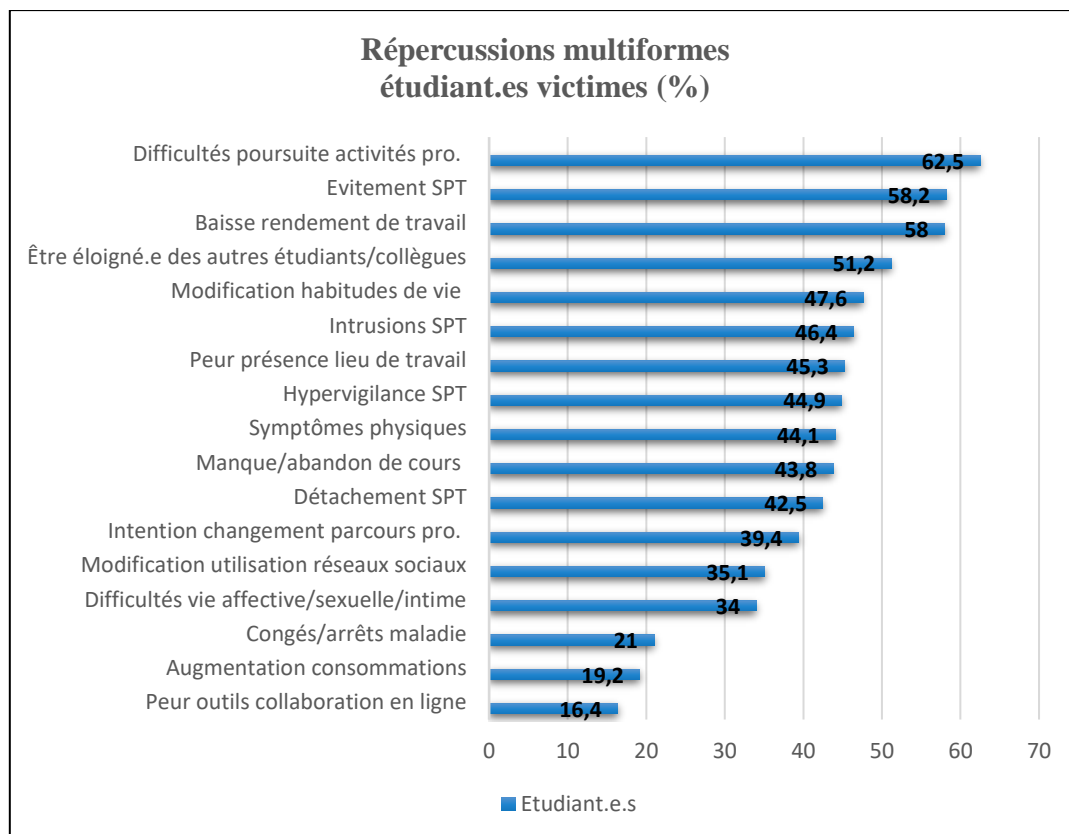


Figure VII-32 : Répercussions rapportées par les étudiant.es victimes (N= 2430)



Scores de répercussions multiformes et de stress post-traumatique des victimes selon le sexe et le statut

Afin de poursuivre les analyses, à partir de cette échelle, nous avons créé une première variable « **Répercussions multiformes** » (incluant les premiers 13 items ; $\alpha_{\text{victimes}}:0,91$) et une deuxième variable « **Répercussions de stress post-traumatique** » évaluant spécifiquement les symptômes de stress post-traumatiques sur base des items 14 à 17 ($\alpha_{\text{victimes}}:0,86$; $\alpha_{\text{temoins}}:0,83$). Ces mesures, pour rappel, reposent sur l'auto-évaluation des victimes. La comparaison des scores de répercussions multiformes selon le sexe et le statut montre que les femmes et surtout les personnes non binaires présentent des scores significativement supérieurs à ceux des hommes [$p=0,03$; $p=0,04$]. Concernant les statuts, les étudiant.es présentent un score de répercussions multiformes plus élevé que celui des membres du personnel (les doctorant.es membres du personnel : $p=0,01$; les membres du personnel : $p=0,001$).

Tableau VII-26 : Répercussions multiformes- scores moyens et médians

		Moyenne (écart-type)	Médiane (intervalle interquartile)
Statut	Etudiant.es	1,89 (0,02)	1,54 (1,23)
	Doctorant.es	1,78 (0,09)	1,31 (3,54)
	Doctorant.es membres du personnel	1,53 (0,08)	1,23 (0,61)
	Membres du personnel	1,75 (0,02)	1,46 (4)
Sexe	Hommes	1,77 (0,03)	1,46 (1,07)
	Femmes	1,84 (0,02)	1,54 (1,16)
	Non binaires	2,08 (0,1)	1,77 (1,46)

Dans la lignée des résultats à la variable « répercussions multiformes », les femmes et les personnes non binaires présentent des scores de stress post-traumatique significativement plus élevés que ceux des hommes ($p<0,001$; $p=0,008$). Il n'est pas relevé de différence significative des médianes de la variable « répercussion post-traumatique » selon le statut. Autrement dit, les sujets non binaires et les femmes signalent des niveaux plus élevés de symptômes de stress post-traumatique à la suite des victimisations d'une ou de plusieurs formes de harcèlement et de violences subies depuis leur entrée dans l'EES.

Tableau VII-27: Répercussions de stress post-traumatique - scores moyens et médians

		Moyenne (écart-type)	Médiane (intervalle interquartile)
Statut	Etudiant.es	2,16 (0,03)	1,75 (2)
	Doctorant.es	2,11 (0,1)	1,75 (4)
	Doctorant.es membres du personnel	2,05 (0,13)	1,5 (1,81)
	Membres du personnel	2,19 (0,03)	1,75 (4)
Sexe	Hommes	2,02 (0,04)	1,5 (1,75)
	Femmes	2,21 (0,02)	1,75 (1,75)
	Non binaires	2,58 (0,13)	2,25 (2,13)

Sentiment de doute subjectif des victimes par rapport aux capacités professionnelles ou académiques

Une troisième variable « *Self Doubt* » (Oleson et al., 2000) a été proposée, mesurant le **sentiment de doute subjectif par rapport aux capacités professionnelles ou académiques** des répondant.es à la suite des faits ($\alpha_{\text{victimes}}:0,90$).

Pour la variable évaluant l'impact par rapport aux capacités professionnelles et académiques, les femmes rapportent des scores plus élevés que ceux des hommes ($p<0,001$) mais, comme pour les autres répercussions multiformes et post-traumatiques, les personnes non binaires sont encore plus impactées que les femmes ($p=0,005$). Concernant les statuts, les étudiant.es et les doctorant.es se disent plus impacté.es suite aux faits que les membres du personnel au niveau de leurs capacités académiques.

Tableau VII-28 : Sentiment de doute subjectif par rapport aux capacités professionnelles et académiques - scores moyens et médians des victimes

		Moyenne (écart-type)	Médiane (intervalle interquartile)
Statut	Etudiant.es	2,63 (0,02)	3 (2)
	Doctorant.es	2,41 (0,09)	2,5 (3)
	Doctorant.es membres du personnel	2,36 (0,12)	2,33 (2,33)
	Membres du personnel	2,08 (0,02)	2 (3)
Sexe	Hommes	2,13 (0,03)	2 (2)
	Femmes	2,46 (0,02)	2,67 (2)
	Non binaires	2,78 (0,11)	3 (1,67)

Répercussions au niveau des témoins

Les impacts au niveau des témoins ont été évalués avec les mêmes échelles que celles proposées aux victimes. Les témoins signalent, dans une moindre mesure que les victimes, diverses répercussions faisant suite à l'exposition aux faits de harcèlement moral, violences physiques/cyberviolences, violences sexistes et sexuelles. Les analyses comparatives sur les différentes échelles montrent l'absence de différence significative pour les deux premières variables (répercussions multiformes et répercussions post-traumatiques). En revanche, les femmes témoins de ces agissements se disent significativement plus affectées au niveau du sentiment de doute par rapport à leur capacités professionnelles et académiques ($p<0,001$) que les hommes et les personnes non binaires, et les étudiant.es plus que les membres du personnel ($p<0,00$).

Tableau VII-29: Sentiment de doute subjectif par rapport aux capacités professionnelles et académiques - scores moyens et médians des témoins

		Moyenne (écart-type)	Médiane (intervalle interquartile)
Statut	Etudiant.es	1,88 (0,04)	1,33 (1,67)
	Doctorant.es	1,41 (0,12)	1 (2,67)

		Moyenne (écart-type)	Médiane (intervalle interquartile)
	Doctorant.es membres du personnel	1,35 (0,14)	1 (0,33)
	Membres du personnel	1,44 (0,04)	1 (3)
Sexe	Hommes	1,54 (0,04)	1 (1)
	Femmes	1,82 (0,04)	1,33 (1,67)
	Non binaires	1,73 (0,21)	1,33 (1,5)

Analyses comparatives des profils symptomatologiques victimes et non-victimes de faits

Le point précédent a permis d'identifier les répercussions d'après l'auto-évaluation des victimes. Le présent point permettra d'identifier si objectivement les victimisations entraînent des répercussions sur le bien-être des répondant.es. Dans ce but, une comparaison entre les répondant.es ayant rapporté avoir été victimes et les répondant.es n'ayant signalé aucune victimisation (comparaison entre victimes et non-victimes) a été réalisée par rapport aux mesures d'anxiété et de dépression, d'idéation suicidaire, de sentiment de doute et de la consommation médicamenteuse.³²

Pour les trois types de violences, les victimes (femmes, hommes et non binaires), étudiant.es et membres du personnel présentent des symptômes dépressifs, anxieux et suicidaires, de consommation médicamenteuse et de sentiment de doute par rapport leurs capacités académiques et professionnelles significativement plus élevés qu'une personne n'ayant vécu aucun de ces comportements. Ces résultats renforcent et confirment ceux présentés plus haut s'étant basés sur l'auto-évaluation des répercussions par les victimes.

Tableau VII-30: Comparaison des profils symptomatologiques entre victimes et non-victimes par type de violences (a)

	Harcèlement moral				Violences et cyberviolences			
	Victimes		Non-Victimes		Victimes		Non-Victimes	
	Moy (ET)	Méd (IIQ)	Moy (ET)	Méd (IIQ)	Moy (ET)	Méd (IIQ)	Moy (ET)	Méd (IIQ)
Anxiété	9,57(4,9)	9(7)	7,56(4,42)	7(6)	11(5,63)	11(10)	8,6(4,7)	8(7)
Dépression	6,92(4,4)	6(7)	5,19(3,94)	4(6)	7,98(4,83)	8(8)	6,08(4,27)	5(6)
Idées suicidaires	3,34(1,9)	2(2)	2,81 (1,47)	2(1)	3,8(2,13)	3(3)	3(1,71)	2(2)
Doutes capacités aca.et prof.	2,39(1,0)	2,3(2)	1,69(0,92)	1(1,33)	2,6(1,1)	3(2,3)	2,09(1,03)	2(2)
Consom. de médic. sans prescription	1,3(0,91)	1(0)	1,21 (0,76)	1(0)	1,4 (1,05)	1(0)	1,24 (0,8)	1(0)
Consom. de médic. sur prescription	1,7(1,62)	1(0)	1,34 (1,15)	1(0)	1,9(1,77)	1(1)	1,56(1,4)	1(0)

³² Réalisation d'un test U de Mann-Whitney pour comparer les victimes et les non-victimes, utilisation du d de Cohen en tant que mesure de la taille des effets.

Tableau VII-31 : Comparaison des profils symptomatologiques entre victimes et non-victimes par type de violences (b)

	Violences sexistes et sexuelles			
	Victimes		Non-victimes	
	Moyenne (ET)	Médiane (IIQ)	Moyenne (ET)	Médiane (IIQ)
Anxiété	9,97 (4,95)	9,5 (8)	8,01 (4,6)	7 (6)
Dépression	7,07 (4,45)	7 (7)	5,69 (4,19)	5 (6)
Idées suicidaires	3,42 (1,95)	3 (2)	2,91 (1,6)	2 (1)
Doutes capacités aca. et prof.	2,37 (1,06)	2,33 (2,3)	1,98 (1,01)	1,67 (2)
Consom. de médic. sans prescription	1,32 (0,92)	1 (0)	1,21 (0,75)	1 (0)
Consom. de médic. sur prescription	1,63 (1,5)	1 (0)	1,57 (1,47)	1 (0)

Répercussions et types de victimisation : analyses corrélationnelles

Pour terminer cette section, nous avons réalisé une analyse corrélacionnelle entre les différentes répercussions chez les victimes et les types de violences subies. Cette analyse permettra d'identifier si et comment les différents types de faits (harcèlement moral, violences et cyberviolences, violences sexistes et sexuelles) sont associées aux répercussions.

Lorsqu'on considère l'échantillon des victimes d'un ou de plusieurs types de faits, il ressort que **les trois scores de victimisation sont positivement corrélés aux répercussions multiformes, aux répercussions post-traumatiques, à la symptomatologie anxieuse et dépressive, aux idées suicidaires et au sentiment de doute**. Ces résultats nous permettent de confirmer les associations entre la victimisation et la manifestation de ces symptômes dépressifs, anxieux post-traumatiques, suicidaires et de doute par rapport à ses capacités professionnelles et académiques. En réalité, plus une personne est victime de faits de harcèlement, de violences et de violences sexistes et sexuelles, plus elle est susceptible de présenter des symptômes importants au niveau de ces différentes dimensions.³³ Toutefois, ainsi que vont le montrer les récits des victimes, un incident isolé et apparemment peu intrusif peut être vécu comme violent par les victimes et susciter de la souffrance. A contrario, les victimes qui trouvent les ressources adéquates dans leur environnement pour faire face à l'agression peuvent entamer un cheminement résilient et limiter les répercussions sur leur vie.

³³ Les résultats sont plus inconsistants concernant la consommation de médicaments avec ou sans prescription. En particulier, le harcèlement moral est corrélé positivement à la consommation de médicaments avec ou sans prescription, alors que les violences sexuelles et sexistes sont positivement corrélées avec la consommation de médicaments sur prescription.

Il est intéressant de relever que ce sont les **personnes victimes de harcèlement moral qui présentent les corrélations les plus fortes avec les scores de répercussions multiformes et post-traumatiques**. Ce résultat indique l'impact de ces agissements sur le bien-être des personnes qui en sont victimes et dès lors l'importance de les prendre en compte dans les politiques préventives.

Tableau VII-32: **Corrélations entre les scores de victimisation (HM-V-VSS) et les types de répercussions**

	Score de victimisation		
	Harcèlement moral	Violence	Violences sexistes et sexuelles
Répercussions multiformes	r = 0,44*** p<0,001 N=2656	r = 0,20*** p<0,001 N=362	r = 0,24*** p<0,001 N=1523
Répercussions de stress post-traumatique	r = 0,41*** p<0,001 N=3677	r = 0,20*** p<0,001 N=5401	r = 0,27*** p<0,001 N=1983
Anxiété	r = 0,20*** p<0,001 N=3515	r = 0,11** p=0,002 N=507	r = 0,15*** p<0,001 N=1921
Dépression	r = 0,19*** p<0,001 N=3386	r = 0,12** p=0,002 N=484	r = 0,08*** p<0,001 N=1848
Idées suicidaires	r = 0,14*** p<0,001 N=3684	r = 0,16*** p<0,001 N=537	r = 0,13*** p<0,001 N=1986
Doutes sentiments de capacités aca. et prof.	r = 0,23*** p<0,001 N=3686	r = 0,15*** p<0,001 N=534	r = 0,16*** p<0,001 N=1982
Consom. de médic. sans prescription	r = 0,09*** p<0,001 N=3851	r = 0,06 p = 0,14 N=555	r = 0,02 p=0,56 N=5066
Consom. de médic. sur prescription	r = 0,12*** p<0,001 N=3865	r = -0,02 p = 0,66 N=562	r = 0,08*** p<0,001 N=2084

*p<0,05 ; **p<0,01 ; ***p<0,001

Récits de victimisation : les répercussions

Lors des récits livrés au cours de l'enquête, de nombreux.ses répondant.es évoquent les souffrances et répercussions liées aux faits de harcèlement, de violence (sexuelle et non sexuelle) et de discrimination dans l'enseignement supérieur. Une analyse thématique a été menée pour faire émerger les éléments signifiants de l'ensemble de ces récits. Les points suivants présenteront le résultat des analyses autour de ces répercussions.

Les répercussions

Différents termes sont évoqués de manière récurrente autour des vécus de victimisation :

- De nombreux participant.es se disent « **blesé.es** » ou « *touché.es* » par ce qui est arrivé.
- D'autres parlent d'une forme de **mépris** : « *humilié.e* », « *dénigré.e* », « *insulté.e* ». Certain.es parlent de répercussions en termes **d'isolement** : elles et ils se sentent « *trahi.es* », « *isolé.es* », « *exclus* », « *ostracisé.es* », « *discriminé.es* ».
- D'autres parlent d'un **état de sidération** au cours duquel ils et elles se sont trouvé.es « *figé.e* », « *tétanisé.e* », « *confus.e* », « *en état de choc* », « *sidéré.e, je ne savais pas comment réagir* », « *impuissant.e* ». Ce champ lexical traduit aussi combien il peut être difficile pour les victimes de réagir au moment de l'agression.
- Le vécu des participant.es se traduit également sur le plan **émotionnel** : « *triste* », « *en colère* », « *stressé.e* », « *angoissé.e* », « *peur* », « *insécurité* ». D'autres disent être devenus « *méfiant.es* » ou « *paranos* ». D'autres enfin se sentent coupables ou honteux.ses.
- De nombreuses personnes nomment que les faits étaient « **violents** ». Tous les répondant.es ne le nomment toutefois pas explicitement, et le choix de décrire les comportements vécus comme « violents » n'est d'ailleurs pas proportionnel à leur degré d'intrusion physique : une insulte peut être décrite comme violente, tandis que certain.es tendent à banaliser un toucher de nature sexuelle.

Les conséquences les plus souvent rapportées touchent au bien-être des participant.es. Ils et elles peuvent rapporter des **symptômes physiques**, comme une boule au ventre, des tremblements, une difficulté à se concentrer, des troubles du sommeil ou de l'alimentation, etc. D'autres racontent être tombés malades suite aux faits, qu'il s'agisse de burn-out ou d'autres maladies.

Certain.es participant.es présentent les symptômes d'un **syndrome de stress post-traumatique** : état de sidération, reviviscences, indices qui réactivent les symptômes, sentiment d'impuissance et d'effraction au moment des faits, etc. C'est particulièrement le cas lorsque la dynamique harcelante est ancrée et persistante ou lorsqu'une différence importante de statut entre auteur.e et victime menace la carrière ou les études de la victime.

Les faits peuvent également amener des **remaniements dans la relation aux études ou à la carrière**. Certain.es participant.es rapportent avoir été contraint.es d'abandonner leurs études ou leur emploi en raison des symptômes et de leur souffrance. D'autres ont souffert de burn-out. D'autres encore se sont senti.es obligé.es de devoir prouver leur valeur : ils et elles se sont investi.es intensément dans leur travail après la crise, au risque de s'épuiser et de commettre des erreurs. Paradoxalement, ce type de solution a pu amener un abandon ou une reprise des faits (ex. une baisse de productivité au travail qui fournit un prétexte à l'auteur.e pour amplifier ou répéter le harcèlement moral).

En ce qui concerne les faits de **violence physique** en particulier, les participant.es rapportent **moins de symptômes et de conséquences sur leur vie** que lorsqu'il s'agit de harcèlement moral par exemple. La palette d'émotions évoquée est elle aussi plus restreinte. Autrement dit, s'il ne faut pas banaliser les faits de violences physique dans les établissements d'enseignement supérieur, il ne s'agit pas des faits les plus courants ou de ceux qui suscitent le plus de souffrance. Il est possible que ces faits soient plus faciles à identifier comme violents et qu'il soit plus aisé pour la victime de prendre une place active dans l'opposition ou le dévoilement des faits. Elle retrouve dès lors du pouvoir d'action qui réduit le potentiel traumatique de l'agression. Ces faits sont par ailleurs plus faciles à prouver, augmentant la probabilité que la victime obtienne justice : il s'agit d'un autre facteur qui participe de la résilience des victimes.

En somme, les répercussions identifiées par les participant.es corroborent les données de l'enquête quantitative. Remarquons toutefois que les conduites de consommation ne sont rapportées que de manière épisodique par les victimes au travers des récits, ce qui peut signifier qu'elles n'ont pas établi un lien direct entre la consommation et la survenue des faits, ou que ces répercussions sont plus difficiles à mettre en mots. Ces répercussions **varient en intensité**. Elles ne sont pas nécessairement fonction du type d'actes qu'ont subi les victimes. La relation entre la gravité des faits et les répercussions sur les victimes semble complexe et liée à différents facteurs. Les récits des participant.es permettent d'identifier certaines des circonstances qui peuvent aggraver les répercussions des faits, nous y reviendrons par après.

Qu'est-ce qui fait souffrance ?

Les récits ont permis de relever certains éléments et certaines caractéristiques des faits qui font traumatisme pour les victimes. Ils sont identifiables car ils constituent le moment du récit où la victime peut nommer « *c'est ça le pire* ».

Certains faits font violence car ils surviennent alors que la victime ne s'y attendait pas, sans raison apparente. Ils font effraction et la prennent **par surprise**. C'est par exemple le cas d'une brusque explosion de colère : la victime n'a pas le temps de s'y préparer, de tenter de l'éviter ou d'activer ses ressources. Pour d'autres, c'est **l'impuissance**. Ne pas avoir la possibilité de faire face, de s'exprimer, ou de se défendre au moment de l'agression peut faire traumatisme pour les victimes. Ces deux facteurs parlent du pouvoir d'action des victimes et des options dont elles disposent pour mettre fin à ce qui leur arrive : l'agression n'est dès lors plus une fatalité mais bien un problème sur lequel une action est possible. En termes de prévention, et notamment pour prévenir l'apparition de symptômes traumatiques, il serait pertinent de (ré)intégrer la victime comme actrice lors de la prise en charge de la plainte.

Certain.es répondant.es évoquent **l'injustice et une perte de sens**. L'injustice est étroitement associée à la question « *Pourquoi moi ?* ». Ceci signale le besoin des victimes de mettre du sens sur ce qui leur est arrivé : ce type de besoin pourrait trouver réponse dans des interventions de soutien psychologique, dans le cadre d'une médiation, ou encore en termes de prévention et d'information sur les dynamiques harcelantes.

Pour d'autres encore, ce qui fait souffrance est **l'absence de réaction des témoins directs**. Ils peuvent choisir de ne pas réagir ou ne pas s'apercevoir que ce qui se passe met la victime en

difficulté. La victime peut dès lors se sentir seule face à l'auteur.e. Cette donnée rappelle l'importance de mobiliser les témoins de violences dans l'enseignement supérieur.

Ces éléments se rapprochent de la clinique du traumatisme : l'intrusion, l'effet inattendu qui ne permet pas de réaction, l'absence de soutien, la rupture dans la croyance en un monde « juste », l'impuissance et la sidération, l'absence de ressources perçues pour faire face.

Facteurs aggravants et victimisation secondaire

Parmi les participant.es, certain.es témoignent de facteurs qui ont pu aggraver leur souffrance, constituer une forme de victimisation secondaire, faire obstacle au retour vers une qualité de vie satisfaisante, voire être vécus plus mal encore que les faits de harcèlement eux-mêmes. Il s'agit notamment de l'absence de réponse après dévoilement, la culpabilisation, la non-reconnaissance, l'absence ou la perte de soutien, les rumeurs, les victimisations antérieures ou encore le contenu de certaines campagnes de prévention.

L'absence de réponse alors que la victime a sollicité de l'aide est souvent vécue comme une seconde violence, qui peut amplifier les effets de la première. Elle peut aussi plonger la victime dans l'impuissance et éteindre toute possibilité perçue d'évolution. Il peut s'agir d'une absence de réponse de la part des témoins, des proches, de la justice ou de l'établissement d'enseignement. Dans une perspective de prévention, ces différents acteurs gagneraient à être mobilisés.

La culpabilisation de la victime (*victim-blaming*) est un second facteur. Certain.es participant.es relatent que lorsqu'ils ou elles ont dévoilé les faits dont ils ou elles avaient été victimes, des reproches leur ont été faits (ex. habillement, comportement, attitude). Ne pas être cru.e ou être tenu.e pour responsable des faits en tant que victime constitue pour certain.es une seconde victimisation, parfois pire que les faits initialement dévoilés. Pour d'autres, la crainte de ne pas être cru.e empêche le dévoilement des faits.

Un troisième point concerne la **non-reconnaissance**. Que les faits ne soient pas reconnus et identifiés comme du harcèlement ou de la violence par l'auteur.e ou par l'établissement crée de la souffrance parmi les victimes. La demande d'être entendu.e et reconnu.e comme victime émerge par ailleurs de différents temps de la recherche et peut trouver des voies de réalisation diverses, de l'écoute active aux sanctions, en passant par une communication transparente.

La perte de soutien et l'isolement, que ce soit au moment des faits ou dans l'après, au moment du dévoilement ou au cours de la plainte, apparaît comme une expérience particulièrement douloureuse. Certaines victimes racontent par exemple que leurs collègues se sont détourné.es d'elles une fois qu'elles étaient prises pour cible de harcèlement moral. D'autres répondant.es indiquent ne pas avoir reçu suffisamment de soutien de leur famille ou leurs ami.es après le dévoilement. Ce soutien peut être celui des proches, des témoins, des collègues, d'autres étudiant.es, des supérieur.es hiérarchiques, de l'établissement d'enseignement : il apparaît utile et nécessaire au processus de résilience.

D'autres nomment avoir été la cible de **rumeurs** suite aux faits dont ils et elles ont été victimes, rumeurs qui sont parfois vécues comme plus graves et plus douloureuses que les événements

initiaux. Celles-ci peuvent être propagées en ligne, hors ligne, ou les deux. Un fait initial peut donc entraîner de nouvelles formes de violences, sous d'autres formes et perpétrées par d'autres auteur.es. Ceci illustre le principe de polyvictimisation identifié au travers des résultats de l'enquête quantitative. Les récits de rumeurs concernent à la fois les victimisations de harcèlement moral et de violences sexuelles ; ceci s'inscrit dans les processus de culpabilisation de la victime.

Pour certain.es, les faits de harcèlement, de violence ou de violences sexistes et sexuelles subis dans l'enseignement supérieur ont **réactivé le souvenir d'évènements traumatiques antérieurs**. Il peut s'agir du souvenir d'épisodes de harcèlement passés (au cours de la carrière, dans l'enseignement supérieur mais aussi dans l'enseignement secondaire ou primaire) mais aussi d'autres formes de violence (violences sexuelles, violences entre partenaires intimes, maltraitance et violences dans l'enfance). Autrement dit, les faits de harcèlement peuvent réactiver l'impact de violences passées, qu'elles soient de nature similaire ou non.

Enfin, certaines victimes ont nommé que les **campagnes de prévention** autour du harcèlement et des violences sexuelles pouvaient réactiver des souvenirs traumatiques et donc les vulnérabiliser plus que d'apporter de la prévention. Les images ou contenus diffusés sont des indices qui déclenchent les réminiscences et symptômes liés au trauma. D'autres font état de leur colère et perçoivent un décalage entre le message véhiculé par ces campagnes et la réaction de leur établissement face aux faits dont ils et elles ont été victimes. Ceci appelle à réfléchir à la manière dont sont proposées et diffusées les campagnes.

Conclusions

Les EES sont de plus en plus reconnus comme des institutions où la santé et le bien-être doivent être promus afin d'optimiser les résultats académiques, les transitions de carrière et les comportements positifs en matière de santé tout au long de la vie. Cependant, les prévalences élevées de victimisations qui s'y produisent sont un obstacle à l'atteinte de ces objectifs. Tant les données quantitatives basées sur les répercussions auto-évaluées par les victimes que les mesures psychologiques comparant les répondant.es victimes et non victimes, que les données qualitatives émanant des récits sont sans appel. Les victimes de harcèlement moral, de violences physiques et/ou de violences sexistes et sexuelles, étudiant.es et membres du personnel, identifient des répercussions au niveau des sphères académiques et professionnelles, au niveau psychologique et de la santé. Ceci rejoint les constatations de précédentes études qui attestent de l'impact de ces violences (Fedina et al., 2018 ; Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Kleine & Martin, 2021 ; Molstad, 2023).

Les étudiant.es et les doctorant.es rapportent des signes particulièrement élevés de doute en leurs capacités académiques à la suite des faits. Ils et elles se trouvent à une étape développementale qui implique des enjeux spécifiques à leur tranche d'âge et des risques pour leur avenir. Ces résultats rejoignent la littérature scientifique (Huerta et al., 2006 ; Moltstad et al., 2023 ; Steele et al., 2023 ; Geppert et al., 2023 ; Tarzia et al., 2024). En ce qui concerne les membres du personnel, nos résultats ont également mis en avant chez les victimes un impact important des faits sur leur bien-être, leur santé physique et psychologique, leur productivité et

leur trajectoire professionnelle, ce qui rejoint la littérature (Henning et al., 2017). Parmi les victimes, ce sont les personnes non binaires et les femmes qui signalent le plus de répercussions de ces faits, et en subissent davantage de conséquences négatives au niveau de leur santé, santé mentale et de leur sentiment de capacités académiques et/ou scolaires. Ceci rejoint les constats de la littérature (Molstad et al., 2023).

Parmi les répondant.es à l'enquête BEHAVES, les victimes d'un ou de plusieurs comportements de harcèlement et/ou de violences/cyberviolences, de violences sexistes ou sexuelles présentent par rapport aux personnes n'en ayant pas été victimes plus de symptômes multifformes, post-traumatiques, dépressifs, anxieux et suicidaires, de consommation médicamenteuse, et une intensification du doute par rapport à leurs capacités académiques et professionnelles.

Enfin, les analyses de répercussions indiquent que plus une personne est victime de faits de harcèlement, de violences physiques, sexistes et sexuelles, plus elle risque de présenter des conséquences négatives. Cependant, les récits des répondant.es illustrent que même un incident isolé et apparemment peu intrusif peut être vécu comme violent par les victimes et susciter de la souffrance. A contrario, les victimes qui trouvent les ressources adéquates dans leur environnement pour faire face à l'agression peuvent entamer un cheminement résilient et limiter les répercussions sur leur vie.

Sur base de ces résultats, il nous est permis d'affirmer que pour toutes les formes de harcèlement, de violences physiques et sexuelles, plus une intervention sera précoce et stoppera les violences, moindres seront les préjudices conséquents et l'intervention de soin nécessaire. Ceci est vrai pour toutes les formes de violences et pour le harcèlement moral dont les corrélations avec les scores de répercussions multifformes et post-traumatiques sont particulièrement fortes.

L'ensemble de ces données sur l'impact des victimisations de ces faits dans l'EES nous invitent à penser **la problématique du harcèlement moral, des violences physiques/ cyberviolences, sexistes et sexuelles comme un réel enjeu pour atteindre les objectifs de bien-être visés par les EES.**

Mettre en œuvre des actions préventives pour limiter ces violences, proposer des réponses qui soutiennent la résilience et la restauration d'un bien-être personnel, étudiantin et professionnel des victimes est un objectif majeur pour les EES. Un soin particulier doit être apporté à la prise en charge des victimes, de manière que leur parole soit accueillie sans jugement et trouve des réponses effectives afin de minimiser tout risque de victimisation secondaire. Les récits des victimes rappellent le rôle des établissements et des témoins pour assurer l'accueil des dévoilements, nommer l'interdit et y apporter des réponses.

Après avoir envisagé ce phénomène sous l'angle des vécus des personnes affiliées au sein des EES, il est maintenant intéressant d'explorer le contexte des EES dans lesquels les personnes évoluent au travers du climat et de la justice organisationnelle.

CLIMAT INSTITUTIONNEL ET JUSTICE ORGANISATIONNELLE



VII.K Climat institutionnel et justice organisationnelle au sein des EES

Climat au sein des EES

Au-delà des facteurs individuels qui ont été explorés pour comprendre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, de nombreuses recherches se sont intéressées au climat institutionnel et aux caractéristiques organisationnelles, les identifiant comme étant des indicateurs et des prédicteurs de harcèlement à prendre en compte (Cortina & Areguin, 2021 ; Hulin et al. 1996, Ilies et al., 2003 ; Pryor et al., 1993; Rubino et al., 2018).

Le climat renvoie à la manière dont les valeurs et la culture d'un établissement d'enseignement supérieur se reflètent dans les attitudes, les croyances et les expériences des étudiant.es, professeur.es et personnels dans les établissements d'enseignement supérieur. En plus des prévalences de victimisations, les enquêtes sur le climat menées en enseignement supérieur évaluent entre autres la sensibilisation des étudiant.es aux ressources disponibles sur les campus, la connaissance et la compréhension des politiques et des options de signalement et les perceptions de la gestion institutionnelle des agressions sexuelles. Ces informations peuvent alors être mobilisées pour développer les stratégies au sein des campus et en évaluer l'efficacité (McMahon & Stepleton, 2018 ; Moylan et al., 2018 ; Swartout et al., 2019 ; Moylan et al., 2021 ; Wood et al., 2017 ; Leskinen et al., 2022). Dans l'enquête Behaves, plusieurs de ces questions ont été intégrées de sorte à évaluer le climat institutionnel.

De plus, une dimension retenue dans notre étude est celle du climat de justice organisationnelle (Rubino et al., 2018). Le concept de justice organisationnelle renvoie à la façon dont les individus évaluent la manière dont leur organisation agit et se comporte envers eux. Ce concept donne une indication des normes de comportement et des valeurs véhiculées au sein de l'organisation. Selon Lin et Leung (2014), il reflète le code moral/éthique d'une organisation, affectant notamment le respect des autres, la bienveillance et l'intégrité des employé.es. Des études montrent que les personnes percevant une justice organisationnelle plus élevée ont tendance à accorder plus de confiance à l'organisation et à adopter moins de comportements déviants (par exemple, violence, ragots, menaces). Dans la recherche sur le harcèlement sexuel, le climat de justice organisationnelle a été identifié comme un prédicteur de harcèlement sexuel (Lin & Leung, 2014 ; Rubino et al., 2018 ; Cortina & Areguin, 2021). Si tel était le cas dans les établissements d'enseignement supérieur, ce que notre recherche va explorer, ces variables pourraient alors constituer des supports à des transitions au sein des organisations et des indicateurs de suivi des politiques.

Variables de climat institutionnel et de justice organisationnelle

Pour mener ces évaluations, des questions ont été proposées à l'ensemble des répondant.es victimes et non victimes de l'enquête afin de recueillir leurs perceptions et représentations de leur établissement. 7.590 participant.es ont répondu à cette partie de l'enquête : 4522 affilié.es aux Universités, 2489 aux Hautes Ecoles et 579 aux Ecoles Supérieures des Arts.

Le **climat institutionnel** a été évalué sur base de 8 items. Trois items mesurent l'engagement perçu de l'établissement, d'une part dans la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes

et sexuelles et les discriminations, et d'autre part dans le souci du bien-être. Un item porte sur le sentiment de sécurité perçu au sein de l'EES et sur le campus, et un autre évalue la confiance en l'EES pour intervenir lors de survenue de comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence. Trois items supplémentaires portent sur la perception des répondant.es quant à la mise en œuvre par leur EES suite à des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence de différents types d'interventions : mesure disciplinaire, mises en contact avec des organisations et des professionnel.les externes d'aide aux victimes et avec des professionnel.les juridiques, police et justice pénale si nécessaire.

Pour les personnes en situation de handicap en particulier, un item supplémentaire a été mobilisé : « *En tant que personne en situation de handicap, mon établissement a mis en place des aménagements pour me permettre de dénoncer les comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence et de suivre l'évolution de la procédure/dossier* ». 1392 participant.es ont répondu à cette question, soit 691 affilié.es aux Universités, 572 aux Hautes Ecoles et 129 aux Ecoles Supérieures des Arts.

Une mesure de justice organisationnelle a également été intégrée au questionnaire. Elle se compose de quatre items évaluant les quatre dimensions de la justice organisationnelle, à savoir la **justice procédurale** (i.e., la perception d'équité liée au processus et aux procédures utilisés pour prendre une décision), la **justice distributive** (i.e., la perception d'équité liée à une décision organisationnelle et/ou un résultat particulier), la **justice informationnelle** (la perception d'équité liée aux explications et aux informations reçues) et enfin la **justice interpersonnelle** (la perception d'équité liée à la qualité du traitement interpersonnel reçu) (Rubino et al., 2018). Pour la justice distributive, la variable a été déclinée en deux versions, une pour les étudiant.es et l'autre pour les employé.es.

L'ensemble de ces items ont été notés sur une échelle de Likert en quatre points (1 : Pas du tout d'accord à 4 : Tout à fait d'accord) avec les options « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre ». Les prévalences des accords et des désaccords selon les EES sont présentées sous formes de graphiques pour chacun des items. Les données référant aux statuts et au sexe seront évoquées dans le texte si besoin. Ensuite des analyses corrélationnelles à partir des scores de climat institutionnel et de justice organisationnelle testeront les liens entre les variables.

Climat institutionnel au sein des établissements de l'enseignement supérieur

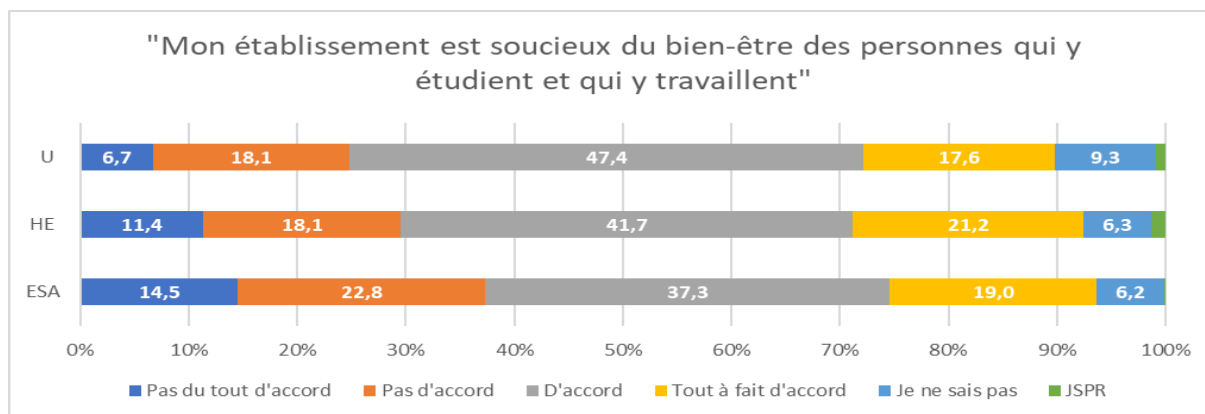
Perception de l'engagement des EES dans la lutte contre le harcèlement, les discriminations et le soutien au bien-être.

- 1) « Mon établissement est soucieux du bien-être des personnes qui y étudient et qui y travaillent »

Quels que soient le type d'EES et le statut des répondant.es, une majorité (61,2%) estiment que leur établissement est soucieux de leur bien-être (plus précisément, 65% au sein des Universités,

62,9% pour les Hautes Ecoles et 56% pour les Ecoles Supérieures des Arts). Toutefois, près de 30% ne sont pas d'accord avec cette affirmation, avec des prévalences plus élevées au sein des Ecoles Supérieures des Arts. Les femmes et plus encore les personnes se déclarant non binaires sont moins nombreux.ses que les hommes à considérer leur EES comme soucieux de leur bien-être.

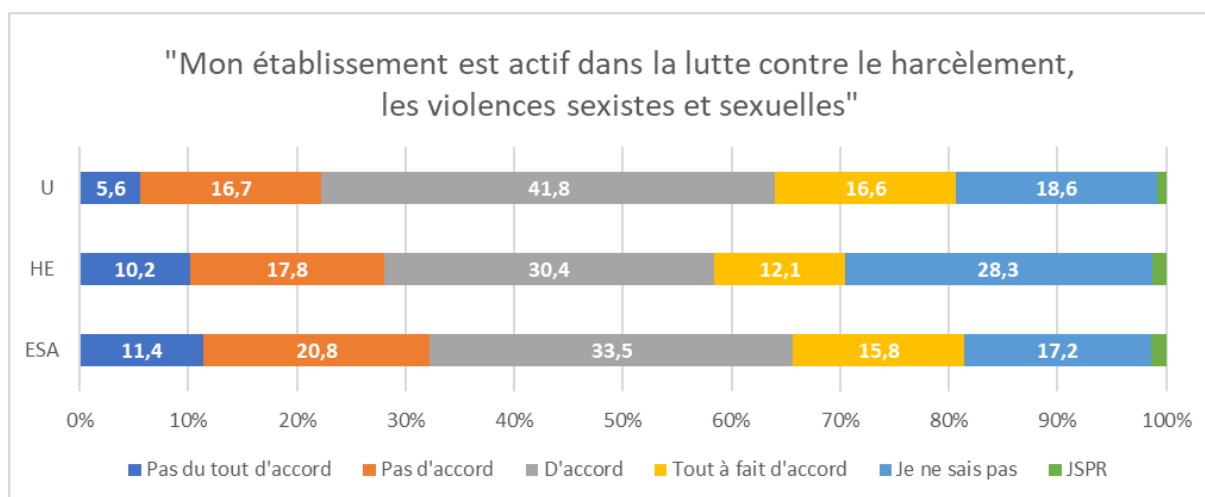
Figure VII-33: Prévalence selon l'EES



2) « Mon établissement est actif dans la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles »

Alors qu'un peu plus d'un quart (27,5%) des répondant.es déclarent ne pas être d'accord avec cette affirmation, la moitié des répondant.es perçoivent leur EES comme actif dans la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles. Les répondant.es des Universités et des Ecoles Supérieures des Arts sont plus nombreux.ses à partager cette perception (58,4% et 49%) que celles et ceux des Hautes Ecoles (42,5%). Toutefois, ce constat est à nuancer, car 28,3% des répondant.es des Hautes Ecoles déclarent ne pas savoir se prononcer (18,6% pour les Universités et 17,2% pour les Ecoles Supérieures des Arts). A nouveau, les femmes et les personnes non binaires sont moins nombreux.ses que les hommes à percevoir leur EES comme actif dans la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles.

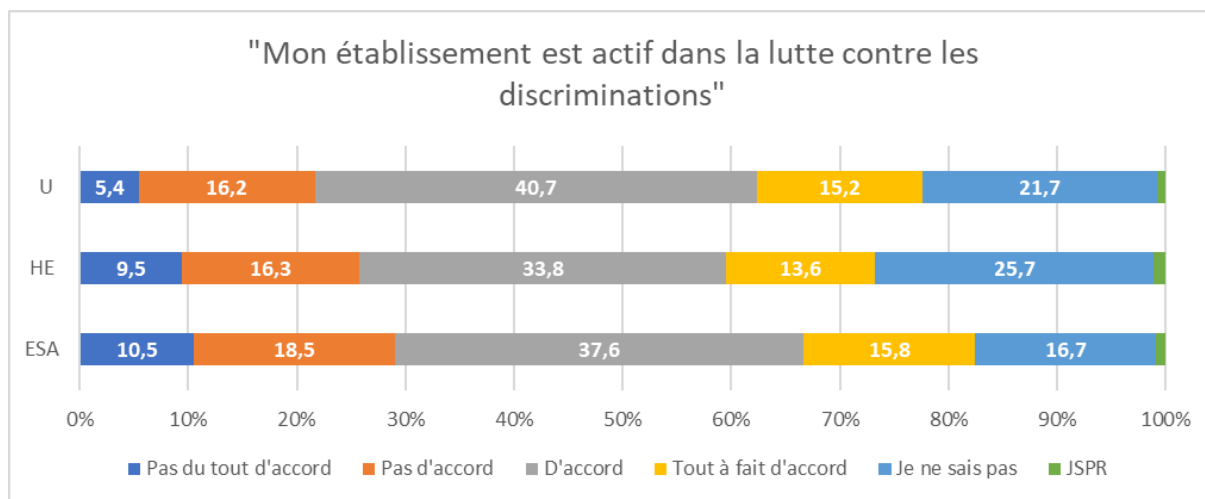
Figure VII-34: Prévalence selon l'EES



« Mon établissement est actif dans la lutte contre les discriminations »

Les tendances sont les mêmes qu'à l'item précédent : 52,2% des répondant.es estiment que leur établissement est actif dans la lutte contre les discriminations, avec de plus faibles prévalences pour les Hautes Ecoles, mais aussi un nombre plus important de répondant.es qui ne savent pas se prononcer. Les données selon les statuts indiquent que les membres du personnel sont proportionnellement plus nombreux.ses à considérer que leur établissement est actif dans la lutte contre les discriminations que les étudiant.es.

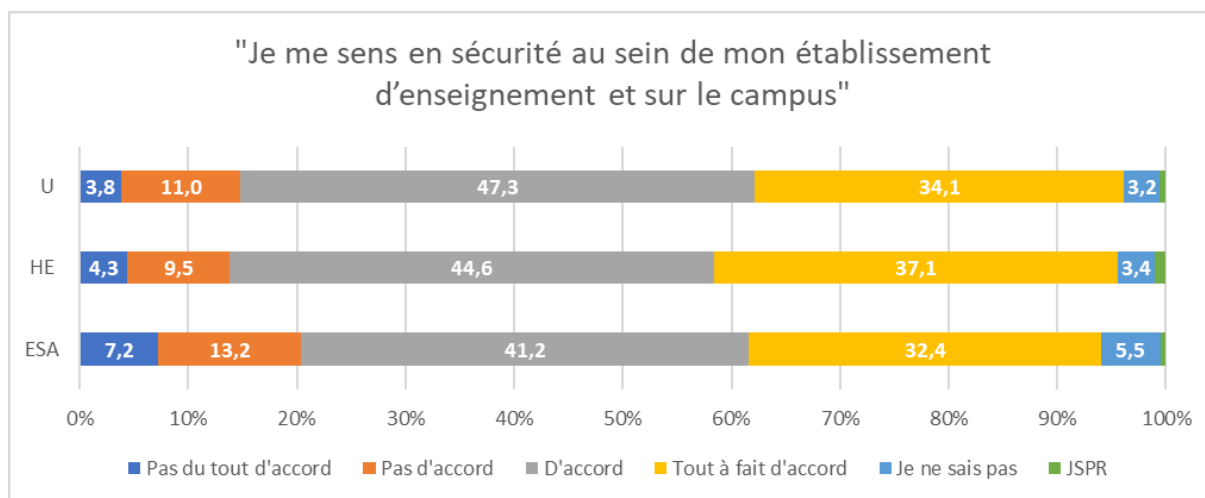
Figure VII-35: Prévalence selon l'EES



3) « Je me sens en sécurité au sein de mon établissement d'enseignement et sur le campus »

Quels que soient l'EES, le sexe ou le statut, près de 8 répondant.es sur 10 (78,9%) se sentent en sécurité au sein de leur établissement d'enseignement et sur le campus. Par contre 16,3% des répondant.es déclarent ne pas se sentir en sécurité, davantage au niveau des Ecoles Supérieures des Arts. Les femmes et plus encore les personnes se définissant comme non binaires sont plus nombreuses.ses que les hommes à se déclarer ne pas se sentir en sécurité.

Figure VII-36 : Prévalence selon l'EES

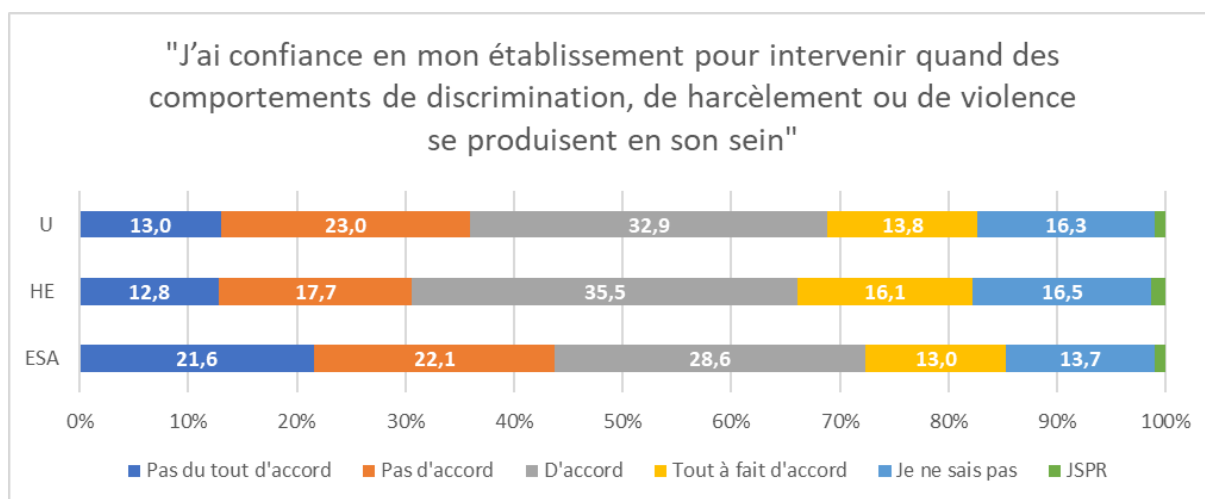


4) « J'ai confiance en mon établissement pour intervenir quand des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence se produisent en son sein »

Pour l'ensemble des répondant.es des 3 types d'établissements d'EES, 46,6% déclarent avoir confiance envers leur établissement pour intervenir en cas de harcèlement, de discrimination et violence et 36,7% déclarent ne pas avoir confiance.

Plus précisément, près de la moitié des personnes travaillant ou étudiant au sein des Universités (46,7% ont confiance, 36% non) et des Hautes Ecoles (51,6% ont confiance, 30,5% non) déclarent avoir confiance en leur établissement à ce niveau. Au sein des Ecoles Supérieures des Arts, 43,7% des répondant.es expriment ne pas avoir confiance en leur établissement pour intervenir cas de harcèlement, de discrimination et violence (41,6% ont confiance). Comme déjà relevé aux autres items, les femmes et surtout les personnes se déclarant non binaires sont moins nombreux.ses que les hommes à se sentir en confiance par rapport à l'intervention de leur établissement.

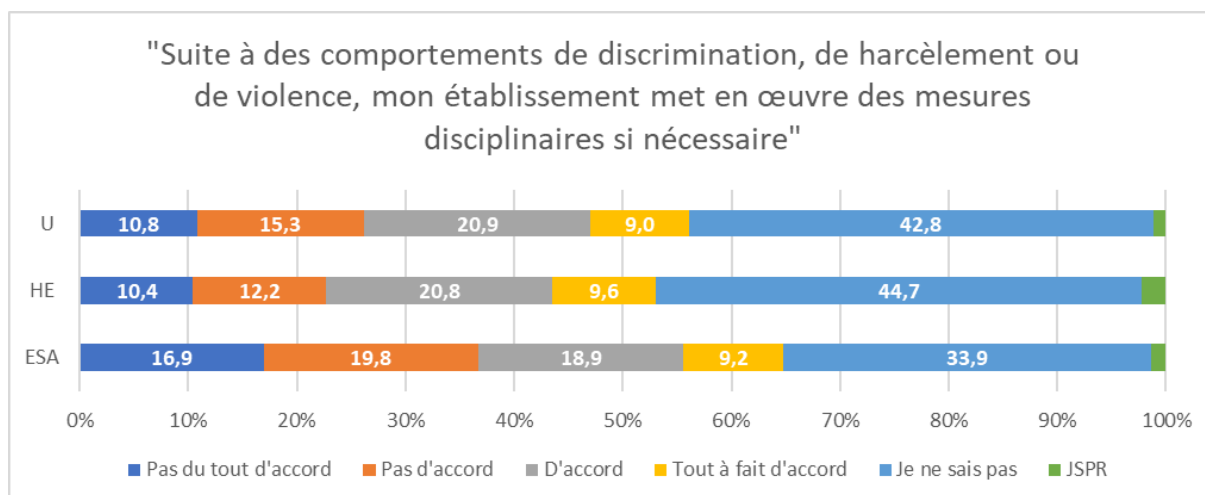
Figure VII-37 : Prévalence selon l'EES



5) « Suite à des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence, mon établissement met en œuvre des mesures disciplinaires si nécessaire (avertissement, suspension, procédure de réhabilitation, exclusion, licenciement, etc.) »

Quels que soient l'EES, le statut ou le sexe, une majorité (40,5%) des répondant.es ne savent pas si, suite à des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence, leur établissement met en œuvre des mesures disciplinaires si nécessaire. Seuls 30% des répondant.es pensent que leur établissement met en œuvre des mesures disciplinaires si nécessaire. 22,6 à 36,7% des répondant.es pensent que ce n'est pas le cas.

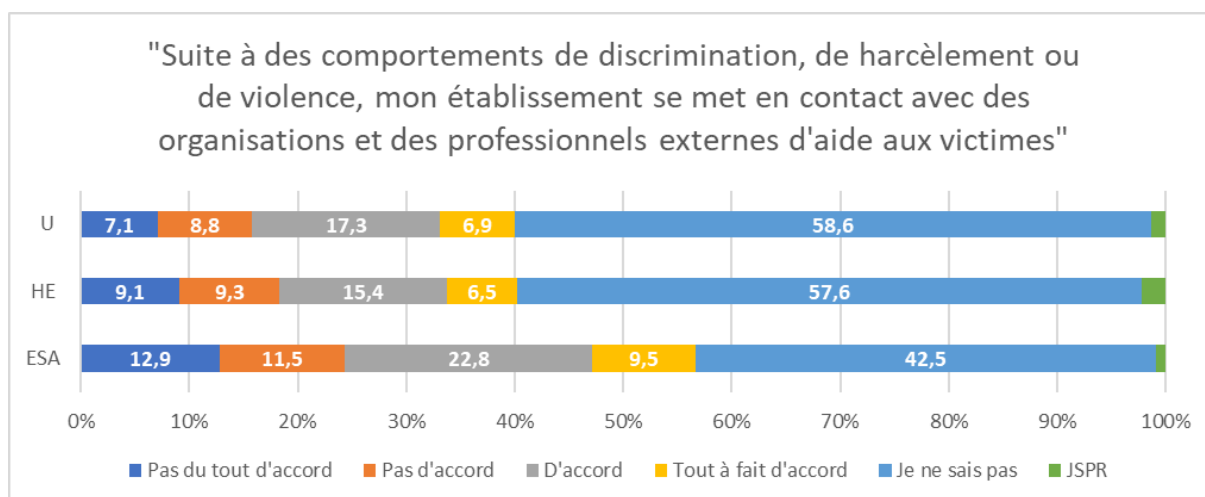
Figure VII-38 : Prévalence selon l'EES



6) « Suite à des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence, mon établissement se met en contact avec des organisations et des professionnels externes d'aide aux victimes »

A nouveau, un nombre important de répondant.es, quels que soient l'EES, le sexe ou leur statut ne savent pas si leur établissement se met en contact à la suite de comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence avec des organisations et des professionnel.les externes d'aide aux victimes (42,5% à 58,7% des répondant.es selon l'EES).

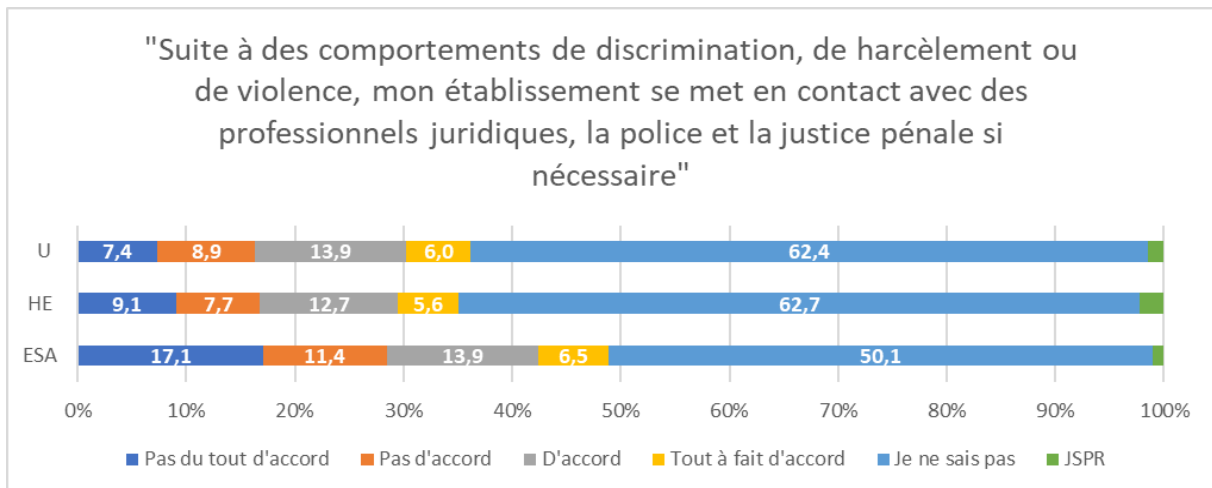
Figure VII-39: Prévalence selon l'EES



7) « Suite à des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence, mon établissement se met en contact avec des professionnels juridiques, la police et la justice pénale si nécessaire »

Nous retrouvons ces mêmes tendances pour la mise en contact avec des professionnel.les du monde juridique et judiciaires. Un nombre important de répondant.es ignorent si, suite à des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence, leur établissement se met en contact avec des professionnel.les juridiques, la police et la justice pénale si nécessaire (50,1% à 68,6%).

Figure VII-40 : Prévalence selon l'EES

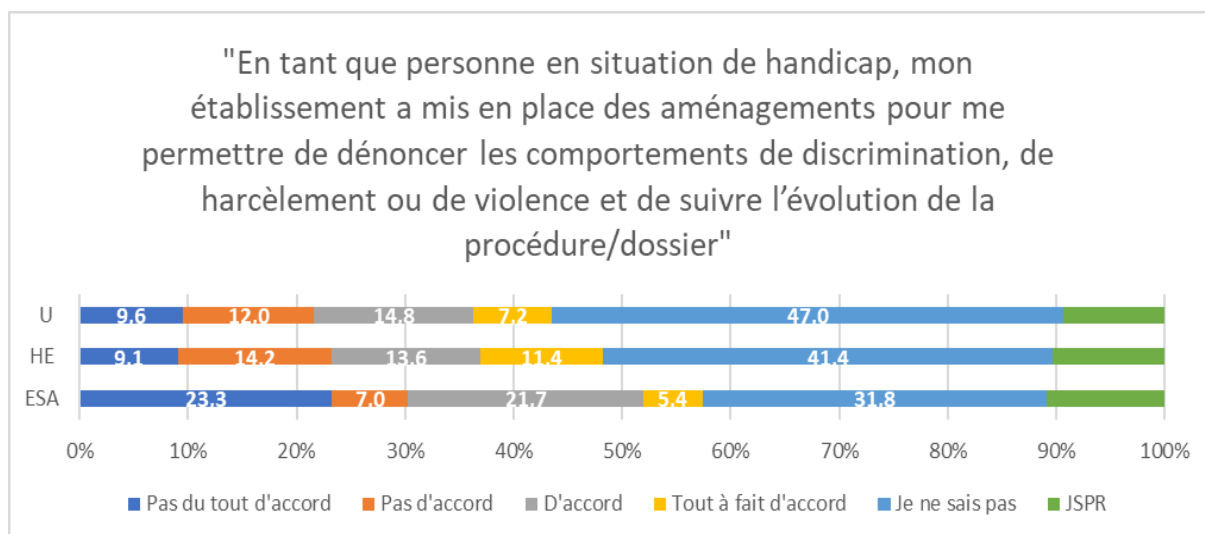


8) « En tant que personne en situation de handicap, mon établissement a mis en place des aménagements pour me permettre de dénoncer les comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence et de suivre l'évolution de la procédure/dossier »

Au sein de l'échantillon, 19% (N=2219) des participant.es ont déclaré présenter un trouble ou un handicap qui impacte leur vie quotidienne. Ils et elles ont été invité.es à répondre à cette question portant sur la mise en place d'aménagements pour permettre le dévoilement de comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence. Au total, 1392 participant.es présentant un trouble ou un handicap ont participé à cette question, 691 des Universités, 572 des Hautes Ecoles et 129 des Ecoles Supérieures des Arts.

Selon l'EES, 31,8% à 47% des répondant.es ayant un trouble ou un handicap impactant leur vie quotidienne ne savent pas si leur établissement a mis en place des aménagements pour leur permettre de dénoncer les comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence et de suivre l'évolution de la procédure/dossier. Seul un quart des répondant.es (24,7%) considèrent que leur établissement a mis en place de tels aménagements.

Figure VII-41 : Prévalence selon l'EES



SYNTHESE

Plus de la moitié des répondant.es à l'enquête BEHAVES perçoivent leur EES comme soucieux de leur bien-être (61,2%). Ces prévalences indiquent une évaluation positive d'une part importante des affilié.es des Universités, des Hautes Ecoles et des Ecoles supérieures des Arts. Toutefois, ce n'est pas le cas pour 30% des répondant.es de l'étude qui ne reconnaissent pas « cette qualité » à leur EES. Définir les politiques et actions à développer au niveau des EES pour sensibiliser et rejoindre les besoins en termes de bien-être des étudiant.es et des travailleur.euses est un réel enjeu.

Le sentiment de sécurité au sein de son EES et sur le campus est une dimension importante voire indispensable pour mener sa vie d'étudiant.e et de travailleur.euse sans se trouver dans des états d'hypervigilance anxieuse. Une majorité des répondant.es, 8 personnes sur 10, déclarent se sentir en sécurité. Parmi celles et ceux qui éprouvent une insécurité, les femmes et personnes non binaires sont plus nombreuses. Ce sont ces personnes qui sont aussi les plus victimisé.es au sein de leur EES.

Une autre dimension mesurée pour évaluer le climat institutionnel est la perception de l'engagement de l'EES dans la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. Si la moitié des répondant.es perçoivent leur EES comme actif, une personne sur quatre ne partage pas cette perception, et une part non négligeable ne sait pas se prononcer. Les femmes et les personnes non binaires qui sont, comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, les plus victimisé.es au sein des EES ne perçoivent pas autant cet engagement de la part de leur établissement que les hommes et sont probablement en attente d'un renforcement de celui-ci.

Pour mener une politique de lutte contre le harcèlement et les violences au sein d'une organisation, il s'agit de toucher l'ensemble de la communauté, les personnes victimes, témoins, et non victimes afin que chacun.e puisse identifier et se réapproprier les messages, voire

participer aux actions proposées par l'EES. Il est nécessaire de développer des actions ciblées, de les visibiliser et d'en montrer leur efficacité.

La perception de l'engagement de l'EES n'est certainement pas sans rapport avec le niveau de confiance accordé à son EES par rapport à la mobilisation d'une intervention en cas de harcèlement de discrimination et violence. Pour l'ensemble des répondant.es, seul un.e répondant.e sur deux peut affirmer sa confiance en son établissement pour intervenir et une personne sur trois (36,7%) déclare ne pas avoir confiance, plus encore au sein des Ecoles supérieures des Arts (43,7%). Ces niveaux de confiance sont plus faibles chez les femmes et les personnes non binaires que chez les hommes. Rappelons que ces personnes en particulier présentent des taux de victimisation plus élevés que les hommes à la présente enquête, ce qui confirme les constats des précédentes études. De plus, les personnes non binaires font face à des obstacles spécifiques lorsqu'il s'agit d'accéder à de l'aide, comme la crainte d'être stigmatisé.es par les professionnel.les ou confronté.es à des personnes insuffisamment formé.es pour prendre conscience de leur situation et leur apporter l'aide adéquate (Palmer et al., 2022). Il est possible que ces craintes ou le vécu de victimisations passées au sein de l'établissement diminuent la confiance envers celui-ci.

En fait, les niveaux de confiance quant à la mobilisation de certains types d'interventions telles que le recours aux mesures disciplinaires, les mises en contact avec les services externes ou encore la justice sont très faibles. Soit les répondant.es ne perçoivent pas leur établissement comme activant des mesures, soit elles et ils ne savent pas quelles sont les interventions mobilisées par leur EES. Ce résultat renvoie à la connaissance des mesures et des politiques menées au sein de son établissement et la visibilité qui en est donnée. Il en est de même pour les mesures et aménagements prévus par les EES pour les personnes en situations de handicap.

Au final, si les répondant.es perçoivent dans l'ensemble un engagement des établissements autour du harcèlement, des violences et des discriminations, ils et elles doutent des réactions effectives que prendront les établissements si ces violences se produisent (ne savent pas ou pensent que l'établissement ne prendra pas de mesures). Les répondant.es des Ecoles Supérieures des Arts ont transversalement une perception plus négative du climat de l'enseignement supérieur, que ce soit en termes d'engagement, de justice et d'inclusivité.

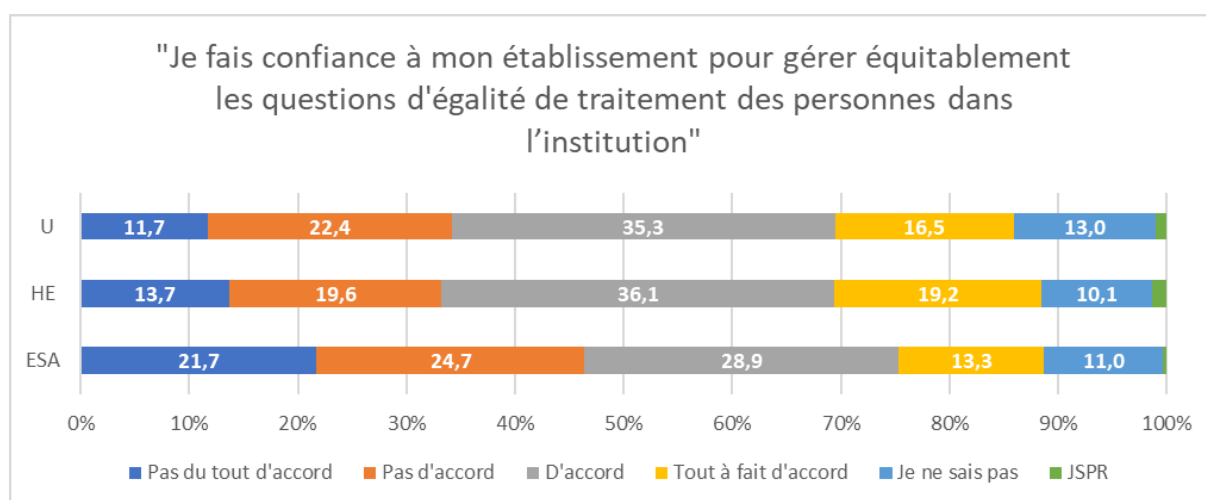
Ces premiers résultats relatifs au climat institutionnel donnent des indications quant à la nécessité d'accroître, dans le domaine de la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations, les actions et surtout les politiques globales développées au sein de leur EES. Le climat institutionnel agit à la fois sur la confiance en l'institution et sur la probabilité d'aller chercher de l'aide (Mazzone et al., 2023). C'est en étant assurées que des suites seront données au dévoilement de faits perpétrés au sein des EES que les victimes et les témoins pourront les signaler avec l'assurance d'être entendu.es. Les récits et les données portant sur la trajectoire de dévoilement des victimes présentées dans les chapitres précédents ont mis en exergue l'importance de l'écoute et de la confiance envers des mesures de protection efficaces et effectives. Les données portant sur la perception de justice organisationnelle au sein de son établissement pourront compléter ces premières analyses.

Justice organisationnelle

1) Justice procédurale

La première question de justice cible également le niveau de confiance, ici par rapport à l'équité. Au total, 7503 participant.es ont répondu à cette question soit 4483 des Universités, 2449 des Hautes Ecoles et 571 des Ecoles Supérieures des Arts. La moitié des répondant.es des Universités et des Hautes Ecoles et un peu moins de la moitié des répondant.es des Ecoles Supérieures des Arts déclarent faire confiance à leur établissement pour gérer équitablement les questions d'égalité de traitement des personnes. Notons toutefois qu'un tiers des répondant.es (et 46,4% des répondant.es en Ecoles Supérieures des Arts) déclarent ne pas faire confiance à leur établissement à ce niveau. Les doctorant.es, les doctorant.es membres du personnel et les membres du personnel sont nettement plus nombreux.ses que les étudiant.es à ne pas faire confiance à leur établissement sur cette question. Dans la lignée des précédents constats, les femmes (36,1%) et les personnes non binaires (56,4%) sont plus nombreux.ses que les hommes (29,3%) à ne pas faire confiance à leur établissement en termes de justice procédurale.

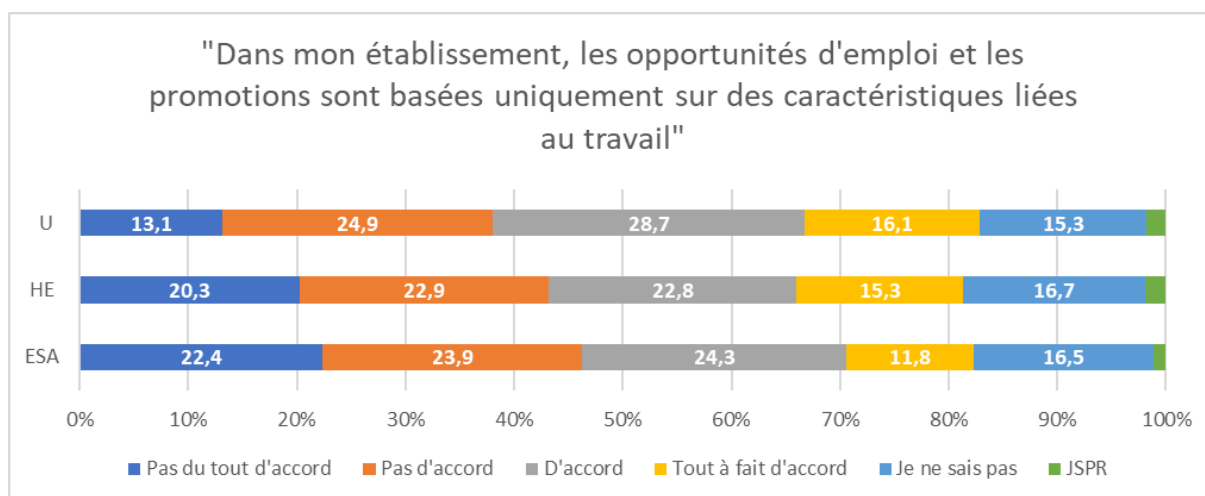
Figure VII-42 : Prévalence selon l'EES (justice procédurale)



2) Justice distributive (pour les travailleur.euses)

Au total, 3193 travailleur.euses ont répondu à cette question soit 2123 des Universités, 815 des Hautes Ecoles et 255 des Ecoles Supérieures des Arts. Les répondant.es employé.es au sein des EES sont partagé.es autour de cette question ; près de la moitié des répondant.es perçoivent de la justice distributive dans leur EES mais jusqu'à 44,8% des répondant.es sont en désaccord avec cette affirmation. Les répondant.es des Universités sont plus nombreux.ses à être d'accord avec cette affirmation que dans les autres EES. En termes de statut, les doctorant.es (35,1%) sont les plus nombreux.ses (proportionnellement aux autres statuts) à marquer leur désaccord. Enfin, les femmes sont les moins nombreuses à souscrire à cette affirmation comparativement aux hommes et aux personnes se définissant comme non binaires (39,9% des femmes perçoivent de la justice distributive au sein de l'EES dans lequel elles travaillent).

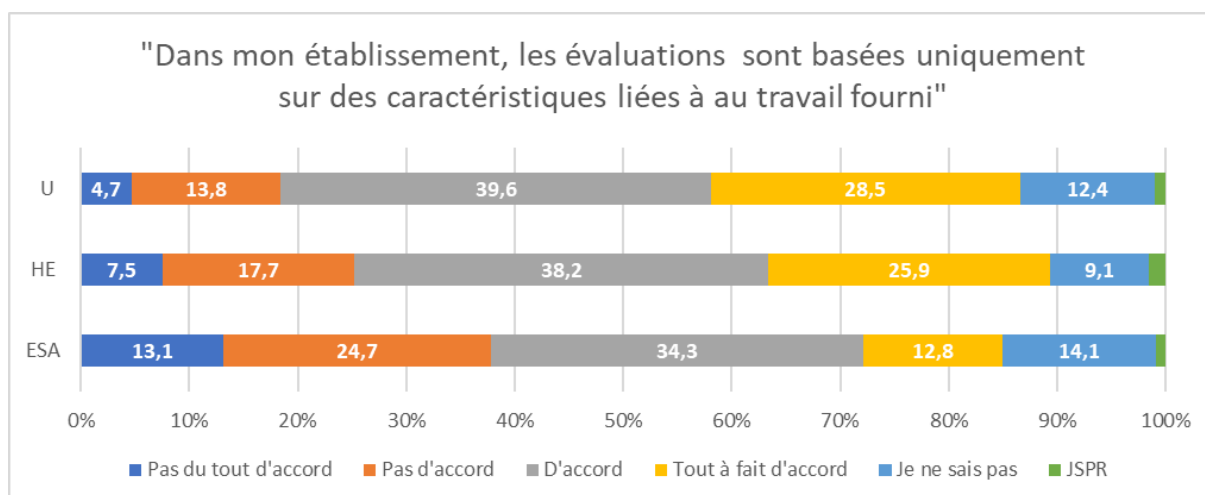
Figure VII-43: Prévalence selon l'EES (justice distributive travailleur.euses)



3) Justice distributive (pour les étudiant.es)

Au total, 4303 étudiant.es ont répondu à cette question soit 2358 des Universités, 1633 des Hautes Ecoles et 312 des Ecoles Supérieures des Arts. La majorité des étudiant.es (65,1%) des EES estiment qu’au sein de leur établissement, les évaluations (notes) sont basées uniquement sur des caractéristiques liées au travail fourni et 22,5% ne sont pas d’accord avec cette affirmation. Les étudiant.es en Ecoles Supérieures des Arts (37,8%) sont plus nombreux.ses que les étudiant.es des autres EES à être en désaccord avec cet item. A nouveau, les hommes, plus que les femmes et les personnes non binaires souscrivent à cette affirmation.

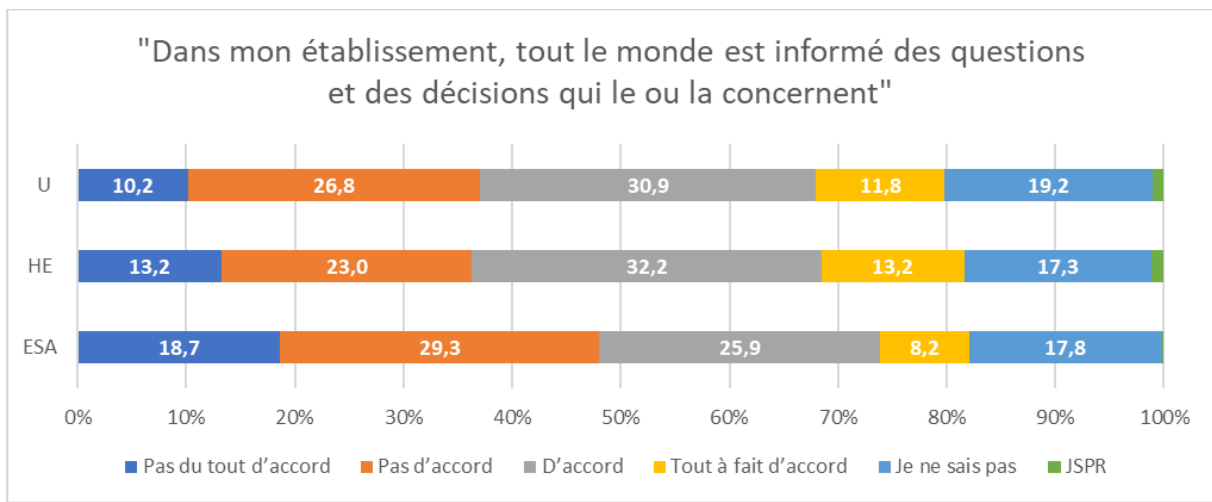
Figure VII-44: Prévalence selon l'EES (justice distributive étudiant.es)



4) Justice informationnelle

Au total, 7508 participant.es ont répondu à cette question soit 4497 des Universités, 2448 des Hautes Ecoles et 563 des Ecoles Supérieures des Arts. Moins de la moitié des personnes travaillant ou étudiant au sein des Universités et des Hautes Ecoles estiment qu'au sein de leur établissement tout le monde est informé des questions et des décisions qui les concernent. Seulement un tiers des répondant.es sont de cet avis au sein des Ecoles Supérieures des Arts et 48 % ne sont pas d'accord avec cette affirmation.

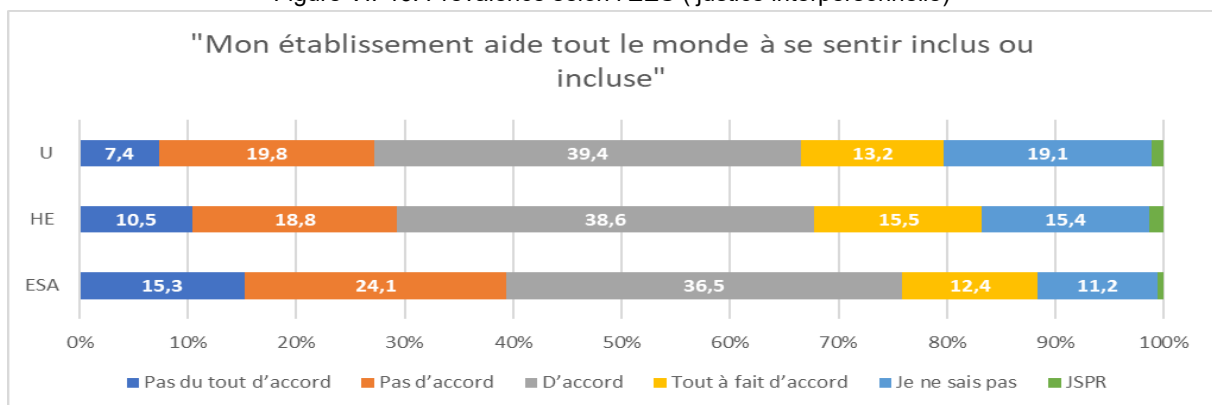
Figure VII-45: Prévalence selon l'EES (justice informationnelle)



5) Justice interpersonnelle

Au total, 7483 participant.es ont répondu à cette question soit 4473 des Universités, 2446 des Hautes Ecoles et 564 des Ecoles Supérieures des Arts. La moitié des répondant.es (51,8%) estiment que leur établissement aide tout le monde à se sentir inclus ou incluse ; les Hautes Ecoles (54,1%) et les Universités (52,6%) et les Ecoles supérieures des Arts (48,9%). A l'inverse, 27,2% des répondant.es des Universités, 29,3% des Hautes Ecoles et 39,4% des répondant.es des Ecoles supérieures des Arts ne perçoivent pas leur EES comme aidant à l'inclusion. Enfin, les hommes (60,2%) plus que les femmes (50,2%) et les personnes non binaires (39,5%) estiment que leur établissement soutient l'inclusion de chacun.e.

Figure VII-46: Prévalence selon l'EES (justice interpersonnelle)



SYNTHESE

Pour les quatre dimensions de la justice organisationnelle, environ la moitié des personnes affiliées aux EES en FWB perçoivent une justice organisationnelle au sein de leur EES. Toutefois, il reste une part importante de la communauté (de 22% à plus de 40% selon les dimensions de justice, avec des prévalences plus élevées au sein des ESA) qui ne perçoivent pas leur EES comme promouvant ces principes d'équité, à savoir équité liée au processus et aux procédures utilisés pour prendre une décision (**justice procédurale**), aux décisions organisationnelles en termes de promotion et d'évaluations (**justice distributive**), aux explications et aux informations reçues (**justice informationnelle**) et à la qualité du traitement interpersonnel reçu (**justice interpersonnelle**).

Dans le domaine de la psychologie des organisations, des recherches se sont intéressées à ces variables de justice et ont relevé la possible influence de la perception de justice par rapport la confiance des travailleur.euses envers leur employeur au sein des organisations (Jiang et al., 2017 ; Neveu, 2023). Ces dimensions de justice organisationnelle pourraient aider à identifier et à mobiliser certains leviers susceptibles de nourrir la confiance des étudiant.es et employé.es des EES et constituer des indicateurs de suivi pour l'évaluation de la pertinence et l'efficacité des mesures, des actions et des politiques menées.

Climat institutionnel et justice organisationnelle

Afin d'aller plus loin dans l'analyse des variables de climat, des analyses complémentaires (comparaison entre EES, statut et sexe) ont été menées. Les données relatives à la perception du climat sexiste de son établissement seront présentées.

En vue des analyses comparatives et corrélationnelles permettant d'établir des liens entre ces variables de climat et de survenue de faits de harcèlement moral, de violences et de violences sexistes et sexuelles, les items de climat présentés séparément ci-avant sont additionnés en vue d'obtenir un score total.

La première variable de **climat institutionnel** basée sur les items 1 à 5 (Alpha de Cronbach : 0,90) évalue la perception de l'engagement des EES pour le bien-être et la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations, la seconde variable porte sur la **justice organisationnelle** incluant tous les items (Alpha de Cronbach : 0,91 pour les travailleur.euses et 0,87 pour les étudiant.es).

Pour ces variables, plus le score est élevé, plus l'EES est perçu comme engagé pour le bien-être, la sécurité et la lutte contre le harcèlement (climat institutionnel) ; et plus le score à la variable justice organisationnelle est élevé, plus les personnes perçoivent une justice au sein de leur EES (justice organisationnelle). Des analyses comparatives des scores selon l'EES, le statut et le sexe sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau VII-33 : Climat institutionnel- comparaisons par groupes

		Moyenne (écart-type)	Médiane (intervalle interquartile)
Statut	Etudiant.es	2,84 (0,02)	3 (1)
	Doctorant.es	2,84 (0,06)	3 (3)
	Doctorant.es membres du personnel	2,73 (0,07)	2,8 (1)
	Membres du personnel	2,83 (0,02)	3 (3)
Etablissement	Universités	2,87 (0,01)	3 (1)
	Hautes Écoles	2,78 (0,02)	3 (1,2)
	Écoles Supérieures des Arts	2,69 (0,05)	2,8 (1,4)
Sexe	Hommes	3 (0,02)	3 (1)
	Femmes	2,76 (0,01)	2,8 (1)
	Non binaires	2,54 (0,09)	2,6 (1)

Concernant le climat institutionnel, le test de comparaison de médianes de Kruskal-Wallis ne montre pas de différence significative des médianes de la variable climat institutionnel entre les statuts des répondant.es [$H(3)=2,61$, $p=0,46$]. Par contre, le score de climat institutionnel des Universités est significativement plus élevé que celui des Hautes-Ecoles [$p=0,045$] et des Ecoles Supérieures des Arts [$p<0,001$]. Enfin, concernant le sexe des répondant.es, les hommes présentent un score de climat institutionnel plus élevé que les femmes [$p<0,001$] et les personnes non binaires [$p<0,001$]. De même, les femmes ont un score plus élevé que les personnes non binaires [$p=0,03$]. Autrement dit, les répondant.es des Universités perçoivent leur établissement comme plus engagé dans la lutte contre les discriminations et les violences que les répondant.es des Hautes Ecoles, et les hommes davantage que les femmes et les personnes non binaires.

Tableau VII-34 : Justice organisationnelle- comparaisons par groupes

		Moyenne (écart-type)	Médiane (intervalle interquartile)
Statut	Etudiant.es	2,82 (0,02)	3 (1)
	Doctorant.es	2,61 (0,08)	2,5 (3)
	Doctorant.es membres du personnel	2,54 (0,08)	2,5 (1,38)
	Membre du personnel	2,56 (0,02)	2,75 (3)
Etablissement	Universités	2,73 (0,02)	2,75 (1)
	Hautes Écoles	2,7 (0,02)	3 (1,25)
	Écoles Supérieures des Arts	2,41 (0,05)	2,5 (1,5)
Sexe	Hommes	2,85 (0,02)	3 (1,25)
	Femmes	2,63 (0,02)	2,75 (1,25)
	Non binaires	2,45 (0,1)	2,5 (1,5)

Concernant la justice organisationnelle, les répondant.es des ESA présentent une perception du climat de justice de leur établissement significativement plus faible que les répondant.es des deux autres établissements [$p < 0,001$]. Considérant les statuts, les étudiant.es évaluent plus positivement le climat de justice que les doctorant.es [$p < 0,014$], les doctorant.es membres du personnel [$p < 0,001$] et les membres du personnel ($p = 0,009$). Les hommes évaluent plus positivement le climat de justice que les femmes [$p < 0,001$] et des personnes non binaires [$p < 0,001$].

Climat sexiste

Dans le cadre de notre étude, la perception du sexisme a été questionnée à partir de l'échelle de sexisme (voir méthodologie) évaluant le **climat sexiste** (Alpha de Cronbach : 0,90).³⁴ Pour cette variable, plus le score est élevé, plus un climat sexiste est perçu au sein de l'EES. Des analyses comparatives des scores selon l'EES, le statut et le sexe sont présentées dans le tableau ci-dessous.³⁵

Tableau VII-35 : Climat sexiste - comparaisons par groupes

		Moyenne (écart-type)	Médiane (intervalle interquartile)
Statut	Etudiant.es	1,98 (0,01)	2 (1,13)
	Doctorant.es	1,97 (0,05)	2 (3)
	Doctorant.es membres du personnel	1,85 (0,06)	1,75 (1)
	Membres du personnel	1,74 (0,01)	1,75 (3)
Etablissement	Universités	1,94 (0,01)	2 (1)
	Hautes Écoles	1,79 (0,02)	1,75 (1)
	Écoles supérieures des Arts	1,85 (0,04)	1,75 (1)
Sexe	Hommes	1,72 (0,02)	1,63 (0,88)
	Femmes	1,94 (0,01)	2 (1)
	Non binaires	2,18 (0,09)	2,25 (1,5)

Les répondant.es des Universités identifient plus que les Hautes Ecoles [$p < 0,001$] et les Ecoles Supérieures des Arts [$p = 0,02$] un climat sexiste au sein de leur établissement. Les membres du personnel perçoivent moins que les étudiant.es [$p < 0,001$] et les doctorant.es [$p < 0,001$] un climat sexiste au sein de leur EES. Et de nouveau, les hommes perçoivent moins que les femmes [$p < 0,001$] et les personnes non binaires [$p < 0,001$] un climat sexiste au sein de leur établissement.

³⁴ Nombre d'observations incluses dans l'analyse : N=5412 (effectif sans valeurs manquantes sur les variables climsex1-climsex8. Les modalités 5 (je ne sais pas) et 6 (je ne souhaite pas répondre) n'ont pas été incluses dans cette analyse.

³⁵ Etant donné les problèmes importants de normalité de la variable climat sexiste au sein de chaque groupe, un test non paramétrique a été préféré. Pratiquement, nous avons réalisé un test de Kruskal-Wallis. Un test de Dunn-Bonferroni est utilisé pour comparer les médianes des différents groupes deux à deux (test post-hoc). Un d de Cohen a été utilisé pour mesurer la taille de l'effet statistique.

SYNTHESE

Nous pouvons identifier certaines spécificités du climat perçu au sein de chaque établissement selon le statut et le sexe des répondant.es.

Les **répondant.es des Universités** perçoivent davantage leur établissement comme engagé dans la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations et pour le bien-être que les répondant.es des deux autres établissements. Cependant, les répondant.es des Universités perçoivent un climat plus sexiste que les répondant.es des autres établissements.

Les **répondant.es Ecoles Supérieures des Arts ont une perception plus négative du climat de justice** que celles et ceux des deux autres types d'établissement. Rappelons que la justice organisationnelle désigne, selon Lin et Leung (2014), le code moral/éthique d'une organisation, affectant notamment le respect des autres, la bienveillance et l'intégrité des employé.es.

Il apparaît que **les étudiant.es et les membres du personnel ont des perceptions différentes** de leur établissement, les étudiant.es évaluent plus positivement le climat de justice de leur établissement mais perçoivent davantage le climat sexiste qui peut y régner. Nous avons vu lors des chapitres précédents que ce sont les étudiant.es et les doctorant.es qui subissent le plus de harcèlement sexiste, ce qui peut expliquer leur évaluation.

Il ressort de façon transversale que **les hommes évaluent plus positivement que les femmes et les personnes non binaires l'engagement de leur EES** pour le bien-être et la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations et le climat de justice de leur établissement et ils perçoivent moins que ne le font les femmes et les personnes non binaires un climat sexiste. Ce constat tend à indiquer qu'une sensibilisation à ces questions devrait cibler et impliquer davantage les hommes.

Climat institutionnel, climat sexiste, justice organisationnelle et victimisations : analyses corrélationnelles

Pour clôturer cette section sur le climat, les liens entre les variables de climat de l'EES et les victimisations sont examinés par des analyses de corrélations prenant en compte les trois variables de climat présentées ci-dessus (le climat institutionnel, la justice organisationnelle et le climat sexiste) et les trois types de victimisations (Harcèlement moral, Violence/Cyber violence et Violences sexistes et sexuelles).

Tableau VII-36 : Corrélations entre les variables de climat et les victimisations

	Score de victimisation		
	Harcèlement moral	Violence /cyber violence	Violences sexistes et sexuelles
Climat sexiste	r = 0,11*** p<0,001 N=2660	r = 0,13** p = 0,003 N=364	r = 0,17*** p<0,001 N=1386
Climat institutionnel	r = -0,29*** p<0,001 N=2569	r = -0,14** p = 0,001 N=397	r = -0,14*** p<0,001 N=1402
Justice organisationnelle	r = -0,30*** p<0,001 N=2506	r = -0,10* p = 0,01 N=401	r = -0,10*** p<0,001 N=1329

Les analyses de corrélation montrent que les scores de victimisations de harcèlement moral, de violences physiques/cyber violences et de violences sexistes et sexuelles sont liées aux trois variables de climat. Des corrélations négatives avec les variables de climat institutionnel, de justice organisationnelle, et corrélations positives avec le climat sexiste ressortent clairement. Ce qui revient à dire que **plus l'EES est perçu comme engagé dans la lutte contre le harcèlement et les violences, le bien-être, la confiance et la sécurité (variables du climat institutionnel), moins il est probable que des comportements de harcèlement moral, de violences et de violences sexuelles surviennent ; inversement, plus il y a des comportements de harcèlement moral, de violences et de violences sexuelles au sein de l'EES, moins le climat institutionnel sera perçu positivement. Ces mêmes associations se retrouvent avec les variables de justice organisationnelle. Par contre, plus un climat sexiste est perçu au sein de l'EES, plus la probabilité de survenue de ces comportements est élevée, et inversement.**

Sur base de l'ensemble de ces résultats et de la forte corrélation entre le climat de justice et le climat institutionnel ($r_r=0,70$), on peut considérer que les échelles de climat et de justice organisationnelle seraient **des indicateurs pertinents pour le suivi des EES.**

De plus, les échelles de climat sexiste et de justice organisationnelle (procédurale, distributive, informationnelle et interpersonnelle) peuvent donner des voies de prévention et d'action, et constituer à la fois des indicateurs et des leviers d'action.

Conclusion

Plus de 60% des répondant.es perçoivent leur établissement comme soucieux de leur bien-être (à contrario, 30% des répondant.es pensent que ce n'est pas le cas). Huit répondant.es sur dix se sentent en sécurité sur le campus. Ces chiffres sont toutefois plus faibles parmi les femmes et les personnes non binaires. Si les répondant.es perçoivent dans l'ensemble un engagement des établissements autour du harcèlement, des violences et des discriminations, ils et elles doutent des réactions effectives que prendront leur établissement si ces violences se produisent, ne savent pas ou pensent que l'établissement ne prendra pas de mesures. Un.e répondant.e sur quatre attend davantage de proactivité de son EES dans la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations. Les répondant.es des Ecoles Supérieures des Arts ont transversalement une perception plus négative du climat de leur établissement, que ce soit en termes d'engagement, de justice ou d'inclusivité, tandis que les répondant.es des EES perçoivent leur établissement comme plus engagé mais aussi plus sexiste du point de vue du climat que d'autres répondant.es. De manière générale, les hommes perçoivent plus d'engagement et moins de sexisme dans leur établissement que les femmes et les personnes non binaires. Ces chiffres signalent la nécessité d'impliquer chacun et chacune dans la prévention.

Il ressort des mesures de justice que 22% à plus de 40% des répondant.es ne perçoivent pas suffisamment de justice dans leur établissement. Les analyses ont montré les liens entre la perception du climat des établissements par ses affilié.es, en termes de climat institutionnel, de justice organisationnelle et de climat sexiste. Ainsi, plus les personnes perçoivent le climat de leur établissement comme juste (selon les dimensions de la justice organisationnelle), engagé pour le bien-être et la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations (justice institutionnelle) et non sexiste, moins de faits de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles surviendront en leur sein. Et moins il y aura de comportements de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, plus l'établissement sera perçu comme juste, non sexiste et engagé pour le bien-être et la lutte contre de tels comportements.

Au moment de cette étude, les hommes sont parmi les répondant.es qui ont les perceptions les plus positives des établissements ; ceci appelle à une interprétation autour du climat qui y règne, des opportunités et des freins qui se présentent aux personnes qui ne sont pas des hommes. Remarquons que les femmes sont particulièrement nombreuses à mettre en doute le fait que les opportunités d'emploi soient uniquement liées aux compétences professionnelles. Ces données suggèrent que l'enseignement supérieur pourrait être un milieu plus « accueillant » pour les hommes, et que des inégalités structurelles et sexistes s'y maintiendraient.

Les personnes qui travaillent dans l'enseignement supérieur sont dans l'ensemble plus sensibles aux inégalités de traitement et injustices dans les EES que les étudiant.es. Parmi les employé.es, les doctorant.es et les femmes en particulier relèvent des injustices.

Ces variables de climat apparaissent comme étant à la fois des indicateurs intéressants et des cibles de transformations de ces institutions vers davantage d'inclusion et moins de violences et de discriminations.

FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION



VIII.L Facteurs de risque et de protection

Pour clôturer l'analyse des données quantitatives, et en vue d'identifier les facteurs de risque et de protection de victimisation du harcèlement et des violences au sein des EES, des analyses de régression ont été réalisées.

➤ **Méthode statistique**

Afin d'expliquer les victimisations des différents types de violences, nous avons réalisé une régression binomiale négative en considérant l'âge, la précarité, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, le climat de justice et le climat sexiste. Etant donné la forte corrélation entre le climat de justice et le climat institutionnel ($r_{\tau}=0,70$), nous avons intégré uniquement la variable de justice organisationnelle.

Nous avons considéré d'une part un modèle pour les étudiant.e.s, et d'autre part pour l'ensemble des membres du personnel (doctorant.e.s, doctorant.e.s membres du personnel, et les membres du personnel) pour le harcèlement moral, les violences physiques et cyberviolences, et pour les violences sexistes et sexuelles. Six analyses de régression ont été réalisées et présentées dans les tableaux en Annexes 11.

Facteurs de risques et de protection par rapport aux types de violences

➤ Par rapport au harcèlement moral

Pour les étudiant.e.s, le modèle permet d'identifier les facteurs de risque individuels comme : la précarité, le handicap, le sexe, et le climat sexiste des EES comme facteur de risque institutionnel. Le climat de justice des EES ressort comme un facteur de protection par rapport au HM.

Pour les membres du personnel, le modèle permet d'identifier les facteurs de risque individuels comme : l'âge et l'orientation sexuelle, et comme facteur de risque institutionnel, le climat sexiste. Le climat de justice ressort comme un facteur de protection par rapport au HM.

➤ Par rapport aux violences physiques et cyberviolences

Pour les étudiant.e.s, le modèle permet d'identifier les facteurs de risque individuels comme : la précarité, le sexe, et le climat sexiste comme facteur de risque institutionnel. Le climat de justice ressort comme un facteur de protection par rapport aux violences physiques et cyberviolences.

Pour les membres du personnel, le modèle permet d'identifier les facteurs de risque individuels comme : l'âge et l'orientation sexuelle, et le climat de justice ressort comme un facteur de protection par rapport aux violences physiques et cyberviolences.

➤ Par rapport aux violences sexistes et sexuelles

Pour les étudiant.e.s, le modèle permet d'identifier les facteurs de risque individuels comme : le sexe et l'orientation sexuelle, et comme facteur de risque institutionnel, le climat sexiste. Le climat de justice ressort comme un facteur de protection par rapport aux violences sexistes et sexuelles.

Pour les membres du personnel, le modèle permet d'identifier les facteurs de risque individuels comme : le handicap, l'orientation sexuelle, et comme facteur de risque institutionnel, le climat sexiste. Le climat de justice ressort comme un facteur de protection par rapport aux violences sexistes et sexuelles.

Au regard des résultats globaux, **le climat sexiste** apparaît comme un facteur de risque pour le harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles pour les étudiant.es et les membres du personnel. **Le climat de justice** est un facteur de protection pour tous les types de violences.

Les variables de climat sexiste et de climat de justice peuvent être **des indicateurs lors de la mise en œuvre d'un monitoring**. Les variables de justice et toutes les formes de justice constituent également des voies de prévention et d'actions.

Ces variables pourraient constituer des supports à des transitions au sein des organisations et des indicateurs de suivi des politiques.

DISPOSITIFS ET RESSOURCES



VII.M Dispositifs et ressources

Cette section se centre sur les connaissances des dispositifs et ressources existants en FWB et les voies d'action visant à renforcer la prévention et la lutte contre les comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence.

Dans un premier temps, des questions adressées à tous.tes les répondant.es de l'enquête portaient sur la manière dont leur établissement pouvait, selon elles et eux, sensibiliser et lutter contre les comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence. Ensuite, nous avons évalué leurs connaissances des dispositifs/initiatives/ressources existant au sein de leur établissement et/ou en dehors.

Dispositifs de sensibilisation ou de lutte contre le harcèlement, les discriminations et violences privilégiés par les répondant.es de l'enquête

Pour la question portant sur la manière d'améliorer la réponse aux situations de discrimination, de harcèlement et de violence, les propositions ont été élaborées sur base des entretiens réalisés avec des acteurs-clés au sein des différents établissements lors de l'étape 1 du projet. En effet, lors de ces entretiens, les participant.es ont formulé certaines recommandations et ont également identifié certains besoins. Nous sommes repartis de ces éléments et avons demandé aux membres des EES comment, selon eux, leur établissement pouvait sensibiliser et lutter contre les comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence. Les répondant.es avaient la possibilité de sélectionner plusieurs propositions parmi les 33 présentées (pas de limite dans le nombre de propositions à sélectionner). 7341 personnes ont répondu à cette partie de l'enquête.

Nous allons dans un premier temps présenter les résultats à cette question en fonction du statut, puis ensuite en fonction du sexe et enfin en fonction du type d'établissement. Nous ne présenterons pas l'ensemble des résultats figurant dans les graphiques. Les graphiques par type d'établissement, par statut et par sexe se trouvent en Annexe 12 (points 12.1 à 12.3).

Un premier élément important à relever est **le faible pourcentage de répondant.es estimant que leur établissement est suffisamment proactif dans la prévention des actes de discrimination, de harcèlement ou de violence**. En termes de statut, ceci concerne 6,6% (N=175) des membres du personnel, 7,6% (N=316) des étudiant.es, 6,3% (N=15) des doctorant.es et 4,8% (N=7) des doctorant.es membres du personnel. En termes de type d'établissement, ce pourcentage est de 7,1% (N=307) des personnes travaillant ou étudiant au sein des Universités, 6,7% (N=157) des personnes travaillant ou étudiant au sein des Hautes Ecoles et 8,9% (N=50) des personnes travaillant ou étudiant au sein des Ecoles Supérieures des Arts. Enfin, en termes de sexe, ceci concerne 8% (N=168) des hommes, 6,8% (N=340) des femmes et 2,7% (N=4) des personnes se définissant comme non binaires.

Plusieurs dispositifs mis en avant par les répondant.es peuvent être relevés. Les premiers concernent les politiques et règlements, et notamment le fait d'avoir des politiques en matière de discrimination, de harcèlement et de violence qui soient claires et transparentes afin

d'informer sur les démarches à entreprendre et les canaux existants pour soutenir les personnes victimes et/ou témoins. 60,3% à 72,1% des répondant.es l'ont sélectionné.

D'autres dispositifs concernent l'accueil des victimes et portent sur le fait de disposer de lieux indépendants pour leur proposer de l'aide et le fait de donner une information claire sur ces lieux d'accueil. 51,3% à 64,1% des répondant.es sélectionnent cette proposition.

Enfin, rendre accessible une liste d'options pour que les victimes qui souhaitent rapporter et/ou dévoiler une situation puissent le faire en toute confidentialité et anonymat est une proposition sélectionnée par 40,5% à 64,6% des répondant.es.

D'autres dispositifs semblent en revanche mis en avant par un nombre moins important de répondant.es, comme le fait de former des étudiant.es lanceur.euses d'alerte (21,4% à 34,1% des répondant.es), de proposer un accompagnement juridique aux directions (20,8% à 23,5% des répondant.es) ou encore de mettre en place des groupes de travail entre les personnes ressources en la matière (16,8% à 20,7% des répondant.es). D'autres priorités semblent mises en avant par les répondant.es.

Des différences apparaissent entre les répondant.es selon leur statut, leur sexe et leur établissement.

Selon le statut :

- Il est moins fréquent pour les étudiant.es que pour les autres membres des EES de recommander de soutenir le rôle des travailleur.euses de première ligne autour du dévoilement (34,6% des étudiant.es, notons que plus de 60% des doctorant.es membres du personnel sélectionnent cette proposition) et ou encore d'identifier plus clairement les personnes ressources en la matière (26,9% des étudiant.es, 36,1% à 42% pour les autres membres des EES). Ces dispositifs ne les concernent en effet pas directement. En revanche, ils et elles sont 45,9% à sélectionner une proposition de lieu où les étudiant.es peuvent librement s'exprimer.
- Les membres du personnel sélectionnent moins fréquemment que les autres répondant.es la proposition d'un dispositif permettant de raccompagner les personnes après les événements festifs (27,5% des membres du personnel ; 41% à 44,6% pour les autres répondant.es). Ils et elles semblent également moins en demande de groupes de parole proposés aux victimes que d'autres répondant.es (20,8% ; 28,3% à 35,1% pour les autres répondant.es). Enfin, les membres du personnel sélectionnent moins fréquemment que les autres répondant.es, et particulièrement moins que les doctorant.es, la proposition concernant le fait de travailler à faire des EES une *safe place* pour travailler ou étudier (38,4% ; 43,1% à 49,7% pour les autres répondant.es).
- Les propositions les plus mises en avant par les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel se rejoignent. Plus que les autres membres des EES, ces personnes mettent en avant le besoin de développer des options anonymes et confidentielles, y compris par Internet, permettant le dévoilement (57,2% des doctorant.es et 64,6% des doctorant.es membres du personnel). Ils et elles sont également près d'un.e sur deux à recommander

des formations obligatoires à destination des étudiant.es et membres du personnel sur le harcèlement, les violences et les discriminations (35,1% à 37,6% pour les autres répondant.es). Les analyses de risques afin d'identifier les endroits dangereux, compiler des statistiques ou encore faire connaître les sanctions existantes sont d'autres propositions particulièrement mobilisées par ces publics. Relevons enfin que les doctorant.es sont plus susceptibles que d'autres profils d'indiquer qu'il est important d'identifier et de faire connaître les mesures disciplinaires que peut prendre l'établissement (52,9% ; 45,5% pour les doctorant.es membres du personnel, 35% et 39,8% pour les autres répondant.es) et de réaliser des statistiques sur les faits de nature sexuelle (45% des doctorant.es ; 23,8% à 31,7% pour les autres répondant.es).

Selon le sexe :

- Quel que soit le sexe des répondant.es, les femmes et les personnes non binaires sont plus nombreuses que les hommes à sélectionner chacune des options proposées. Cette donnée semble traduire un intérêt plus important de leur part envers les différentes options présentées, hypothèse sous-tendue par le fait que les hommes soient plus nombreux à estimer que l'établissement est déjà suffisamment proactif et que d'autres mesures ne sont pas nécessaires ou à ne pas souhaiter répondre à la question.
- Les personnes se définissant comme non binaires privilégient également des dispositifs permettant l'expression comme le fait de développer et de rendre accessible une liste d'options pour que les victimes qui souhaitent rapporter et/ou dénoncer une situation puissent le faire en toute confidentialité et anonymat (64,2%; 42,9% et 47,9% pour les autres répondant.es), de créer des espaces où les étudiant.es peuvent librement s'exprimer (50%; 34,1% et 40,6% pour les autres répondant.es), ou de proposer des groupes de parole pour les victimes au sein de l'établissement (52%; 24,5% et 30,5% pour les autres répondant.es).
- Ces personnes privilégient aussi des dispositifs en lien avec la formation, comme le fait de disposer d'une liste d'organismes extérieurs pouvant intervenir dans le cadre de formation en matière de harcèlement/violence/discrimination (52,7%; 33,9% et 42,4% pour les autres répondant.es), de rendre obligatoire ces formations pour les étudiant.es et les membres de l'établissement (54,7%; 28,3% et 40,6% pour les autres répondant.es), ou de renforcer les formations en psychopédagogie et les recyclages pour le personnel encadrant (50%; 24% et 31,8% pour les autres répondant.es).

Par type d'établissement :

- Les répondant.es des Universités sont plus nombreux.ses que les répondant.es des Hautes Ecoles ou des Ecoles Supérieures des Arts à sélectionner certains types de propositions, et notamment celle d'un lieu d'accueil indépendant où dévoiler les faits (61,7%, 50,3% et 50,4% pour les autres répondant.es) et celle d'une liste d'options anonymes et accessibles pour permettre le dévoilement, comme une adresse email générique (50,4% ; 40,9% et 43,8% pour les autres répondant.es). Les répondant.es des Universités en particulier semblent plus en demande d'amélioration de la sécurité sur le

campus en termes d'éclairage et de surveillance, d'analyses de risque afin de détecter les lieux dangereux (jusqu'à 36,2% des répondant.es des Universités ; les répondant.es Hautes Ecoles et surtout les répondant.es Ecoles Supérieures des Arts semblent moins concerné.es par cette proposition). D'autres dispositifs sollicités surtout par les répondant.es des Universités concernent la prévention sur les lieux des événements festifs et un service d'accompagnement post-événement pour rentrer chez soi en sécurité (jusqu'à 40,2% des répondant.es en Université, 26,8% et 27,5% pour les autres répondant.es).

- Les répondant.es des Ecoles Supérieures des Arts sont plus nombreux.ses que les répondant.es des autres EES à indiquer le souhait de chartes qui règlementent les relations entre étudiant.es et les relations entre étudiant.es et membres du personnel au sein des EES (36,6% ; 24,3% et 26,2% pour les autres répondant.es), de formations en psychopédagogie adressées aux encadrant.es (39,8% ; 28,8% et 29,5% pour les autres répondant.es) ou encore d'organismes externes pour proposer des formations sur le harcèlement, les violences et les discriminations (49,5% ; 39,3% et 39,8% pour les autres répondant.es).
- Enfin, les répondant.es des Hautes Ecoles sont moins susceptibles que les autres répondant.es en ESA ou à l'Université de sélectionner la proposition « *faire en sorte que l'établissement soit considéré comme une safe place où travailler ou étudier* » (34,1% ; 44,8% et 45,5% pour les autres répondant.es).

Ces différences reflètent les réalités et besoins des différents types d'EES et des personnes qui les fréquentent.

Connaissance des dispositifs

Pour les questions portant sur les dispositifs/initiatives/ressources existant au sein des établissements et/ou en dehors, les propositions ont également été élaborées sur base des entretiens réalisés avec des acteurs-clés au sein des différents établissements lors de l'étape 1 du projet. En effet, ces entretiens avaient notamment comme objectif de dresser un état des lieux des dispositifs et des initiatives existant au sein des établissements à destination des étudiant.es et/ou du personnel. Nous avons également consulté différents documents, telle que par exemple la circulaire 8256³⁶. Nous sommes repartis de ces éléments et avons demandé aux membres des EES de cocher les dispositifs/initiatives/ressources existant au sein de leur établissement et/ou en dehors qu'ils connaissaient. Ils avaient la possibilité de sélectionner plusieurs éléments (pas de limite dans le nombre de proposition à sélectionner).

Cette question portant sur la connaissance des dispositifs a été déclinée sous deux versions en fonction du statut des répondant.es. La première version comportait 32 propositions et était destinée aux travailleur.euses (i.e., doctorant.es, doctorant.es membres du personnel et membres

³⁶ Comme mentionné précédemment dans le rapport, la circulaire 8256 a été abrogée par la circulaire 9037 en date du 13 septembre 2023. Au moment de l'enquête en ligne, seule la circulaire 8256 était d'application.

du personnel). La seconde version reprenait 39 propositions et était destinée uniquement aux étudiant.es.

Pour chaque dispositif, initiative ou ressource connue, les répondant.es devaient indiquer si selon elles et eux le dispositif, l'initiative ou la ressource en question pouvait intervenir ou intervenait en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement. Les répondant.es devaient se positionner sur une échelle en 4 possibilités de réponse (i.e., Oui ; Non ; Je ne sais pas ; Je ne souhaite pas répondre).

Connaissance des dispositifs : les travailleur.euses

Nous allons dans un premier temps présenter les résultats de la première version de la question, destinée aux travailleur.euses. Nous présenterons d'abord les dispositifs, initiatives et/ou ressources connus par les travailleur.euses. Ensuite, nous allons voir si selon elles et eux, les dispositifs, initiatives ou ressources qu'ils et elles connaissent interviennent ou pas en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement. Nous ne présenterons pas l'ensemble des résultats mais seulement les dispositifs connus par plus de 40% des répondant.es et ceux renseignés dans la circulaire 8256.

Parmi les 3197 personnes ayant répondu, 3015 ont précisé leur statut : 82,3% (N=2631) sont membres du personnel, 7,5% (N=239) sont doctorant.es et 4,5% (N=145) sont doctorant.es membres du personnel. Parmi les 3197 personnes ayant répondu, 3113 ont indiqué leur établissement d'appartenance : 64,7% (N=2070) personnes travaillent au sein des Universités, 24,7% (N=791) personnes travaillent au sein des Hautes Ecoles et 7,9% (N=252) personnes travaillent au sein des Ecoles Supérieures des Arts. Parmi les 3197 personnes ayant répondu, 3149 ont indiqué leur sexe : 32,8% (N=1049) sont des hommes, 64,7% (N=2067) sont des femmes et 1% (N=33) se définissent comme non binaires.

Les analyses de ces données montrent que les répondant.es connaissent principalement des dispositifs/initiatives/ressources existant au sein de leur établissement. Ces dispositifs sont, pour certains, référencés dans la circulaire 8256 comme des acteurs clés dans le cadre du bien-être au travail. Par contre, plusieurs services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire sont relativement peu connus des répondant.es. C'est le cas du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA), de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), des Centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS), des services d'aide aux victimes, des services d'assistance policière aux victimes (SAPV) ou encore des services d'accueil des victimes (maisons de justice).

Notons que la personne de contact genre semble assez peu connue par les répondant.es. Cependant, cette ressource n'existait que dans les Universités au moment de l'enquête.

Les figures présentant la connaissance des dispositifs par statut, type d'établissement et sexe se trouvent en Annexe 12 (points 12.4 à 12.6).

Intervention des dispositifs en cas de harcèlement, discrimination, violence

Dans cette section, nous allons analyser les taux de prévalences des dispositifs, initiatives ou ressources connus par les 3197 travailleur.euses. Plus précisément, nous allons voir si selon elles et eux, les dispositifs, initiatives ou ressources qu'ils et elles connaissent interviennent ou pas en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement. Nous ne présenterons pas l'ensemble des résultats mais seulement les dispositifs connus par plus de 40% des répondant.es et ceux renseignés dans la circulaire 8256. Dans le tableau VII-37 les dispositifs avec une « * » sont les acteurs internes et externes dans le cadre du bien-être au travail référencés dans la circulaire 8256 et ceux avec « ** » sont les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256.

A travers le tableau VII-37, nous pouvons voir que la ressource la plus connue est la *Direction/Responsable hiérarchique*. En effet, cette ressource est connue par 59,9% (N=1915) des travailleur.euses. Parmi ces personnes, 63,9% (N=1223) pensent que cette ressource intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 11,2% (N=214) pensent que cette ressource n'intervient pas et 21% (N=403) ne savent pas.

53,2% (N=1700) des travailleur.euses connaissent la *Personne de confiance*. Parmi ces personnes, 63,4% (N=1078) pensent que cette ressource intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 9,6% (N=164) pensent que cette ressource n'intervient pas et 24,5% (N=416) ne savent pas.

52,1% (N=1667) des travailleur.euses connaissent les *Organisations syndicales*. Parmi ces personnes, 48,8% (N=813) pensent que cette ressource intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 11,7% (N=195) pensent que cette ressource n'intervient pas et 36,5% (N=609) ne savent pas.

40,9% (N=1308) des travailleur.euses connaissent le *Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT)*. Parmi ces personnes, 37,6% (N=492) pensent que cette ressource intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 14,2% (N=186) pensent que cette ressource n'intervient pas et 44,6% (N=583) ne savent pas.

Enfin, la cinquième ressource la plus connue des travailleur.euses est le *Conseiller en prévention (généraliste et/ou spécialisé sur les aspects des risques psychosociaux)*. En effet, 40,2% (N=1284) des travailleur.euses connaissent cette ressource. Parmi ces personnes, 52,9% (N=679) pensent que cette ressource intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 11,4% (N=147) pensent que cette ressource n'intervient pas et 32,4% (N=416) ne savent pas.

Sur base de ces prévalences, on voit que le pourcentage de travailleur.euses ne sachant pas si le dispositif qu'ils et elles connaissent intervient ou non en cas de harcèlement/discrimination/violence est relativement assez élevé. En effet, ce pourcentage varie entre 21% et 44,6% pour les ressources mentionnées précédemment.

Parmi ces cinq ressources les plus connues des membres du personnel, quatre sont référencées, dans la circulaire 8256, comme des acteurs internes et externes dans le cadre du bien-être au

travail (i.e., Direction/Responsable hiérarchique, Personne de confiance, Organisations syndicales, Conseiller en prévention (généraliste et/ou spécialisé sur les aspects des risques psychosociaux)). Cependant, si les travailleur.euses semblent connaître les acteurs clés dans le cadre du bien-être au travail, ils et elles ne semblent pour autant pas être vraiment au clair sur le rôle de ces acteurs. En effet, 21% des travailleur.euses connaissent la direction/le responsable hiérarchique mais ne savent pas si cette ressource peut intervenir ou non en cas de harcèlement/discrimination/violence. De même, 24,5% des travailleur.euses connaissant la personne de confiance ne savent pas si cette ressource peut intervenir. 36,5% des travailleur.euses connaissant les organisations syndicales ne savent pas si cette ressource peut intervenir. Et enfin, 32,4% des travailleur.euses connaissent le conseiller en prévention (généraliste et/ou spécialisé sur les aspects des risques psychosociaux) mais ne savent pas qu'il peut intervenir en cas de harcèlement/discrimination/violence au travail.

Concernant les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256, on constate non seulement qu'ils sont relativement peu connus par l'ensemble des travailleur.euses, mais aussi que les membres du personnel connaissant ces services ne sont pas au clair sur leur rôle. En effet, le pourcentage de travailleur.euses connaissant ces services externes mais ne sachant pas s'ils interviennent ou non en cas de harcèlement/discrimination/violence est relativement assez élevé :

- parmi les 25% (N=799) des travailleur.euses connaissant le *Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (UNIA)*, 46,9% (N=375) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 15,3% (N=489) des travailleur.euses connaissant le *service d'aide aux victimes*, 45,2% (N=221) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 13,6% (N=434) des travailleur.euses connaissant l'*Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)*, 49,1% (N=213) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 10,6% (N=338) des travailleur.euses connaissant le *Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS)*, 36,7% (N=124) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 7,3% (N=234) des travailleur.euses connaissant les *services d'assistance policière aux victimes (SAPV)*, 41% (N=96) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 6,8% (N=218) des travailleur.euse.s connaissant les *services d'accueil des victimes (maisons de justice)*, 49,5% (N=108) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir

Tableau VII-37 : Taux de prévalence des dispositifs/initiatives/ressources connus par les travailleur.euses

Dispositif	Connaissance du dispositif		Intervention du dispositif en cas de harcèlement/discrimination/violence ?									
	N	%	Oui		Non		Je ne sais pas		JSPR		Donnée manquante	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Direction/Responsable hiérarchique *	1915	59,9%	1223	63,9%	214	11,2%	403	21,0%	53	2,8%	22	1,1%
Personne de confiance *	1700	53,2%	1078	63,4%	164	9,6%	416	24,5%	24	1,4%	18	1,1%
Organisations syndicales *	1667	52,1%	813	48,8%	195	11,7%	609	36,5%	18	1,1%	32	1,9%
Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT)	1308	40,9%	492	37,6%	186	14,2%	583	44,6%	19	1,5%	28	2,1%
Conseiller en prévention (généraliste et/ou spécialisé sur les aspects des risques psychosociaux) *	1284	40,2%	679	52,9%	147	11,4%	416	32,4%	21	1,6%	21	1,6%
Service psychosocial/social	1172	36,7%	722	61,6%	73	6,2%	348	29,7%	10	0,9%	19	1,6%
Service de la Médecine du travail *	1125	35,2%	490	43,6%	125	11,1%	473	42,0%	14	1,2%	23	2,0%
Service juridique	802	25,1%	372	46,4%	105	13,1%	300	37,4%	9	1,1%	16	2,0%
Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discrimination (UNIA) **	799	25,0%	324	40,6%	75	9,4%	375	46,9%	8	1,0%	17	2,1%
Service externe pour la prévention et protection au travail (ex : attentia ; cohezio) *	791	24,7%	428	54,1%	71	9,0%	263	33,2%	11	1,4%	18	2,3%
Cellule bien-être	623	19,5%	329	52,8%	58	9,3%	213	34,2%	7	1,1%	16	2,6%
Personne de contact genre	491	15,4%	208	42,4%	68	13,8%	194	39,5%	5	1,0%	16	3,3%
Services d'aide aux victimes **	489	15,3%	194	39,7%	47	9,6%	221	45,2%	8	1,6%	19	3,9%
Écoute téléphonique (Sos Viol) **	470	14,7%	140	29,8%	26	5,5%	214	45,5%	5	1,1%	85	18,1%
Inspection du travail *	468	14,6%	154	32,9%	82	17,5%	207	44,2%	5	1,1%	20	4,3%
Tribunal compétent, services de police, membre du Ministère public ou juge d'instruction	463	14,5%	276	59,6%	33	7,1%	139	30,0%	2	0,4%	13	2,8%
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) **	434	13,6%	133	30,6%	68	15,7%	213	49,1%	3	0,7%	17	3,9%
Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS) **	338	10,6%	144	42,6%	55	16,3%	124	36,7%	4	1,2%	11	3,3%
Cellule Together	318	9,9%	216	67,9%	21	6,6%	75	23,6%	5	1,6%	1	0,3%
Services d'assistance policière aux victimes (SAPV) **	234	7,3%	91	38,9%	34	14,5%	96	41,0%	2	0,9%	11	4,7%
Je ne connais aucun ou aucune de ces dispositifs/initiatives/ressources	219	6,9%	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Services d'accueil des victimes (maisons de justice) **	218	6,8%	62	28,4%	31	14,2%	108	49,5%	4	1,8%	13	6,0%
JSPR	104	3,3%	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Fem&Law	96	3,0%	17	17,7%	29	30,2%	41	42,7%	2	2,1%	7	7,3%

Dispositif	Connaissance du dispositif		Intervention du dispositif en cas de harcèlement/discrimination/violence ?									
	N	%	Oui		Non		Je ne sais pas		JSPR		Donnée manquante	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Chat en ligne (www.violencessexuelles.be)	94	2,9%	27	28,7%	19	20,2%	41	43,6%	2	2,1%	5	5,3%
Inspecteurs sociaux de la Division du contrôle de base de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	84	2,6%	39	46,4%	9	10,7%	23	27,4%	5	6,0%	8	9,5%
L'application App-Elles	77	2,4%	17	22,1%	16	20,8%	35	45,5%	4	5,2%	5	6,5%
Autre	75	2,3%	17	22,7%	10	13,3%	10	13,3%	4	5,3%	34	45,3%
Personne de contact CFWB	71	2,2%	23	32,4%	12	16,9%	30	42,3%	1	1,4%	5	7,0%
Service général de l'Enseignement organisé par la communauté française	67	2,1%	10	14,9%	16	23,9%	34	50,7%	1	1,5%	6	9,0%
Personne de confiance de la COCOF	43	1,3%	23	53,5%	3	7,0%	14	32,6%	0	0,0%	3	7,0%
Pôle Bien-être WBE *	38	1,2%	10	26,3%	6	15,8%	17	44,7%	2	5,3%	3	7,9%

Connaissance des dispositifs : les étudiant.es

Nous allons maintenant passer à la présentation des résultats de la seconde version de la question destinée, pour rappel, uniquement aux étudiant.es. Nous présenterons d'abord les dispositifs, initiatives et/ou ressources connus par les étudiant.es. Ensuite, nous allons voir si selon elles et eux, les dispositifs, initiatives ou ressources qu'ils et elles connaissent interviennent ou pas en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement. Nous ne présenterons pas l'ensemble des résultats mais seulement les dispositifs connus par plus de 40% des répondant.es et ceux renseignés dans la circulaire 8256.

Parmi les 4061 étudiant.es ayant répondu, 4043 ont indiqué leur établissement d'appartenance : 54,8% (N=2224) étudient au sein des Universités, 37,5% (N=1521) étudient au sein des Hautes Ecoles, 7,3% (N=298) étudient au sein des Ecoles Supérieures des Arts. Parmi les 4061 étudiant.es ayant répondu, 4013 ont indiqué leur sexe : 25,3% (N=1031) sont des hommes, 70,1% (N=2868) sont des femmes et 2,8% (N=114) se définissent comme non binaires.

Suite aux analyses, on peut voir que les dispositifs les plus connus par les étudiant.es sont principalement des dispositifs existant au sein des établissements. En effet, il s'agit du Service d'aide aux étudiant.es, du Service social, du Conseil des étudiant.es, du Service de psychologue disponible au sein de l'établissement/sur le campus ou de la Direction.

Par contre, tout comme chez les travailleur.euses, plusieurs services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256 sont relativement peu connus des étudiant.es. C'est le cas d'Infor Jeunes, des Services d'aide aux victimes, des Centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS), des Services d'accueil des victimes (maisons de justice), des Services d'assistance policière aux victimes (SAPV), du Centre

interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) ou encore de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

Les figures présentant les taux de prévalence des dispositifs connus par l'ensemble des étudiant.es, puis en fonction du type d'établissement et enfin en fonction du sexe se trouvent en Annexe 12 (points 12.7 à 12.9).

Intervention des dispositifs en cas de harcèlement, discrimination, violence

Nous allons maintenant analyser les taux de prévalences des dispositifs, initiatives ou ressources connus par les 4061 étudiant.es. Plus précisément, nous allons voir si selon elles et eux, les dispositifs, initiatives ou ressources qu'ils et elles connaissent interviennent ou pas en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement. Nous ne présenterons pas l'ensemble des résultats mais seulement les dispositifs connus par plus de 40% des étudiant.es et ceux renseignés dans la circulaire 8256. Dans le tableau VII-38, les dispositifs avec une « * » sont les acteurs internes et externes dans le cadre du bien-être au travail référencés dans la circulaire 8256 et ceux avec « ** » sont les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans les circulaires 8256 et 9037.

A travers le tableau VII-38, nous pouvons voir que 61,3% (N=2491) des étudiant.es connaissent le *Service d'aide aux étudiant.es*. Parmi ces personnes, 36,9% (N=920) pensent que ce dispositif intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 8% (N=200) pensent que ce dispositif n'intervient pas et 51,8% (N=1290) ne savent pas.

57,5% (N=2335) des étudiant.es connaissent le *Service social*. Parmi ces personnes, 32,7% (N=763) pensent que ce dispositif intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 9,9% (N=230) pensent que ce dispositif n'intervient pas et 54,4% (N=1271) ne savent pas.

52,5% (N=2132) des étudiant.es connaissent le *Conseil des étudiant.es*. Parmi ces personnes, 32,6% (N=695) pensent que ce dispositif intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 13,3% (N=283) pensent que ce dispositif n'intervient pas et 51,1% (N=1089) ne savent pas.

45,9% (N=1866) des étudiant.es connaissent le *Service de psychologue disponible au sein de l'établissement/sur le campus*. Parmi ces personnes, 55,7% (N=1039) pensent que ce dispositif intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 5% (N=94) pensent que ce dispositif n'intervient pas et 36,4% (N=679) ne savent pas.

Enfin, la cinquième ressource la plus connue des étudiant.es est la *Direction*. En effet, 41,9% (N=1702) connaissent cette ressource. Parmi ces personnes, 43,4% (N=739) pensent que cette ressource intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement, 9,2% (N=157) pensent que cette ressource n'intervient pas et 43,9% (N=748) ne savent pas.

À nouveau, on remarque que le pourcentage d'étudiant.es ne sachant pas si le dispositif qu'ils et elles connaissent intervient ou non en cas de harcèlement/discrimination/violence est

relativement assez élevé. En effet, ce pourcentage varie entre 36,4% et 54,4% pour les ressources/dispositifs mentionnés précédemment.

Concernant les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256, on constate à nouveau que le pourcentage d'étudiant.es connaissant ces dispositifs mais ne sachant pas s'ils interviennent ou non en cas de harcèlement/discrimination/violence est relativement assez élevé. En effet :

- parmi les 22,4% (N=908) des étudiant.es connaissant *Infor Jeunes*, 61,7% (N=560) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 14% (N=567) des étudiant.es connaissant le *service d'aide aux victimes*, 41,8% (N=237) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 8,1% (N=330) des étudiant.es connaissant le *Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS)*, 41,5% (N=137) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 5,6% (N=229) des étudiant.es connaissant les *services d'accueil des victimes (maisons de justice)*, 47,2% (N=108) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 5% (N=203) des étudiant.es connaissant les *services d'assistance policière aux victimes (SAPV)*, 45,3% (N=92) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 4,9% (N=201) des étudiant.es connaissant le *Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA)*, 47,3% (N=95) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir
- parmi les 4,5% (N=181) des étudiant.es connaissant *l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)*, 53,6% (N=97) ne savent pas si ce dispositif peut intervenir

Tableau VII-38 : Taux de prévalence des dispositifs/initiatives/ressources connus par les étudiant.es

Dispositif	Connaissance du dispositif		Intervention du dispositif en cas de harcèlement/discrimination/violence ?									
	N	%	Oui		Non		Je ne sais pas		JSPR		Donnée manquante	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Service d'aide aux étudiant.es	2491	61,3%	920	36,9%	200	8,0%	1290	51,8%	10	0,4%	71	2,9%
Service social	2335	57,5%	763	32,7%	230	9,9%	1271	54,4%	14	0,6%	57	2,4%
Conseil des étudiant.es	2132	52,5%	695	32,6%	283	13,3%	1089	51,1%	10	0,5%	55	2,6%
Service de psychologue disponible au sein de l'établissement/sur le campus	1866	45,9%	1039	55,7%	94	5,0%	679	36,4%	7	0,4%	47	2,5%
Direction *	1702	41,9%	739	43,4%	157	9,2%	748	43,9%	12	0,7%	46	2,7%

Dispositif	Connaissance du dispositif		Intervention du dispositif en cas de harcèlement/discrimination/violence ?									
	N	%	Oui		Non		Je ne sais pas		JSPR		Donnée manquante	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Centre de planning familial	1388	34,2%	447	32,2%	173	12,5%	717	51,7%	11	0,8%	40	2,9%
Services d'écoute	1305	32,1%	581	44,5%	72	5,5%	606	46,4%	12	0,9%	34	2,6%
Service de qualité de vie des étudiant.es	1070	26,3%	398	37,2%	73	6,8%	551	51,5%	7	0,7%	41	3,8%
Infor Jeunes **	908	22,4%	158	17,4%	157	17,3%	560	61,7%	10	1,1%	23	2,5%
Service de psychologue externe/service de santé mentale	706	17,4%	307	43,5%	81	11,5%	291	41,2%	5	0,7%	22	3,1%
Service d'aide médicale	642	15,8%	189	29,4%	68	10,6%	356	55,5%	4	0,6%	25	3,9%
Service de médiation	613	15,1%	228	37,2%	56	9,1%	299	48,8%	6	1,0%	24	3,9%
Écoute téléphonique (Sos Viol) **	610	15,0%	200	32,8%	97	15,9%	275	45,1%	8	1,3%	30	4,9%
Service juridique	600	14,8%	242	40,3%	40	6,7%	286	47,7%	4	0,7%	28	4,7%
Services d'aide aux victimes **	567	14,0%	261	46,0%	41	7,2%	237	41,8%	3	0,5%	25	4,4%
Service/conseiller aux affaires étudiants	518	12,8%	112	21,6%	71	13,7%	312	60,2%	2	0,4%	21	4,1%
JSPR	362	8,9%	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS) **	330	8,1%	146	44,2%	34	10,3%	137	41,5%	2	0,6%	11	3,3%
Chat en ligne (www.violencessexuelles.be)	308	7,6%	108	35,1%	38	12,3%	139	45,1%	6	1,9%	17	5,5%
Service Droits des Jeunes **	276	6,8%	93	33,7%	32	11,6%	135	48,9%	3	1,1%	13	4,7%
L'application App-Elles	233	5,7%	96	41,2%	46	19,7%	77	33,0%	3	1,3%	11	4,7%
Services d'accueil des victimes (maisons de justice) **	229	5,6%	76	33,2%	33	14,4%	108	47,2%	1	0,4%	11	4,8%
Personnel relai/de soutien	228	5,6%	91	39,9%	19	8,3%	100	43,9%	3	1,3%	15	6,6%

Dispositif	Connaissance du dispositif		Intervention du dispositif en cas de harcèlement/discrimination/violence ?									
	N	%	Oui		Non		Je ne sais pas		JSPR		Donnée manquante	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Etudiants qui offrent une écoute à leur condisciple (cybercitoyen, dispositif sentinelle, « relais d'écoute »,...)	222	5,5%	111	50,0%	21	9,5%	77	34,7%	2	0,9%	11	5,0%
Commission de lutte contre le harcèlement	211	5,2%	94	44,5%	11	5,2%	87	41,2%	4	1,9%	15	7,1%
Cellule Together	205	5,0%	98	47,8%	11	5,4%	85	41,5%	1	0,5%	10	4,9%
Services d'assistance policière aux victimes (SAPV) **	203	5,0%	75	36,9%	26	12,8%	92	45,3%	2	1,0%	8	3,9%
Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) **	201	4,9%	64	31,8%	30	14,9%	95	47,3%	3	1,5%	9	4,5%
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) **	181	4,5%	53	29,3%	20	11,0%	97	53,6%	1	0,6%	10	5,5%
Cellule d'écoute professionnelle	171	4,2%	53	31,0%	12	7,0%	94	55,0%	2	1,2%	10	5,8%
Encadrant proche	157	3,9%	70	44,6%	20	12,7%	56	35,7%	2	1,3%	9	5,7%
Cash-e	139	3,4%	76	54,7%	12	8,6%	44	31,7%	2	1,4%	5	3,6%
Personne de contact genre	116	2,9%	49	42,2%	9	7,8%	51	44,0%	2	1,7%	5	4,3%
Autre	90	2,2%	18	20,0%	6	6,7%	50	55,6%	9	10,0%	7	7,8%
Conseiller QUALITE	82	2,0%	14	17,1%	13	15,9%	45	54,9%	1	1,2%	9	11,0%
Portail web de signalement (Phare, ...)	72	1,8%	22	30,6%	10	13,9%	31	43,1%	1	1,4%	8	11,1%
Safesa	53	1,3%	26	49,1%	1	1,9%	20	37,7%	3	5,7%	3	5,7%
Fem&Law	39	1,0%	11	28,2%	1	2,6%	19	48,7%	1	2,6%	7	17,9%
Service ambulatoire du Collectif contre les violences et l'exclusion **	29	0,7%	11	37,9%	2	6,9%	11	37,9%	1	3,4%	4	13,8%

Synthèse

Tout d'abord, il apparaît que peu de répondant.es (indépendamment du sexe, du statut ou de l'EES) estiment que leur établissement est suffisamment proactif dans la prévention des actes de discrimination, de harcèlement ou de violence. En effet, ces pourcentages varient entre 2,7% et 8,9%.

Certains dispositifs ressortent parmi ceux qu'ont sélectionné les répondant.es (tous statuts, établissements d'appartenance et sexe confondus). Ces dispositifs concernent les politiques et règlements en matière de discrimination, de harcèlement et de violence, comme le fait d'avoir des politiques claires et transparentes afin d'informer sur les démarches à entreprendre et les canaux existant pour soutenir les personnes victimes et/ou témoins. D'autres dispositifs concernent l'accueil des victimes et portent sur le fait de disposer de lieux indépendants pour proposer l'aide nécessaire aux victimes ou encore le fait de donner une information claire sur ces lieux d'accueil. Un autre dispositif est fréquemment sélectionné par les répondant.es, notamment étudiant.es : il s'agit d'un lieu de parole pour les étudiant.es permettant l'expression et le dévoilement ou signalement. Des différences apparaissent entre les répondant.es selon leur sexe, leur statut et le type d'EES auquel ils et elles appartiennent. Elles indiquent des besoins spécifiques en termes de prévention.

Il ressort ensuite que les dispositifs les plus connus, tant chez les travailleur.euses que chez les étudiant.es, sont principalement des dispositifs existant au sein des établissements.

Chez les travailleur.euses (tous statuts, établissements et sexes confondus), ces dispositifs sont ceux qui sont référencés dans la circulaire 8256 comme des acteurs clés dans le cadre du bien-être au travail. Il s'agit des suivants :

- Direction/Responsable hiérarchique
- Organisations syndicales
- Personne de confiance
- Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT)
- Conseiller en prévention (généraliste et/ou spécialisé sur les aspects des risques psychosociaux)

Pour les étudiant.es (tous établissements et sexes confondus), il s'agit des suivants :

- Service d'aide aux étudiant.es
- Service social
- Conseil des étudiant.es
- Service de psychologue disponible au sein de l'établissement/sur le campus
- Direction

Les résultats de l'enquête montrent également que les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256 sont relativement peu connus par l'ensemble des répondant.es (tous statuts, établissements d'appartenance et sexes confondus) :

- Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA)

- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)
- Le Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS)
- Le service d'aide aux victimes
- Les services d'assistance policière aux victimes (SAPV)
- Les services d'accueil des victimes (maisons de justice)
- Infor Jeunes
-

Par ailleurs, tant pour les travailleur.euses que pour les étudiant.es, le pourcentage de personnes ne sachant pas si le dispositif qu'ils et elles connaissent intervient ou non en cas de harcèlement/discrimination/violence est relativement élevé. Autrement dit, ce n'est pas parce que les répondant.es connaissent le dispositif en question qu'ils et elles savent s'il est d'application dans leur établissement et s'ils ou elles pourraient y avoir recours. Ces constats mettent en avant la méconnaissance non seulement des membres des EES sur l'existence mais aussi sur le rôle des organismes ressources spécifiquement dédiés à la lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence et dédiés notamment à la prise en charge des victimes mais aussi des témoins.

En effet, lorsque l'on questionne les membres des EES sur les dispositifs de sensibilisation ou de lutte contre les comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence qu'ils privilégient, ils et elles mentionnent notamment des dispositifs liés à l'accueil des victimes (i.e., disposer de lieux indépendants pour accueillir et proposer l'aide nécessaire aux victimes). Toutefois, ce type de dispositifs existe déjà à travers les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256 tels que par exemple le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA), l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), ou encore les centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS).

Les membres des EES privilégient également des dispositifs permettant un lieu de parole pour les étudiant.es afin de leur permettre de dévoiler/signaler une situation de harcèlement, de violence ou de discrimination. Relevons que si certains dispositifs existent, ils ne sont pas pour autant connus. En effet, la cellule Safesa par exemple offre un soutien psychologique aux étudiant.es appartenant aux Ecoles Supérieures des Arts qui sont concerné.es (en tant que victime, témoin ou auteur.e) par des comportements problématiques de harcèlement, de discriminations ou de violence. Toutefois, force est de constater que ce dispositif n'est connu que par 13,4% des étudiant.es appartenant aux Ecoles Supérieures des Arts.

Les types d'aide souhaitée

Analyse qualitative



VIII Les types d'aides souhaitées : Analyse qualitative

En fin de questionnaire, les participant.es ont été invité.es au travers d'une question ouverte à se mettre en situation et à indiquer le type d'aide qu'ils et elles souhaiteraient recevoir s'ils ou elles étaient victimes de harcèlement au sein de leur EES. Cette question ne visait pas à évaluer la connaissance ou le recours aux dispositifs existants mais bien à mobiliser la créativité des participant.es pour faire émerger de nouvelles propositions et repérer les besoins des personnes qui fréquentent les EES face à la violence, au harcèlement et aux discriminations. Ces propositions et réflexions émanant des participant.es pourront par la suite être mises en lien avec les données de la recherche, vers la définition de recommandations scientifiquement ancrées.

Au cours de ce chapitre, plusieurs encadrés présenteront de courtes synthèses des analyses, mises en perspectives avec les données de la recherche. Ces analyses reposent sur une méthodologie qualitative visant à faire émerger ce qu'il y a de fondamental dans les propos tenus par les participant.es et comment la recherche peut s'en saisir pour alimenter une réflexion scientifique (Paillé et Mucchielli, 2012).

Au total, un nombre important de participant.es (N=3 864) ont fourni des réponses à la question ouverte portant sur l'aide souhaitée s'ils ou elles devaient être confronté.es à des situations de harcèlement, de violence ou de discrimination dans l'enseignement supérieur.

Certaines réponses s'appuient donc sur le vécu de victimisation des répondant.es et font écho à ce vécu (ex. ce qui a fonctionné ou dysfonctionné dans leur cas), d'autres concernent l'aide qu'ils ou elles souhaiteraient le cas échéant. Les productions sont diverses et variées, tant en termes de longueur (d'un seul mot à plusieurs paragraphes) que de contenu ; certain.es dévoilent des situations de victimisations et s'appuient sur leur expérience pour répondre, d'autres proposent une réflexion plus générale sur le mode de fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur.

Une analyse thématique de ces productions, avec identification des unités de sens, de thèmes et de sous-thèmes a été menée (voir Annexe 13). Les résultats reflètent donc les réflexions, représentations et propositions des participant.es. Une analyse par statut (étudiant.e, doctorant.e, membre du personnel) a également été menée pour rendre compte des souhaits spécifiques en termes d'aide. Les thèmes les plus fréquemment relevés sont les suivants, dans l'ordre :

1. Aide psychologique ;
2. Accueil et écoute du témoignage ;
3. Sanction ;
4. Aide dans les procédures juridiques ;
5. Soutien et reconnaissance ;
6. Besoin de protection (« *que ça n'arrive plus* ») ;
7. Soutien des directions, établissements, enseignant.es et lignes hiérarchiques ;
8. Une « personne de confiance » ;

9. Méfiance envers l'établissement et peur des représailles ;
10. Information sur les aides disponibles ;
11. Anonymat et confidentialité ;
12. Besoin d'une aide effective (« *qu'il se passe quelque chose* ») ;
13. Lenteur du processus ;
14. Aide pluridisciplinaire.

VIII.A Interne ou externe ?

L'aide souhaitée par les participant.es pourrait être amenée par différentes voies, internes ou externes aux établissements d'enseignement supérieur, et concerner des acteur.rices de prévention divers et variés. Pourtant, au total, 12,16% des répondant.es font explicitement mention de la nature interne ou externe de l'aide souhaitée. La provenance de l'aide apportée n'apparaît pas comme une préoccupation première pour les participant.es ; ce qui compte serait avant tout d'obtenir de l'écoute et une réponse efficace.

Le souhait d'une **aide interne** est associé à des questions de *proximité, d'accessibilité et d'affiliation* envers l'établissement. Les répondant.es souhaiteraient s'adresser à des personnes affiliées à leur EES, clairement identifiées et qui connaissent la réalité de leur établissement. De manière générale, les répondant.es qui feraient appel à une aide interne identifient l'institution comme compétente, pertinente et responsable pour répondre à leur demande.

Le souhait explicite d'une **aide externe** relève le plus souvent d'une méfiance envers l'établissement, une impression que les victimes ne seront pas reconnues, pas entendues, que les faits seront couverts ou que la réaction ne sera pas suffisamment efficace. Les répondant.es envisageraient dès lors d'autres voies de recours, externes à l'établissement. Le souhait de recourir à une aide externe est parfois soutenu par la crainte de représailles ou de conflits d'intérêt. D'autres enfin s'appuient sur leur expérience personnelle et font part de démarches internes qui n'ont pas abouti ; l'externalisation de la demande serait la seule issue pour obtenir réponse, voire contraindre l'institution à apporter une réponse efficace et rapide.

D'autres personnes attendent de leur établissement qu'il accueille la demande et fasse le **relais** vers des services extérieurs accessibles et pertinents : vers une aide psychologique, vers l'accompagnement au Tribunal, vers les services de police, etc. L'accessibilité et la pertinence des services référencés faciliterait ce relais.

Les participant.es se tourneraient vers des **services et acteurs externes** de leur propre initiative ou sur orientation de leur établissement d'enseignement. Parmi ces services et acteurs externes, la police est l'une des ressources les plus fréquemment identifiée, notamment pour le dépôt de plainte, la protection de la victime et dans le cheminement vers une sanction. D'autres personnes feraient appel aux CPVS (Centres de Prévention des Violences Sexuelles), dont ils et elles valorisent l'action holistique. Le médecin traitant, l'avocat.e, les services d'aides aux victimes sont d'autres voies qu'ils et elles mentionnent.

En somme, le souhait d'une aide interne ou externe est étroitement lié à la confiance envers l'établissement, à la perception de la compétence de l'EES et des réponses données (suites données, relais assurés). L'accessibilité, la proximité et la rapidité des réponses seraient déterminantes. Des acteurs et relais externes envisagés par certain.es répondant.es, par exemple des collaborations avec des acteurs comme la police, les CPVS, les médecins traitants, avocat.es ou encore les services d'aide aux victimes, pourraient être mobilisés par les victimes, soit à leur initiative, soit sur recommandation de l'établissement. En ce sens, les EES devraient disposer d'un référencement accessible de services-ressources pour faciliter ces relais : c'est une proposition en termes de prévention.

VIII.B Accueil et écoute des témoignages

L'écoute avant tout, l'analyse des besoins ensuite

L'une des formes d'aide souhaitée les plus fréquentes se résume à quelques mots : **être entendu.e, écouté.e et accompagné.e**. Tous.les participant.es ne précisent toutefois pas explicitement par qui ou comment ils et elles souhaiteraient être écouté.es. Il s'agirait donc avant tout d'avoir un lieu où déposer les faits, une oreille attentive dans un lieu sécurisant.

Pour la majorité des répondants, l'écoute serait une première étape avant une réaction de la part de l'écoutant.e et/ou des autorités qu'il ou elle représente. L'écoute apparaît donc comme l'indispensable et premier échelon d'une prise en charge. Certain.es participant.es indiquent toutefois que cette écoute pourrait suffire à répondre à leurs besoins, qu'il y ait ou non des suites.

Certain.es souhaiteraient avoir accès à un **lieu sécurisant** où déposer leur témoignage. Le rôle de ce service serait d'entendre et, si la victime le souhaite, d'expliquer les options et d'accompagner le processus et/ou l'orientation. L'écoute est et reste toutefois la première demande qui est formulée, les conseils arrivent ensuite. La prise en charge devrait être personnalisée, en concertation avec la victime et centrée sur ses besoins. De tels lieux existent déjà dans certains établissements d'enseignement supérieur ; les productions formulées indiquent que ce dispositif répond à un besoin existant, mais qu'il est nécessaire d'en généraliser l'implémentation et/ou de mieux le faire connaître. Toutefois, les enjeux de sécurité, la crainte des représailles et de conflits d'intérêt ponctuent ces productions : certain.es ne pourraient envisager de recourir à ce type d'aide que sous une forme externe.

Ecoute de la victime et analyse fine des besoins sont deux étapes indispensables à la poursuite du processus d'accompagnement. Plusieurs participant.es ont indiqué qu'ils et elles ne s'étaient pas senti.es entendu.es au cours de leur parcours ; ces éléments semblent donc fondamentaux pour garantir une aide satisfaisante et alignée aux besoins des victimes. Pour les participant.es, cette écoute devrait être empathique, connectée au besoin de reconnaissance et de soutien, au besoin de justice et au respect de la confidentialité pour assurer la sécurité des personnes.

Une « personne de confiance »

Certain.es participant.es ne précisent pas à qui ils ou elles souhaiteraient s'adresser pour obtenir de l'écoute et une analyse fine de la demande. D'autres imaginent des services internes ou externes, existants ou à développer. D'autres encore feraient appel à ce qu'ils nomment « personne de confiance », terme qui recouvre des réalités plurielles. Toutefois, cette appellation porte à confusion étant donné que le recours aux personnes de confiance dans les EES est spécifiquement prévu pour les membres du personnel, aussi emploierons-nous le terme « d'écoutant.e ».

En effet, c'est par son action que l'« **écoutant.e** » est désignée.e ainsi, plutôt que par sa fonction officielle. Certain.es répondant.es ont fait ou feraient le cas échéant appel aux personnes de confiance en titre, toutefois l'écoutant.e identifié.e par les participant.es n'est pas nécessairement l'employé.e dont c'est la fonction au sein de l'établissement d'enseignement. Cette personne ne serait pas non plus un proche qui apportera du soutien et de l'écoute ; **il s'agirait d'un.e professionnel.le qui détient un rôle et une fonction dans l'accompagnement des victimes.** Plusieurs participant.es pensent par exemple pouvoir se confier plus facilement à une femme, à quelqu'un qui a vécu la même chose ou à quelqu'un qui a le même statut qu'eux. Cette personne pourrait aussi être psychologue ou assistante sociale. Certain.es identifient les représentant.es de leur syndicat comme « écoutant.es », tandis que d'autres craignent qu'ils et elles soient inefficaces ou parties prenantes dans les faits concernés. Certain.es préféreraient une aide de quelqu'un qu'ils ou elles connaissent personnellement, un.e membre de leur service ou de leur faculté. Pour d'autres, il faudrait que cette personne soit externe à l'établissement pour garantir la protection et l'anonymat des victimes. D'autres enfin proposent d'avoir le choix entre plusieurs personnes afin d'éviter les conflits d'intérêt. Autrement dit, le terme « écoutant.e » recouvre des réalités plurielles.

Les attentes envers « l'écoutant.e » sont elles aussi diverses et variées. L'écoute et l'analyse des besoins resteraient des préalables à son action. Pour certain.es participant.es, elles seraient suffisantes. Pour d'autres en revanche, l'action serait inefficace si elle se limite à l'écoute sans suite. Il s'agirait donc de proposer une approche personnalisée et adaptée à la demande. Qui qu'elle soit, cette personne devrait être **accessible, clairement identifiée, neutre et discrète. Le respect de la confidentialité est indispensable. Elle devrait être formée, bien informée et compétente.**

Plusieurs sous-thèmes émergent autour des « écoutant.es » et de l'aide qui serait souhaitée de leur part. Certain.es répondant.es souhaiteraient que ces personnes aient une action de **sentinelle** sur le mode préventif (repérer les individus en souffrance et se porter à leur rencontre de manière proactive). D'autres missions sont mentionnées, comme se présenter en personne aux étudiant.es et membres de l'établissement et prendre part à des actions préventives. Pour d'autres, leur rôle serait **d'écouter, l'accueillir la demande et de l'analyser.** Un soutien sans jugement est parfois le seul besoin formulé par les participant.es, étroitement lié au besoin de reconnaissance, à la peur du jugement et à la honte qui entourent parfois les situations de harcèlement, de violence et de discrimination. Plusieurs participant.es ont évoqué **le flou et la confusion** dans lesquels pouvaient plonger les situations de violence, de harcèlement et de

discrimination. L'écoutant.e devrait être capable d'identifier les situations problématiques comme telles et d'aider les personnes à les reconnaître ; ils et elles souhaiteraient que cette personne soit capable de mettre des mots sur leur situation. D'autres encore souhaiteraient que l'écoutant.e puisse proposer une **orientation et un relais** vers des services et acteurs internes ou externes. Certain.es souhaitent qu'on leur indique les lieux où ils et elles peuvent trouver des ressources, d'autres préféreraient être accompagné.es personnellement vers ces ressources, personnes et services. Une autre forme d'aide souhaitée par les participant.es est celle **d'être informé.es sur les démarches et les enjeux relatifs au dépôt de plainte** : l'information devrait être suffisamment claire et concrète pour que la victime puisse faire un choix en toute connaissance de cause des coûts et bénéfices avant d'entamer une procédure. Le choix des démarches à entreprendre ou non devrait rester celui de la victime. Enfin, d'autres répondant.es souhaiteraient être accompagné.es dans les démarches administratives, le dévoilement et le suivi du parcours de plainte.

Pour plusieurs participant.es, ces fonctions n'ont un intérêt que si elles ont **des résultats effectifs** et permettent de s'assurer que justice sera faite. Plusieurs personnes souhaiteraient un accompagnement **à long terme**, où la personne référente resterait présente et ce même après la fin de la procédure et proposerait un suivi pour s'assurer que tout est en ordre.

En somme, l'aide souhaitée par les participant.es de la part des personnes de confiance, qu'il s'agisse ou non des personnes portant officiellement ce titre ou d'écoutant.e, s'inscrit dans l'offre proposée dans les établissements d'enseignement supérieur. Il s'agirait dès lors de communiquer au sujet des rôles et missions des personnes qui occupent ces fonctions, de s'assurer qu'elles disposent des formations et des ressources adéquates (ex. besoin des victimes, analyse fine des demandes, situations de harcèlement, de violence et discriminations, connaissance de la procédure, référencement d'un réseau permettant des relais) et de les rendre accessibles tout en tenant compte des craintes des victimes autour du dévoilement, des conflits d'intérêt et de la confidentialité.

VIII.C Aides à la personne

Différents types d'aide à la personne ont été envisagés par les participant.es. Si certain.es ciblent précisément le type d'acteurs.rices et de professionnel.les qu'ils et elles souhaiteraient voir intervenir, d'autres envisagent une combinaison de plusieurs offres et d'autres encore des lieux proposant une aide holistique (psychologique, juridique, administrative, sociale, médicale, scolaire, financière). Il est intéressant de constater que certains de ces types d'aide sont déjà disponibles ; ceci révèle la nécessité de les rendre mieux connues et comprises par les personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur.

L'aide psychologique

L'**aide psychologique** est l'une des réponses les plus fréquentes parmi les participant.es. Le plus souvent, les participant.es ne mentionnent toutefois pas par qui et comment cette aide devrait être apportée. C'est la **qualité, la confidentialité, l'empathie et l'accompagnement vers le changement** qui sont avant tout sollicités. Plusieurs répondant.es souhaiteraient une

aide sociale ou psychosociale. Un certain nombre d'étudiant.es indique que cette aide devrait être accessible et gratuite car ces soins peuvent être difficiles à financer et qu'ils et elles ne souhaitent pas toujours que leurs parents en soient informés.

D'autres répondant.es soulignent la difficulté de recourir aux services d'un.e professionnel.le et de demander de l'aide. Ils et elles ne sont pas certain.es d'être prêt.es à entamer les démarches pour avoir accès à une consultation. Une offre d'aide proactive et systématisée est envisagée comme réponse à ce problème. Des entretiens psychologiques, proposés ou imposés, à intervalles réguliers dans l'année scolaire permettraient de s'assurer de manière continue que chacun.e se porte bien dans l'enseignement supérieur.

Certain.es participant.es sont en demande de **groupes de parole** pour les victimes et d'échanges avec des expert.es de vécu qui auraient subi du harcèlement, de la violence ou de la discrimination. Ils et elles feraient aussi appel à l'aide par des pairs, par exemple des étudiant.es du même âge. L'idée serait avant tout de sentir qu'on n'est pas seul.e, que d'autres vivent la même chose et peuvent apporter un soutien.

L'aide juridique et administrative

Une autre thématique émergeant massivement des souhaits d'aide des participant.es est **l'aide juridique** ; il s'agirait de proposer une information, un conseil et un accompagnement dans les démarches liées au dépôt de plainte, que ce soit en interne ou en externe, soit une aide à la fois juridique et administrative.

Cette demande est en lien avec des enjeux de justice, de reconnaissance, de soutien de la part des établissements. Plusieurs participant.es soulignent **leur méconnaissance des démarches à entamer** et, pour celles et ceux qui en ont fait l'expérience, **la lourdeur et la lenteur du processus**. Ces productions signalent à la fois la nécessité de communiquer sur les aides juridiques et les processus de plainte et la nécessité de simplifier les trajectoires de plainte.

D'autres formes d'aide à la personne

D'autres formes d'aide souhaitée ont émergé de la part des participant.es. Elles ont en commun d'envisager des acteur.rices multiples et pluridisciplinaires pour répondre aux besoins des victimes et notamment faire face aux conséquences concrètes à long terme des situations de harcèlement et de violence. Ces productions rappellent la nécessité de prendre en compte l'intégrité du parcours des victimes pour envisager leurs besoins et les réponses à y apporter sur le long terme.

Aide médicale : Plusieurs participant.es mentionnent qu'ils et elles souhaiteraient avoir accès à une **aide médicale, d'une part dans une perspective de soins en suite des répercussions des faits subis** (*burnout*, lésions corporelles, certificat d'incapacité de travail, etc.) et **d'autre part juste après l'agression afin de collecter les preuves** (traces de bleus, évaluation du dommage, etc.). Cette demande porte tant sur les faits de harcèlement moral que sur les violences physiques. Elle apparaît également utile dans le cadre des procédures, comme lors du dépôt de plainte et immédiatement après les faits, lorsque l'agression a causé des dommages corporels. Il s'agirait alors de relever les preuves et, en cas d'agression sexuelle, de prévenir les risques

de maladie sexuellement transmissible et de grossesse non-désirée. Cette demande est envisagée sous l'angle des besoins des répondant.es et des relais qui pourraient être assurés par l'EES vers des structures comme Les CPVS pourraient être mobilisés pour répondre à ce besoin, en collaboration ou en relais des établissements d'enseignement supérieur.

Aide financière : D'autres personnes souhaiteraient une **aide financière** sous forme de compensation pour les jours de maladie liés à aux faits et l'incapacité de travail qu'ils auraient entraîné ou encore un dédommagement de la part de l'auteur.e au terme de la trajectoire de plainte. D'après certain.es participant.es, une aide financière permettrait aussi le recours à des acteur.rices externes, comme des soins psychologiques ou le recours à un.e avocat.e. Cette demande est plus spécifiquement portée par les étudiant.es. Autrement dit, certain.es participant.es souhaiteraient une compensation financière des dommages subis, d'autres souhaiteraient disposer de ressources activées par les établissements d'enseignement supérieur pour accéder à de l'aide. La participation financière des établissements constituerait pour certain.es une forme de reconnaissance symbolique du dommage subi.

Soutien académique : Une autre demande propre aux étudiant.es est celle de **soutien académique** et d'aménagements de la part des établissements d'enseignement pour faire face aux répercussions des faits (ex. possibilité de ne pas présenter un examen, réévaluation des notes attribuées). Plusieurs soulignent que les faits de harcèlement, de violence, de discrimination sont susceptibles d'avoir un impact sur leurs études et leurs évaluations (examens, travaux).

Une aide rapide et à long terme

Pour plusieurs participant.es, il serait important que l'accompagnement proposé se fasse **sur le long terme**. Il devrait démarrer dès le dévoilement et de bout en bout de la procédure d'enquête (interne ou externe). Il serait souhaitable de poursuivre cet accompagnement après résolution de manière ponctuelle, afin de s'assurer que les victimes soient préservées d'éventuelles représailles et ne présentent pas de séquelles sur le long terme. Certain.es souhaiteraient être « *pris.es par la main* » jusqu'au terme du processus. Un suivi du dossier par un.e gestionnaire affecté à cette tâche, proposition ayant émergé ci-avant, et un accompagnement psychologique sur le long terme s'inscrivent dans ce souhait.

Certain.es dénoncent la **lenteur du processus de prise en charge**, qu'il s'agisse de l'accessibilité à des services parfois débordés ou de la longueur de la procédure de plainte. Une aide immédiate est souhaitée, incluant une prise en charge directe de la plainte et un suivi psychologique accessible si telle est la demande de la victime. Plusieurs participant.es s'appuient sur leur expérience personnelle et relèvent que des emails et demandes sont restés sans réponse ou se sont perdus. Le fait que la procédure prenne parfois des années décourage la victime qui peut se sentir abandonnée et donne un sentiment d'impunité, l'auteur.e ou la victime ayant parfois quitté l'établissement avant qu'une sanction ne soit effective. Ceci fait écho au besoin d'être entendu.e et reconnu.e. Certain.es répondant.es relèvent que le manque de moyens (temps, finances, personnel) rend l'aide difficilement accessible, les

personnes ressources étant débordées. D'après elles et eux, cela pousse à agir dans l'urgence et à banaliser le harcèlement et les violences.

En synthèse, plusieurs types d'aides sont envisagées par les répondant.es : psychologiques, financière, juridique, médicale, financière ou encore académique. Elles traduisent les besoins des victimes à différents moments, de suite après les faits et à long terme. Le relais voire l'accompagnement en personne vers des organismes détenant l'expertise et compétences de ces services apparaissent comme essentiels. Une spécificité relevant du contexte de l'enseignement supérieur concerne le soutien académique souhaité par les étudiant.es et la prise en compte des répercussions des faits avec possibilité d'aménagement.

Certaines des aides souhaitées par les participant.es existent déjà au sein d'établissements d'enseignement supérieur ou auprès de services externes. Ceci peut signaler que les dispositifs en place sont pertinents et répondent aux besoins formulés par les personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur. Ceci peut aussi signaler une méconnaissance des dispositifs en place (ainsi que l'ont mis en évidence les données de la section des connaissances des dispositifs) et la nécessité de mieux communiquer à leur sujet, tant sur les aides internes que sur les relais possibles au départ des établissements d'enseignement. Enfin, les productions de certain.es répondant.es font état de défauts propres aux dispositifs d'aide existant sur lesquels des actions peuvent être envisagées (ex. accessibilité et temporalité de l'aide apportée, continuité du suivi, etc.).

VIII.D Méfiance, conflit d'intérêt et peur des représailles

Le thème de la méfiance et de la peur des représailles a spontanément émergé des réponses des participant.es. Autrement dit, à la question « *quelle aide souhaiteriez-vous ?* », de nombreuses personnes ont indiqué que recevoir de l'aide n'était pas possible ou que la solliciter comportait trop de risques.

Nombre de participant.es font part de leurs inquiétudes autour du dévoilement, de **craintes de représailles** et suspectent des conflits d'intérêts chez les personnes impliquées. Ils et elles mettent en évidence que les mesures prises peuvent être inefficaces et que les procédures entamées risquent de ne pas aboutir. Le souhait de mesures effectives émerge ; certains et certaines se sentent floué.es par les discours sur la prévention qui contrastent avec leur vécu de plaintes classées sans suite. Plusieurs victimes déplorent qu'il ne se soit rien passé, que les choses ne changent pas sur le long terme et que les procédures soient inefficaces.

Près d'un.e répondant.e sur dix fait état de **méfiance** envers les établissements d'enseignements et/ou de peur de représailles de la part de l'auteur.e. Ces réponses sont chargées de colère et souvent de souffrance. Ils et elles disent ne pas avoir été entendu.es, ils et elles pensent que leur institution ne fera rien et, parfois, qu'elle est corrompue et couvre les auteur.es. D'autres dénoncent une culture hiérarchique des établissements d'enseignement où les victimes souffrent et où seules trois solutions existent : faire appel à de l'aide en externe, quitter l'établissement ou supporter la situation en silence. C'est plus particulièrement dans ce contexte de méfiance que les participant.es tendraient à faire appel à des aides externes, mentionnées au point 1.

(« Interne ou externe ? »). Pour certain.es, les académiques et supérieur.es hiérarchiques sont protégé.es par des institutions complices, à moins que ces dernières soient impuissantes à assurer la protection des victimes. Les répondant.es qui témoignent de méfiance envers l'institution et de craintes autour de conflits d'intérêt, de peur des représailles sont présent.es dans tous les types d'établissement (Universités, Hautes Ecoles et Ecoles Supérieures des Arts). Ils et elles sont étudiant.es, doctorant.es ou membres du personnel.

Plusieurs participant.es mentionnent explicitement avoir le **besoin d'être « en sécurité »**, que ce soit lors du dévoilement des faits, au cours des enquêtes menées ou dans l'après. Ceci traduit une peur autour du dévoilement des situations de harcèlement et de violence dans les établissements d'enseignement supérieur.

Ce constat fait émerger plusieurs questions : comment se sentir en sécurité en tant que victime, une fois que les faits sont dévoilés ? Comment entretenir la confiance entre étudiant.es, doctorant.es, membres du personnel et établissements d'enseignement supérieur ? Certaines pistes ont émergé des productions des participant.es autour des formes d'aide souhaitée ; anonymat et confidentialité, charte et règlement explicite, amélioration de la prise en charge des victimes, audits de performance... Ces thèmes seront abordés au cours des points suivants. Une demande forte est celle **de sanctions effectives**, sur laquelle nous reviendrons plus tard. Certain.es souhaiteraient le développement de « *cellules anti-corruption* », d'organes externes, voire de services externes ayant le pouvoir de contraindre les établissements à prendre des mesures fortes.

Anonymat

L'**anonymat** lors de la recherche d'aide et du dévoilement apparaît comme une condition importante pour permettre le dévoilement. Plusieurs soulignent une nécessité de discrétion lors de l'accès à l'aide. Il semblerait donc important de garantir la confidentialité de l'intervention. D'autres répondant.es voudraient pouvoir déposer plainte de manière anonyme. Cette question se trouve parfois associée à une forme de méfiance envers l'établissement, les autorités et la justice en général. Dans ce but, certain.es suggèrent de décliner l'**aide en ligne**, soit sous forme de chat, soit sous forme de ligne d'écoute où trouver de l'aide et des informations. Ce format pourrait permettre le dévoilement anonyme des faits.

La question de l'**anonymat lors du dévoilement** est un souhait fort de la part des répondant.es. Toutefois, elle semble difficile à appliquer dans les faits dans le respect des droits de chacun.e des protagonistes au cours de la trajectoire de plainte. D'autres mesures devront donc être envisagées pour garantir la sécurité des victimes sur le long terme, dès le moment où l'auteur.e apprend que des faits lui sont reprochés. Le **besoin de protection** des victimes est fondamental.

Un règlement explicite

Plusieurs participant.es appellent à **clarifier et à expliciter un ensemble de règles et de normes** dans l'enseignement supérieur. Pour certain.es, il est nécessaire de faire évoluer les normes et le climat de manière générale dans l'enseignement supérieur pour dépasser le sentiment d'impunité.

Pour les répondant.es, les **niveaux de responsabilité des membres du personnel et des étudiant.es**, les droits et devoirs de chacun.e devraient y être énoncés. Il s'agit de rendre l'interdit et les sanctions encourues explicites. Une procédure de dépôt de plainte explicite, avec un cadre clair et des moyens accessibles pour obtenir justice est souhaitée. D'autres encore envisageraient d'inclure à cette charte un ensemble de « bonnes pratiques » autour du vivre-ensemble. Ces productions traduisent d'une part le besoin d'une communication claire et suivie d'effets en ce qui concerne la sanction, d'autre part un besoin d'évolution du climat des établissements d'enseignement supérieur.

Concrètement, ces productions appellent des recommandations différentes en ce qui concerne la prévention du harcèlement et des violences. Des règlements et des chartes existent déjà dans certains établissements et des textes législatifs indiquent les sanctions et voies de recours face à des faits de harcèlement ou de violence. Il s'agirait dès lors de systématiser l'adoption et l'application de tels textes internes aux établissements, de communiquer de manière claire et transparente à leur sujet pour les faire connaître des personnes qui y travaillent ou y étudient que les victimes soient assurées que ces mesures seront appliquées dans un délai raisonnable. Au-delà des faits de harcèlement et de violence, ces chartes pourraient viser à l'adoption de comportements visant à l'inclusivité, au bien-être, au vivre-ensemble dans l'enseignement supérieur.

D'après les répondant.es, plusieurs acteur.rices internes et/ou externes aux EES pourraient être invités à travailler à la rédaction de cette charte : professeur.es, membres du SPF Justice, représentant.es de la Communauté Française, intervenant.es en ASBL spécialisé.es dans la prévention, étudiant.es, etc. D'autres encore souhaiteraient que les groupes de travail autour de cette charte soient externes aux établissements afin de limiter les conflits d'intérêt.

Simplifier : une porte d'entrée unique

De nombreux.ses répondant.es indiquent qu'ils et elles **ne savent pas où trouver de l'aide** au sein de leur institution et souhaiteraient que cette information soit rendue plus accessible. Ils et elles demandent aussi à être informé.es sur leurs droits, leurs possibilités d'action, les démarches à entreprendre et ce que les services disponibles, en interne notamment, peuvent faire pour elles et eux. Internet serait une ressource pour rendre ces informations accessibles (ex. page Web dédiée sur le site des EES).

Les participant.es souhaiteraient que **les procédures et trajectoires de dépôt de plainte en interne soient simplifiées**. Ils et elles soulignent que la complexité allonge la procédure et risque de mettre la victime dans une situation où elle doit répéter les mêmes choses et raconter les faits à de multiples reprises devant des intervenants différents. Des risques de victimisation secondaire émergent, où le traumatisme se trouve réactivé par le récit sans cesse répété à de nouveaux intervenants. Devoir frapper à de multiples portes et être ensuite réorienté.e suscite l'impuissance et le découragement. Certain.es répondant.es indiquent que les procédures sont longues, qu'ils ou elles connaissent mal les services, leur rôle et leur fonctionnement, que l'information tend à se perdre d'un.e interlocuteur.rice à l'autre au cours des multiples étapes de la procédure (ce qui traduit d'après elles et eux un manque d'organisation, de communication

et de coordination d'une étape à l'autre). D'autres encore disent avoir vécu un accompagnement décousu au cours de leur propre parcours de plainte : pour elles et eux, les victimes se trouvent livrées à elles-mêmes et doivent cheminer seules à travers les différentes étapes de la procédure, qu'elles comprennent et maîtrisent peu. Le constat d'impuissance, le renvoi d'un service à l'autre usent et activent un sentiment de désespoir. Ils et elles ne veulent pas avoir à chercher les informations en plusieurs endroits.

Les participant.es sollicitent un **accompagnement personnalisé**. D'après elles et eux, l'aspect administratif et lourd de la procédure tend à déshumaniser le cheminement de victime et crée un sentiment d'abandon, qui constitue pour certain.es une double peine pour la victime. La crainte de se trouver « *seul.e contre tous* » ou « *seul.e face à l'agresseur.euse* » revient à plusieurs reprises dans leurs productions, particulièrement chez les étudiant.es. L'établissement est appelé par ces participant.es à prendre part dans le processus par le biais d'une personne ou d'un service unique. Ainsi, contrairement à l'idée que des portes d'entrée plurielles contribueraient à faciliter le dévoilement, il semblerait qu'il s'agisse plutôt **d'un frein**. Cette demande est à la fois portée par les étudiant.es, les membres du personnel et certain.es doctorant.es.

Un **service ou une porte d'entrée unique** (ex. un.e gestionnaire de dossier) qui suivrait toutes les étapes du processus, du dépôt de plainte à l'éventuelle sanction et prendrait en charge la coordination du suivi est l'un des souhaits avancés par les répondant.es. Les portes d'entrée multiples au dévoilement seraient un frein plutôt qu'une ressource. Cette demande est à la fois portée par les étudiant.es, les membres du personnel et les doctorant.es.

Détection des comportements de harcèlement et de violence

Certain.es participant.es souhaiteraient une aide préventive, avec la **détection précoce des situations de harcèlement et de violence**. Certain.es imaginent des **enquêtes annuelles à large échelle** menées dans chaque établissement. Elles auraient fonction de baromètre et permettraient d'ajuster et de constater l'efficacité ou l'inefficacité des mesures de prévention. Une autre forme de détection souhaitée serait de prendre des mesures à plus petite échelle, avec une attention particulière aux **dynamiques d'équipe**.

Plusieurs indicateurs sont évoqués. Il est intéressant de remarquer que toutes ces mesures n'ont pas initialement été incluses dans l'enquête quantitative BEHAVES. Ainsi, l'expérience des participant.es amène des pistes de réflexion pour la recherche future :

- Audits de performance dans les équipes par rapport à des objectifs préétablis ;
- Mesure de la charge de travail ;
- Santé mentale des membres du personnel, étudiant.es et doctorant.es : les participant.es mentionnent notamment les souffrances liées au travail, le burnout, les symptômes somatiques, l'anxiété et la dépression.
- Taux d'abandon, démissions et *turnover* ;
- Conditions de travail et d'étude.

Les participant.es imaginent appliquer ces critères d'évaluation aux membres du personnel, étudiant.es et doctorant.es. Ils rejoignent la notion de bien-être, de qualité dans le travail et l'étude, d'investissement vis-à-vis de l'établissement. La productivité, la présence sur le lieu de travail ou d'enseignement, la santé mentale apparaissent comme des facteurs susceptibles d'alarmer et d'indiquer l'existence d'une situation de harcèlement ou de violence. Pour certain.es, la médecine du travail aurait un rôle à jouer sur ce plan.

Prendre la mesure et objectiver ces indicateurs permettrait, selon certain.es participant.es, de détecter les situations à risque et d'adopter les mesures adéquates, tant sur le plan institutionnel qu'au niveau des équipes, des groupes-classes, des facultés. Pour certain.es, ces « rapports » devraient être adressés aux directions des établissements d'enseignement et/ou à la ligne hiérarchique. D'autres souhaiteraient au contraire qu'ils soient externalisés de manière à éviter les ingérences en interne et à pouvoir contraindre l'établissement à prendre des mesures.

VIII.E Sanction

La sanction est un souhait fort de la part des participant.es. Autrement dit, à la question : « *quel type d'aide souhaiteriez-vous ?* », de nombreuses personnes ont indiqué qu'elles voudraient que des sanctions soient prises à l'encontre des auteur.es de harcèlement et de violence. La sanction répond à différents besoins qui parfois se superposent, parfois évoluent indépendamment les uns des autres : punir l'auteur.e, prévenir la récurrence, satisfaire le besoin de protection, répondre au besoin de justice. Ces thèmes seront développés ci-après.

La **prise en charge de l'auteur.e** est envisagée sous différents angles, en fonction de ces besoins :

- Punir l'auteur.e ;
- Rendre les faits publics ;
- Faire prendre conscience ;
- Obtenir réparation, obtenir des excuses ;
- Amorcer un dialogue ;
- Mettre à distance.

C'est toutefois la victime qui reste au centre des souhaits des répondant.es.

Punir l'auteur

Pour plusieurs participant.es, il est nécessaire de **punir l'auteur.e**. Plusieurs répondant.es ont cette attente envers les lignes hiérarchiques, directions et représentant.es des établissements. L'idée d'une justice réparatrice, si elle est également évoquée, fera l'objet du point suivant en ce qu'elle rejoint la nécessité de prévenir la récurrence.

Une **externalisation de la plainte** est souhaitée par certain.es participant.es, indépendamment d'une sanction interne ou conjointement à celle-ci. Il apparaît que le choix d'initier une procédure interne, une plainte externe ou les deux repose à la fois sur le type de faits (nature sexuelle, atteinte à l'intégrité physique), sur l'ampleur des conséquences et sur la perception de

compétence de chacun des acteur.rices à réagir ; la personne se sent-elle compétente pour obtenir justice par elle-même ? L'établissement prendra-t-il des mesures suffisantes ?

Plusieurs types de sanctions sont envisagées. Le blâme ou la suspension de salaire sont proposés par certain.es. D'autres souhaiteraient une exclusion de l'établissement ou encore une interdiction d'enseigner, lorsque les faits concernent un.e enseignant.e. D'autres encore voudraient une compensation financière de la part de l'auteur.e pour les dommages occasionnés. Certain.es souhaiteraient que la victime soit consultée dans le choix de la sanction. Ceci fait écho à la nécessité d'une analyse fine des besoins des personnes et au pouvoir d'action des victimes. Les victimes souhaiteraient être parties prenantes du processus, être informées et pour certaines, accompagnées.

Plus rarement, pour d'autres, il serait important que **les faits soient rendus publics**. Plus qu'une mesure préventive visant à éviter la récidive, il s'agit de faire porter à l'auteur.e la honte des faits commis. Il s'agirait de faire connaître à tous.tes que des actes répréhensibles ont été commis, par qui et envers qui. Ceci fait écho au besoin de reconnaissance des victimes et d'avoir l'impression que l'établissement prend ouvertement leur parti. Ce souhait ne concerne toutefois pas l'ensemble des participant.es, d'autres mettent en avant un besoin de discrétion. Il serait néanmoins nécessaire que l'établissement maintienne une communication ouverte vis-à-vis de la victime, l'informant de l'état de la procédure, des sanctions prises et de ce qui les justifie. Des enquêtes effectives, une communication claire et transparente sont demandées aux autorités par les participant.es, qu'il s'agisse de sanctionner ou non.

Prévenir la récidive

Pour plusieurs participant.es, il s'agit avant tout de **prévenir la récidive**. Certain.es l'imagineraient sous l'angle du dialogue, vers une prise de conscience de la part de l'auteur.e. La place de la sanction dans la prévention de la récidive fait débat : certain.es répondant.es préféreraient une logique de justice réparatrice, tenant compte des besoins de la victime. D'autres croient fermement en l'effet dissuasif de la sanction.

Certain.es répondant.es souhaiteraient ou auraient souhaité faire appel à des **médiateurs et médiatrices**. Ceux-ci pourraient être externes à l'établissement ou internes : personnes de confiance, membres de la direction, médiateurs ou médiatrices formé.es, etc. La neutralité est en tout cas essentielle. Pour certain.es, les Ombuds en Flandre constituent un exemple. Ceci permettrait d'éviter le recours au lourd processus de plainte. D'après les répondant.es, l'échange, encadré par un.e intermédiaire neutre, permettrait aux victimes d'obtenir de la reconnaissance et des excuses et aux auteur.es de **prendre conscience des conséquences de leurs actes**. Cette notion de prise de conscience semble essentielle pour elles et eux. Plusieurs soulignent l'intérêt de la médiation lorsque les faits ne portent pas atteinte à l'intégrité physique ou sexuelle de la victime. Certain.es avancent que l'intention de l'auteur.e n'est pas toujours de nuire et qu'un échange constructif permettrait de mettre des mots sur les besoins de chacun, de trouver des solutions communes et de remettre la collaboration en marche. Pour d'autres encore, la médiation devrait être imposée à l'auteur.e. Elle devrait toujours faire suite à une demande de la part de la victime.

D'autres alternatives sont envisagées pour prévenir la récidive. Certain.es font appel aux principes de la justice réparatrice et mettent en avant une forme de **réparation choisie de manière concertée avec la victime**. D'autres imagineraient **imposer des formations à l'auteur.e**, que ce soit en matière de communication, de sensibilisation au vécu des victimes de harcèlement ou plus généralement de compétences relationnelles.

Pour d'autres enfin, une **sanction serait et resterait nécessaire**. Ils et elles font appel à l'effet dissuasif de la sanction et rappellent la nécessité d'une communication claire autour des interdits et des risques encourus. Pour ce faire, la sanction devrait être rapide et effective, quels que soient les faits et leur contexte. Pour certain.es, ces sanctions devraient apparaître dans le dossier des auteur.es afin que la réaction soit proportionnelle en cas de récidive. L'inscription des faits au dossier permettrait d'identifier un cumul des comportements de harcèlement et de violence, y compris lorsqu'ils sont dénoncés de manière anonyme.

Besoin de protection

L'un des besoins mis en avant par les répondant.es est le **besoin de protection** ; il s'agit d'être mis.e à l'abri, hors de portée de l'auteur.e et de pouvoir à terme envisager une réintégration dans le milieu d'étude ou de travail. Cette demande est portée à la fois par les étudiant.es, membres du personnel et doctorant.es.

Ils et elles nomment avant tout le besoin que le harcèlement ou la violence prenne fin, que l'auteur.e soit mis.e à distance et qu'il ou elle ne puisse pas répéter ce comportement, que ce soit auprès d'eux ou elles ou d'autres personnes. Il s'agit « *que ça n'arrive plus* » (dixit l'un.e des répondant.es). C'est principalement l'établissement qui est appelé à réagir ; autrement dit, la protection des victimes devrait être interne. Certain.es participant.es proposent toutefois d'inclure des acteur.rices externes pour garantir l'objectivité des mesures appliquées, en lien avec la thématique de la méfiance évoquée ci-avant. Le besoin de protection des répondant.es appellent donc à la vigilance des établissements d'enseignement, que ce soit à court terme ou à long terme.

Pour répondre à ce besoin de protection, certain.es répondant.es souhaiteraient **être éloigné.es de l'auteur.e** : avoir la possibilité de changer de professeur.e, améliorer la mobilité entre services (possibilité de changer de lieu de travail au sein de l'établissement), être dispensé.e de certains cours, etc. Cet éloignement devrait prendre place rapidement, dès le dévoilement des faits. D'autres encore souhaiteraient qu'il soit possible même en-dehors d'un processus de dévoilement formel.

D'autres estiment en revanche que ce n'est pas à la victime d'être « déplacée » et que cela ne permet pas de mettre fin aux faits de harcèlement ou de violence. Plusieurs victimes relatent le sentiment d'injustice d'avoir été écartées suite au dévoilement de faits qui faisaient souffrance, tandis que l'auteur.e a pu poursuivre ses activités sans être inquiété.e. Ils et elles envisageraient l'éloignement de l'auteur.e selon plusieurs temporalités ; dès la dénonciation, pendant le temps de l'enquête ou encore en guise de sanction. Il pourrait s'agir d'une mise à distance définitive avec exclusion de l'institution, d'un changement de professeur.e, de promoteur.rice, de service, de cours ou de section ou encore d'une mise à distance symbolique, avec injonction

d'éloignement. Certain.es, plus rares, signalent le risque d'instrumentalisation de telles mesures tant que les faits n'ont pas été avérés.

Le besoin de protection concerne enfin **l'aide à la réintégration** dans le milieu de travail ou d'étude, après absence médicale ou éloignement liés aux faits. Il s'agit de bénéficier d'un suivi à long terme offrant la garantie qu'il n'y aura pas de conséquences sur la carrière académique ou professionnelle. Pour d'autres, la réinsertion devrait pouvoir se faire de manière progressive avec des aides ou des dispenses de cours de la part de l'établissement. Un suivi personnalisé est donc souhaité.

Besoin de justice

Pour plusieurs participant.es, ce qui compte avant tout est **d'obtenir justice**. Ils et elles feraient pour cela appel à différents acteur.rices et à des représentant.es symboliques de l'autorité internes et externes à l'établissement. Pour rencontrer ce besoin, il est essentiel que quelqu'un constate qu'il s'est passé un fait, énonce l'interdit et en fasse quelque chose. Certain.es souhaiteraient une reconnaissance officielle et publique de la part de leur établissement. D'autres envisageraient une reconnaissance informelle, accordée par le ou la supérieur.e hiérarchique ou un.e représentant.e de la direction.

La sanction, la prise de mesures, la réaction apportée par les autorités apparaissent comme des facteurs-clés de cette reconnaissance. L'inactivité perçue ou les procédures trop longues donnent l'impression de ne pas être entendu.e, **d'être « abandonné.e »** et suscitent un fort sentiment d'injustice parmi les victimes. En somme, le dévoilement de faits problématiques devrait être suivi d'un accusé de bonne réception et de mesures effectives, qu'il s'agisse d'une sanction ou d'autres mesures. La **transparence et la communication autour des mesures qui sont prises** sont des éléments importants pour satisfaire ce besoin de reconnaissance.

Le besoin de reconnaissance de la part des institutions, que ce soit sur le mode de la sanction ou selon d'autres modalités, constitue un sujet d'attention particulier. Il fera l'objet du point suivant.

VIII.F Besoin de reconnaissance et de soutien

Le besoin de reconnaissance et de soutien est l'une des réponses les plus fréquentes parmi les participant.es. Il s'agit d'être cru.e et reconnu.e comme victime. Les participant.es décrivent qu'il serait nécessaire pour cela d'être entendu.e, que les faits soient actés et, parfois, qu'une sanction soit appliquée. L'écoute attentive et la ratification de leur vécu apparaissent toutefois comme des étapes préalables. Ils et elles amènent ainsi des éléments qui peuvent permettre de renforcer le lien de confiance envers les établissements d'enseignement supérieur.

Ce sentiment d'être reconnu.e et entendu.e se décline à plusieurs niveaux : individuel, sociétal et institutionnel, au niveau des autres étudiant.es, des collègues, des proches mais aussi de la hiérarchie et de l'établissement. Ce point soulève donc une question : comment répondre à ce besoin de reconnaissance dans ses différents niveaux de réalisation ?

Victim-blaming

Nombre de participant.es, qu'elles et ils aient ou non été victimes de harcèlement ou de violence, ont l'impression que leur établissement ne les croirait pas ou les rendrait responsables de ce qui leur est arrivé. Ceci complique singulièrement le processus de dévoilement et est lié au climat de confiance envers l'établissement, déjà évoqué ci-avant.

Plusieurs participant.es dénoncent ce qu'ils et elles identifient comme « *victim-blaming* » de la part de leur établissement et de ses représentant.es ; ils et elles racontent des événements au cours desquels les représentant.es de l'établissement ont mis en cause leur comportement, leurs motivations ou encore leur situation au moment du dévoilement. Ces répondant.es soulignent que l'attribution de la faute à la victime constitue une forme de violence supplémentaire. Elle mine la confiance envers l'établissement et contribue à dédouaner l'auteur.e des faits.

En situation de violences sexuelles, l'habillement, l'alcoolisation ou encore la relation existant entre auteur.e et victime sont certains des critères évoqués par les participant.es sur base desquels a pu opérer cette culpabilisation de la victime. Ces critères rejoignent les données de la littérature scientifique autour du victim-blaming. Dans d'autres types de faits et d'après les répondant.es, c'est le plus souvent la qualité du travail fourni (académique ou professionnel), la vulnérabilité psychique ou situationnelle qui sont évoquées pour rendre la victime responsable de ce qui lui arrive.

Plusieurs victimes signalent que leur témoignage n'a pas reçu un accueil satisfaisant pour elles, ce qui fait écho aux données de l'enquête quantitative. Il existe un risque de victimisation secondaire. Un soin particulier à l'accueil des victimes et une sensibilisation des personnes responsables de cet accueil semblent nécessaires pour permettre et (re)construire un rapport de confiance entre les victimes et les établissements d'enseignement supérieur.

Soutien émotionnel

Plusieurs participant.es signalent un besoin de **soutien émotionnel de la part de leurs proches** et/ou de leurs pairs. La famille, les ami.es, les collègues, les autres étudiant.es, les pairs et les personnes de confiance que peuvent être les médecins, les prêtres, les coachs sportifs sont mis en avant comme des supports de résilience. Ces sources de soutien pourraient donc être internes ou externes ; celles évoquées par les participant.es sont toujours des personnes connues, en qui ils et elles ont confiance. Ces productions rappellent la place qu'ont à jouer les pairs en matière de prévention, comme témoins mais aussi comme personnes soutenantes pour les victimes. L'enquête quantitative avait indiqué que le recours aux proches et collègues était l'une des réponses les plus fréquentes parmi les victimes. Lorsque sont mentionné.es les supérieur.es hiérarchiques, c'est en vertu de ce lien de proximité et de confiance, plus qu'en raison de leur statut. Ces derniers.ères sont appelé.es à prendre d'autres fonctions, nous le verrons au point suivant.

La réaction des autorités

Pour beaucoup de répondant.es, le besoin de reconnaissance ne peut être satisfait que par un.e représentant.e de la ligne hiérarchique ; **les directions et les supérieur.es sont appelé.es à**

réagir par les participant.es. Les étudiant.es font aussi appel aux enseignant.es comme vecteurs de reconnaissance. Ils et elles auraient à remplir ce rôle de par leur statut mais aussi en tant que représentant.es symboliques de l'établissement d'enseignement. C'est au travers d'un **suivi personnalisé** que les victimes se sentiraient le plus soutenues par leur institution, comme le traduisent les propos des participant.es. Cela concerne à la fois les étudiant.es, membres du personnel et doctorant.es. Les membres du personnel sont toutefois plus nombreux.ses à faire appel aux autorités en interne, ce qu'indiquait déjà l'enquête quantitative ; c'est en effet ce recours que prévoient les procédures de dévoilement de plainte en interne.

Le souhait des répondant.es est que ces acteur.rices offrent à la victime un soutien clair et, parfois, public. Il n'est plus question de neutralité ; il s'agit de prendre ouvertement le parti de la victime. Nous l'avons évoqué ci-avant, ce soutien peut se traduire par une réponse au travers des **mesures prises et de la sanction de l'auteur.e** (besoin de justice). L'action active et proactive de l'établissement dans la procédure d'enquête, la rapidité des réponses apportées, l'aide et le soutien dans les démarches, en ce compris l'aide à la réintégration, le soutien financier et l'accompagnement vers des relais compétents ou encore la présence de représentant.es de l'établissement aux côtés de la victime en cas de plainte externe à l'établissement et dans les démarches de justice pénale sont plusieurs des indicateurs de cette reconnaissance avancés par les répondant.es.

Cette reconnaissance peut toutefois prendre place avant ou en-dehors d'une démarche de plainte formelle ; ainsi, certain.es souhaiteraient que les enseignant.es se portent à la rencontre des étudiant.es qui semblent en difficulté et leur **offrent un soutien de manière proactive**. Être sentinelle, c'est déjà reconnaître la souffrance des victimes.

D'autres souhaiteraient une **communication des établissements qui réaffirmerait une tolérance zéro** par rapport aux faits de violence et de harcèlement. Celle-ci devrait être en cohérence avec les mesures appliquées en cas d'infraction, au risque d'être vécue comme une forme d'hypocrisie et d'injustice supplémentaire, comme l'indiquent certain.es répondant.es. Ces notions de cohérence, de transparence ont déjà été évoquées à plusieurs reprises.

Pour être efficace, certain.es soulignent qu'il serait nécessaire de **former les directions, responsables hiérarchiques et enseignant.es** à prendre ces situations en charge et à communiquer avec les victimes. Des réticences subsistent, notamment autour de possibles conflits d'intérêt ou de craintes que l'établissement n'étouffe les faits, voire que les directions soient parties prenantes dans les actes harcelants ou violents. Dans ce cas, les participant.es envisagent de faire appel à des dispositifs externes, comme nous l'avons vu ci-avant, voire de solliciter une instance pouvant obliger les directions à prendre des mesures.

VIII.G Prévention

Les formes d'aide les plus souvent évoquées par les participant.es touchent avant tout à la trajectoire de dévoilement, à l'accueil de la parole des victimes et à l'aide qui leur est apportée. Ceci traduit que l'aide envisagée par les étudiant.es, doctorant.es et membres du personnel ne repose pas en premier lieu sur la prévention et la sensibilisation, mais bien sur une réaction

efficace et soutenante lorsque des faits existent. Ainsi, si la sensibilisation et la prévention émergent des productions des répondant.es, elles sont bien moins représentées que d'autres demandes comme l'aide à la personne, l'écoute des témoignages ou la restauration d'un lien de confiance. Le thème de la prévention est associé à plusieurs thématiques ; la sensibilisation, les adaptations sur le campus, les formations.

Sensibilisation

Les répondant.es qui souhaiteraient que l'aide se décline sous forme de **campagnes de sensibilisation** identifient différentes thématiques :

- Harcèlement, violence, discrimination, consentement sexuel.
- Ressenti des victimes et conséquences sur leur vie académique, professionnelle, personnelle : pour plusieurs participant.es, cette thématique devrait être abordée pour aller vers une déconstruction de la banalisation des violences.
- Tolérance zéro des violences et discriminations. Les participant.es reviennent ici à la nécessité d'une communication claire et transparente de la part des établissements autour des interdits et sanctions encourues, déjà évoquée ci-avant. Certain.es souhaiteraient aussi que l'information sur les droits des personnes, le système juridique et les processus de plainte soit rendue plus accessible.
- Communication et vivre-ensemble. Ce point s'applique plus particulièrement au travail en équipe. Il pourrait être développé au travers de formations et d'activités de groupe, point sur lequel nous reviendrons.
- Violences et discrimination reposant sur des critères divers (sexe, handicap, orientation sexuelle, racisme, rapports de pouvoir, etc.). Notons que ces critères s'inscrivent dans les critères protégés par la législation anti-discrimination. Plusieurs participant.es souhaiteraient par exemple que les enseignant.es soient sensibilisé.es aux orientations sexuelles et identités sexuelles plurielles, de manière à respecter la manière dont ils et elles se définissent. Certain.es témoignent par exemple d'échanges au cours desquels ils ou elles ont été mégenré.es et de la souffrance que cela a pu engendrer. Ce processus passe aussi par une reconnaissance administrative des identités de genre non cisgenres, incluant les pronoms, prénoms et le sexe auxquels ils et elles s'identifient. D'autres participant.es ont l'impression que leur établissement favorise et entretient les rapports de pouvoir, qu'elles reposent sur le statut dans l'établissement ou sur le sexe ; ils et elles souhaiteraient un changement radical du climat dans l'enseignement supérieur.

Autrement dit, les campagnes de sensibilisation souhaitées par les participant.es concernent deux axes principaux : le harcèlement et les violences dans l'enseignement supérieur d'une part, le climat des établissements d'enseignement d'autre part, ce dernier thème allant vers une demande d'inclusivité et d'amélioration du vivre-ensemble.

Adaptations sur le campus

Plusieurs participant.es souhaiteraient des adaptations des campus et des horaires de fréquentation des EES. Elles viseraient à limiter le risque d'agression mais aussi et surtout le

sentiment d'insécurité. Ce sentiment d'insécurité, s'il est subjectif, peut être renforcé au travers de mesures concrètes.

Pour certain.es répondant.es, la prévention passerait par exemple par un meilleur éclairage sur le campus. Les parkings sont ressentis comme des espaces à risque par certain.es participant.es. Certain.es sollicitent une adaptation des horaires afin d'éviter de devoir quitter le site tard le soir. D'autres encore demandent à que des caméras soient installées ; ils et elles parlent d'un effet dissuasif mais aussi du support que ces images pourraient constituer lorsqu'il s'agit de porter plainte. Cette proposition active toutefois un questionnement autour du droit à l'image, de la confidentialité, du respect de la vie privée pour les personnes qui fréquentent les établissements d'enseignement supérieur et de la légitimité à contrôler, surveiller les faits et gestes de chacun.e.

Formations

Les répondant.es qui ont relevé le besoin de formations comme type d'aide souhaitée ciblent différents publics : d'une part, des formations diffusées à l'ensemble des personnes qui fréquentent les établissements dans leur ensemble, d'autre part des formations adressées plus spécifiquement aux équipes et les supérieur.es et membres des lignes hiérarchiques. Certaines productions concernent enfin les enseignant.es et le rapport étudiant.e-professeur.e.

Pour certain.es, des formations gagneraient à être proposées, voire imposées, aux étudiant.es, membres du personnel et doctorant.es. L'idée serait d'apprendre à faire face aux comportements de harcèlement et de violence par soi-même, notamment en développant des compétences en matière de self-défense verbale et non-verbale et d'affirmation de soi. Equiper les personnes pour leur permettre de réagir lorsqu'ils et elles sont victimes ou témoins de faits de harcèlement ou de violence est donc une piste pour la prévention. Plusieurs participant.es relèvent toutefois que le harcèlement et les discriminations sont parfois difficiles à identifier et à reconnaître ; les programmes de formations devraient en tenir compte et fournir également les outils permettant de repérer ce qui constitue ou non une forme de harcèlement ou de discrimination. Ces productions témoignent du flou et de la difficulté à identifier les situations de harcèlement, ainsi que de freins auxquels les victimes peuvent faire face. Autrement dit, l'un des souhaits de certain.es répondant.es est de proposer ou d'imposer des outils et formations aux personnes qui fréquentent l'enseignement pour **reconnaître et (se) défendre face au harcèlement et aux discriminations.**

D'après d'autres répondant.es, un public auquel adresser les formations est le personnel. Ce souhait répond à d'autres objectifs. Il s'agit de développer de **bonnes pratiques en matière de gestion d'équipe, de gestion de conflit, de vivre-ensemble et de travail en collectif.** Les supérieur.es hiérarchiques sont identifié.es comme responsables du collectif et sont invité.es à faire valoir leur autorité au service de l'équipe, ce qui permettrait de désamorcer les conflits de manière précoce, de limiter les injustices et les souffrances liées au travail. Il s'agit à la fois de prévenir les situations de harcèlement entre collègues mais également celles qui incluent une différence de statut. Dès lors, les directions et supérieur.es hiérarchiques devraient être formé.es à reconnaître et à réagir de manière adéquate face au harcèlement et à la discrimination. Pour

certain.es, une révision complète des pratiques de management est nécessaire, puisqu'elles suscitent des souffrances chez les travailleur.euses. Enfin, les collègues sont reconnu.es comme des ressources potentielles en cas de problème ; ils et elles devraient également bénéficier de ce type de formation.

Un troisième axe de formation émerge des productions des participant.es et principalement des étudiant.es ; il s'agirait de **revoir le rapport entre étudiant.es et enseignant.es**. Plusieurs participant.es font le récit d'interactions problématiques et de pratiques pédagogiques qu'ils et elles trouvent inadéquates. Améliorer la formation des enseignant.es, favoriser les compétences relationnelles, renforcer la communication et s'assurer que ces dimensions soient acquises chez l'enseignant.e permettrait d'après elles et eux de progresser en ce sens. C'est à la fois sur le contenu des enseignements que sur la manière dont ils sont donnés et transmis dans le rapport à l'étudiant.e que des changements sont souhaités.

VIII.H Statut dans l'établissement d'enseignement et aide souhaitée

Les thèmes identifiés ci-avant concernent l'aide souhaitée par les personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur dans leur ensemble. En termes de besoins psychologiques par exemple (aide, reconnaissance, obtenir justice, etc.), il existe une certaine homogénéité. Etudiant.es, doctorant.es et membres du personnel vivent toutefois des réalités différentes dans leur établissement, avec des enjeux et des trajectoires d'accès à l'aide différentes. Le présent point vise à relever ces demandes plus spécifiques.

Une donnée émergeant des analyses portant sur les **étudiant.es** concerne la **précarité étudiante**, les obstacles qu'elle oppose à l'accès à l'aide et le besoin de soutien sur ce plan. Ainsi, ils et elles sont plusieurs à solliciter une aide psychologique gratuite, qu'eux-mêmes ou leurs parents n'auraient pas à financer. Répondre à ce besoin constituerait un premier pas vers la reconnaissance des vécus étudiants et du soutien auquel ils et elles peuvent prétendre, étendu à l'aide juridique et aux démarches nécessaires pour faire face aux conséquences des faits.

Les étudiant.es souhaitent également un **soutien académique** et des aménagements sur ce plan pour faire face aux conséquences de faits de harcèlement et de discrimination ; ils et elles relèvent que de tels faits peuvent impacter leur capacité à se concentrer, à se rendre en cours et à présenter leurs examens. Suivre ses études avec succès est d'autant plus complexe lorsque l'auteur.e des faits est un.e enseignant.e.

Les étudiant.es amènent également une proposition nouvelle en matière d'aide souhaitée. Ils et elles sont plusieurs à suggérer que soient questionnés les **rapports entre étudiant.es et enseignant.es**, la manière dont les cours sont donnés et évalués, mais aussi les rapports hiérarchiques dans l'établissement. Ils et elles suggèrent d'améliorer la qualité de ces rapports et de déconstruire le lien hiérarchique qui peut amener à de la domination, intellectuelle mais aussi parfois violente.

Pour les **membres du personnel**, un thème spécifique apparaît ; il s'agit **du soutien de l'établissement et des supérieur.es hiérarchiques**. Ce thème amène une réflexion sur le sentiment d'affiliation à l'établissement et les attentes qu'ont les membres du personnel à son

égard. Il peut aussi être compris en lien avec les trajectoires de dévoilement propres aux membres du personnel ; le ou la supérieur.e hiérarchique et la direction sont des interlocuteurs.rices important.es dans la trajectoire de plainte, ce qui est moins apparent dans les productions étudiant.es. Les membres du personnel sont également plus nombreux.ses à envisager une action préventive sur les **dynamiques d'équipe** et la formation des supérieur.es hiérarchiques à des pratiques managériales qui facilitent le fonctionnement du collectif. Ceci reflète leur réalité de travail.

Enfin, la question de la **personne de confiance** amène une réflexion intéressante sur les opportunités dont disposent ou non les étudiant.es, doctorant.es et membres du personnel. Il s'agit d'une forme d'aide mentionnée par de nombreux membres du personnel, puisque cette fonction est spécifiquement prévue pour répondre à ce type de demande. En revanche, il n'existe pas d'équivalent pour les étudiant.es et doctorant.es dont le statut peut être plus ambigu (à la fois étudiant.es et membres du personnel). La notion de personne de confiance se trouve étendue à d'autres personnes ; un.e ami.e, les pairs, un.e psychologue, un.e enseignant.e, etc. Cette distinction rappelle qu'il n'existe pas à l'heure actuelle de rôle de personne de confiance institutionnalisé pour les étudiant.es.

VIII.I Synthèse des productions

Les productions des participant.es ont permis de rendre compte du type d'aide qui serait souhaité s'ils ou elles devaient être confronté.es à des situations de harcèlement, de discrimination ou de violence dans l'enseignement supérieur. D'autres thématiques ont également émergé, comme le besoin de reconnaissance, la méfiance envers les établissements et leur représentant.es ou encore la nécessité d'un suivi personnalisé et adapté aux besoins des victimes. Le présent point en propose une brève synthèse.

SYNTHESE

Les types d'aides souhaitées par les participant.es sont sous-tendues par **différents besoins : celui d'être écouté.e, entendu.e et reconnu.e, le besoin de protection, le besoin de justice, le besoin de clarté et de le besoin de transparence**. Différentes propositions sont avancées par les répondant.es pour rencontrer ces besoins. Certaines d'entre elles existent déjà, ce qui signale à la fois leur pertinence mais aussi la nécessité de communiquer à leur sujet. D'autres semblent plus difficilement réalisables et appellent à recourir à des voies alternatives afin de rencontrer le besoin qu'elles signalent. D'autres encore constituent des propositions originales à étudier et à approfondir, en lien avec les résultats d'autres étapes du présent processus de recherche.

Leur fil rouge serait la nécessité de renforcer **la confiance envers la proactivité des EES suite au dévoilement**. La prévention et la détection des comportements de harcèlement, des violences et des discriminations, l'accueil et l'analyse de la parole des victimes par un point de

contact clairement identifié, la protection des victimes, la sanction et la prévention de la récidive seraient des étapes en ce sens.

Besoin de clarté et de transparence : En ce qui concerne le dévoilement des faits, les participant.es sollicitent une **porte d'entrée unique** et clairement identifiée. Il apparaît en effet que certains dispositifs existants sont mal connus et mal compris. La simplification des procédures, leur explicitation et un accès aux informations à partir d'un point donné faciliteraient le dévoilement.

Besoin d'être écouté.e, entendu.e et reconnu.e : L'aide proposée en interne devrait être rapide, accessible (y compris en termes de proximité) et personnalisée. L'écoute active et l'analyse fine des besoins viseraient à fournir de l'information et d'orienter voire d'accompagner le relais vers les services externes compétents en fonction. La personne référente, qu'elle soit accueillant.e, écoutant.e ou personne de confiance resterait dans l'idéal disponible tout au long de la procédure et sur le long terme. Sur le plan symbolique, il s'agit d'une forme de reconnaissance de la part de l'EES que « quelque chose s'est produit ». Les données de l'enquête quantitative soulignent par ailleurs que l'écoute, avec ou sans suite, est la réaction la plus fréquente suite au dévoilement des victimes. L'orientation et l'information sont en revanche des perspectives à déployer et à systématiser.

Différents types d'aide pourraient être proposés aux victimes ; une aide psychologique, une aide dans les procédures de plainte, qu'elle soit administrative ou pénale, ou encore une prise en compte des conséquences des faits sur la vie de la victime, que ce soit sur le plan scolaire, professionnel, financier ou du point de vue de la santé, et un soutien pour y faire face. Plusieurs de ces formes d'aides existent déjà dans l'enseignement supérieur ; il s'agirait de les systématiser, de les faire connaître et de les rendre accessibles, en interne ou par des relais et collaborations avec des acteur.rices et des services externes.

Besoin de protection, de sécurité et de justice : La sanction répond à des besoins divers. Plus que de prendre l'auteur.e en charge, il s'agit une fois encore de graviter autour des besoins des victimes. Ces besoins peuvent se superposer et se répondre ou non. La sanction peut s'envisager sous forme de **justice réparatrice** ou comme **punition**. Le besoin de **protection** et d'aide à la réintégration après les faits, la **prévention de la récidive** par le dialogue, la médiation et le développement de compétences chez l'auteur.e et le **besoin de justice** comme reconnaissance du dommage causé sont identifiés par les répondant.es. Plusieurs voies de recours amenant à la sanction de faits de harcèlement et de violences existent d'ores et déjà, dans les EES et par la voie pénale. Ces processus semblent encore mal connus par les répondant.es et certain.es en soulignent les limites.

La prévention, si elle est plus rarement abordée parmi les types d'aides souhaitées, s'inscrit dans ce besoin de sécurité. Il s'agit à la fois de sensibiliser les personnes qui fréquentent les EES et les responsables hiérarchiques, académiques et directions. Deux axes sont identifiés : le harcèlement, les violences et discriminations (en ce compris une sensibilisation au vécu des victimes) et les questions liées à l'inclusivité, au vivre-ensemble, *aux soft skills*. D'autres voies de prévention sont envisagées, comme équiper les personnes d'outils leur permettant de se

défendre et renforcer le sentiment de sécurité par des adaptations concrètes sur le campus (ex. lumière, horaires de fréquentation).

Confiance envers les EES : Nombre de répondant.es font état de **méfiance** envers leur établissement d'enseignement, pour différentes raisons : relations de pouvoir, conflits d'intérêt, culture institutionnelle permettant voire autorisant la survenue des violences, dissimulation des faits pour préserver l'image de l'institution, etc. La crainte des représailles, l'inefficacité perçue des réactions institutionnelles ou encore la lenteur des procédures peuvent empêcher le dévoilement. Certain.es disent s'être senti.es abandonné.es par leur établissement. D'autres racontent avoir été l'objet de **victim-blaming** de la part des personnes auxquelles ils ou elles s'étaient confié.es.

Il apparaît essentiel de mettre en place des stratégies pour dépasser cette méfiance envers les établissements. La confidentialité et la protection des victimes, une communication transparente et cohérente de la part des établissements d'enseignement supérieur, l'explicitation des règles, procédures et sanctions encourues, la sanction des comportements problématiques, la détection précoce des situations à risque peuvent contribuer à restaurer le lien de confiance. Dans ce but, répondre au besoin de reconnaissance des victimes est essentiel. Ce besoin est transversal et prend place à différents niveaux : interpersonnel, face à l'auteur.e ou à la personne qui recueille la parole de la victime, institutionnel, sociétal et symbolique. Il s'agit d'entendre les récits, de les ratifier, d'y apporter réponse et de communiquer sur cette réponse.

Au-delà de ces souhaits communs, des spécificités ont émergé en fonction du public concerné.

Les étudiant.es ont par exemple émis le souhait d'une **aide financièrement accessible** ou de la mise à disposition de moyens en ce sens (ex. frais d'avocat, consultation psychologique). Ils et elles ont également mis en avant le besoin d'un **soutien académique** à la suite de faits de harcèlement, de violence ou de discrimination ; il s'agit à la fois d'adaptations permettant la poursuite sereine des études mais aussi de mesures de protection. Ils et elles se disent enfin concerné.es par les **rapports hiérarchiques entre enseignant.es et étudiant.es** et suggèrent que soit amorcée une réflexion sur le mode de fonctionnement des EES. Ce dernier souhait fait appel à des changements de fond et à long terme.

Les productions des travailleur.euses mettent en avant **le rôle des hiérarchies et directions** comme personnes-clés autour des questions de harcèlement, violences et discrimination, tant sur le plan de la prévention que comme acteur.rices de changement et représentant.es symboliques de l'autorité et d'une reconnaissance des faits. Un second point mis en évidence est la nécessité de **cibler les dynamiques d'équipe** comme espaces potentiels de survenue des violences et de fournir aux gestionnaires les outils nécessaires pour réagir.

Un dernier point concerne la personne de confiance comme point d'accès au dévoilement ; si les membres du personnel peuvent y avoir recours, ce n'est pas le cas pour toutes les personnes qui fréquentent les EES. La réflexion amenée par les répondant.es amène à envisager l'adoption d'un point de contact unique, vers des procédures simplifiées.

LES FOCUS GROUPS



IX Focus Groups

IX.A Participant.es

Pour rappel, les focus groups s'adressaient à la fois à des étudiant.es de l'enseignement supérieur, hommes et femmes, issu.es de différents types d'établissements (U, HE, ESA) et à des doctorant.es universitaires. L'objectif était de cerner les représentations des étudiant.es et des doctorant.es autour du harcèlement, des violences et des discriminations dans l'enseignement supérieur, d'aborder leur pouvoir d'action face à ces comportements, les freins et les ressources pour les victimes et les témoins ainsi que des perspectives en termes de recommandations.

Participant.es étudiant.es

Au total, quatre focus groups ont eu lieu :

- Groupe non-mixte d'étudiants universitaires (6 hommes) ;
- Groupe non-mixte d'étudiantes universitaires (4 femmes) ;
- Groupe mixte d'étudiant.es en HE (4 femmes et 3 hommes) ;
- Groupe de représentantes de la Fédération des Etudiant.es Francophones (6 femmes).

Au total, 14 femmes et 9 hommes ont pris part aux focus groups « étudiant.es ». Ces étudiant.es étaient issu.es de différents établissements en Fédération Wallonie-Bruxelles. Les étudiant.es étranger.ères, en situation de handicap et les minorités sexuelles ont été représenté.es. Certain.es d'entre elles et eux avaient été victimes de harcèlement ou de discrimination au cours de leurs études.

Les représentantes de la FEF ont donc un double statut, à la fois celui d'étudiantes et de représentantes syndicales. Leur implication s'inscrit dans une démarche de recherche participative : elles ont été interpellées comme actrices concernées par les questions de harcèlement, violences et discriminations dans l'enseignement supérieur et par le bien-être étudiant.

Participant.es doctorant.es

Des focus groups impliquant des doctorant.es ont également été menés dans le cadre de la recherche.

Cette démarche visait à mettre en avant la place des doctorant.es dans le monde académique, les risques et les ressources dont ils et elles disposaient, et les enjeux et risques auxquels ils et elles se trouvaient confrontés. Au total, deux focus groups ont été menés :

- Groupe A : trois doctorantes et un doctorant ;
- Groupe B : une doctorante et deux doctorants.

Ces doctorant.es étaient issu.es de différentes Universités et facultés en Fédération Wallonie-Bruxelles et se situaient à différents moments dans leur parcours de thèse : jeunes diplômé.es,

en recherche de financement, au début du parcours, en phase de rédaction, ou encore ayant abandonné. Plusieurs d'entre elles et eux se sont spontanément identifié.es comme doctorant.es étranger.ères qui avaient effectué des séjours de recherche dans des Universités belges. La plupart des participant.es témoignaient en leur nom de faits de victimisation, cette réalité était nettement moins présente auprès d'un public étudiant.

IX.B Analyses thématiques

Pour chaque public (étudiant.es, doctorant.es et représentantes de la FEF), une analyse thématique a été menée. Nous avons procédé en identifiant les unités de sens à partir de la retranscription des focus groups. Ces unités de sens ont ensuite été regroupées en thèmes et en sous-thèmes. Les résultats reflètent donc ce qui est signifiant pour les participant.es et ce que cela dit de leur vécu et leurs représentations (Paillé & Mucchielli, 2008) (voir Annexe 14).

Nous allons tout d'abord aborder les résultats des focus groups conduits auprès des étudiant.es. Pour rappel, trois focus groups ont été menés avec des étudiant.es (étudiants à l'U, étudiantes à l'U, étudiant.es en HE). Ensuite, nous aborderons les résultats des deux focus groups conduits auprès des doctorant.es. Enfin, nous présenterons les résultats du focus group mené auprès des représentantes de la Fédération des Etudiant.es Francophones.

Les étudiant.es

Les thèmes sont les suivants : identification du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la discrimination, confiance et méfiance envers les EES, freins au dévoilement des violences ou du harcèlement, rôle du témoin, pouvoir d'action comme étudiant, et propositions en matière de prévention. À ces thèmes s'ajoute celui de la force du collectif. Un dernier point abordera les spécificités par type d'établissement.

Le harcèlement

Le thème du harcèlement comprend différents sous-thèmes : la définition, les dynamiques, le harcèlement en ligne, la transition de l'enseignement secondaire au supérieur, et le flou.

Les participant.es évoquent le harcèlement en termes comportementaux (ex. des critiques, des rumeurs, des insultes). Pour les étudiant.es, il est assez clair que les comportements de harcèlement sont **polymorphes** et peuvent se jouer **dans différents contextes** (entre étudiant.es, de la part d'un.e enseignant.e, de la part d'un groupe, d'un.e étudiant.e envers un.e enseignant.e, etc.).

Parmi les participant.es, certain.es ont personnellement vécu des situations de harcèlement. Ce sont celles et ceux qui apportent le plus d'éléments sur les **dynamiques** propres au harcèlement et apportent des précisions supplémentaires. Le harcèlement est associé à l'idée de pression, de répétition, de persécution, d'abus de pouvoir. La nature subtile, floue et progressive des comportements de harcèlement est également identifiée. Ces productions s'approchent des définitions scientifiques et légales du harcèlement. Lorsque le harcèlement prend place entre étudiant.es, les participant.es relèvent des dynamiques d'effet de groupe ou encore d'exclusion.

Dans plusieurs groupes, le **harcèlement en ligne** est spontanément mentionné et inclus à ces définitions. Les participant.es en soulignent la gravité, tout en se disant perdu.es quant à la meilleure manière d’y faire face. Ceci souligne que le harcèlement en ligne fait partie du vécu ou, du moins, des représentations étudiantes et de leurs préoccupations.

Plusieurs groupes ont émis une réflexion sur le harcèlement prenant place dans l’enseignement secondaire et les spécificités de ce contexte. Plusieurs participant.es relèvent des dynamiques et formes communes. Toutefois, plusieurs étudiant.es identifient la **transition de l’enseignement secondaire à l’enseignement supérieur** comme un moment à risque. Ils et elles découvrent « *un nouveau monde* », dont ils et elles ne connaissent pas les codes. Elles et ils ne connaissent parfois pas les autres étudiant.es et se trouvent isolé.es. Il peut être difficile de se faire des ami.es, ce qui rend vulnérable³⁷. L’anonymat, parfois l’éloignement géographique de chez soi, l’impression d’être « *juste un numéro* », augmentent la vulnérabilité. Des liens distendus, un contexte nouveau, l’anonymat en grands groupes sont identifiés comme des facteurs de risque propres à l’enseignement supérieur, surtout pour les étudiant.es universitaires.

Les situations présentées dans les vignettes sont reconnues à l’unanimité comme du harcèlement. Cependant, les étudiant.es soulignent que dans les faits, le harcèlement est difficile à identifier ; c’est flou. C’est par exemple le cas lorsqu’il s’agit d’un incident isolé où le témoin ne possède pas suffisamment d’éléments de compréhension sur les liens entre l’auteur.e et la victime ou le contexte de survenue des faits. L’alcoolisation des victimes, des auteur.es ou des témoins peut par exemple freiner l’identification. De plus, les comportements de harcèlement tendent à être banalisés : ce sont de simples critiques, c’est une insulte isolée. Ces comportements ne sont pas interprétés comme faisant partie d’une dynamique problématique. C’est souvent avec du recul et le regard de tiers que les victimes peuvent nommer ce qu’elles ont vécu comme du harcèlement. Pour d’autres, la participation à l’étude et le fait d’être confronté.es à une liste de comportements a amené une prise de conscience. L’identification est un facteur important puisqu’elle semble permettre un basculement, une ouverture dans la démarche de demande d’aide. Ces productions font émerger de nouvelles réflexions quant à la manière de définir le harcèlement et de communiquer à ce sujet à l’attention des étudiant.es.

[La discrimination](#)

Ce thème comprend deux sous-thèmes principaux : la définition (une injustice, des privilèges, des attentes différenciées) et les critères (critères protégés par la législation anti-discrimination, et hiérarchisation des établissements et filières).

La **discrimination** fait appel à plusieurs idées chez les participant.es. De manière générale, leurs définitions convergent vers l’idée du traitement injuste d’une personne en raison de ses caractéristiques personnelles, de privilèges accordés à certain.es et refusés à d’autres. La

³⁷ En lien avec ce qu’on peut observer sur les réseaux sociaux, dans les groupes publics entre étudiant.es : les messages postés pour proposer une rencontre amicale et chercher à créer du lien ne sont pas rares et obtiennent souvent réponse (ex. « *Je ne connais personne dans mon option, est-ce que quelqu’un veut aller prendre un café ?* »). Les réseaux sociaux sont donc sollicités pour ouvrir une socialisation dans l’espace physique.

discrimination fait enfin appel à des demandes ou des attentes plus ou moins élevées envers une personne du fait de ses caractéristiques personnelles (ex. en attendre plus d'un.e étudiant.e racisé.e qui devrait « *faire ses preuves* » ; en attendre moins d'une étudiante mère car elle serait « *moins investie dans ses études* »).

Sur quels critères ? Les participant.es mentionnent tout d'abord plusieurs critères protégés par la législation anti-discrimination, comme le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'âge, la maternité, le handicap et les troubles « dys », la fortune, la nationalité et la prétendue race. Ils et elles relèvent par exemple des cas de sexisme ou de racisme dans leur établissement. Plusieurs participant.es signalent l'importance de développer un climat et des stratégies de prévention inclusives, et destinées à protéger les personnes LGTBQIA+. Ils et elles soulignent les risques pour les étudiant.es en situation de précarité et les difficultés qu'ils et elles peuvent rencontrer pour accéder aux études, se fournir le matériel, ou concilier jobs d'étudiant et poursuite des études. L'âge est un critère de discrimination à double tranchant : infantilisation des « jeunes étudiant.es », mépris ou au contraire attentes de performances accrues envers les étudiant.es plus âgé.es que la moyenne. Les participant.es relèvent également des situations d'injustice en-dehors de ces critères qui se jouent au niveau sociétal et structurel : c'est par exemple le cas où certaines filières académiques ou types d'établissements seraient méprisés. Elles et ils décrivent des filières « *de prestige* », mieux considérées que d'autres, qualifiées de « *sous-études* », soit une hiérarchisation des types d'établissement et des filières qui génère de l'injustice.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel n'est généralement pas la première forme que les participant.es évoquent lorsqu'est abordé le sujet du harcèlement, ni celle qui concentre leurs préoccupations. Les focus groups se sont avant tout centrés sur le harcèlement moral et les discriminations. Si cela peut traduire une préoccupation particulière chez les étudiant.es pour les faits de harcèlement moral, il est également possible que cette thématique soit plus difficile à aborder car plus intime.

Ce thème comprend différents sous-thèmes : une problématique de femme, violences ordinaires et risque d'escalade, et consentement sexuel.

Le harcèlement sexuel est perçu comme une « *problématique de femme* » plutôt que d'étudiant.es et pour les participant.es, il n'est pas spécifique à l'enseignement supérieur ; c'est une question de société. Lorsqu'il est évoqué, à la fois dans les groupes mixtes et non-mixtes, les participant.es font le récit d'épisodes dont ils et elles ont été témoins et parfois victimes, à la fois dans le contexte de l'enseignement supérieur et en-dehors. Le harcèlement de rue, les attentions sexuelles non voulues, les contacts sexuels non voulus en contexte festif font partie de ces récits. Le point commun des victimes est d'être des femmes, sans que leur statut ou la fréquentation de l'enseignement supérieur ne donne une tonalité spécifique aux récits. Ces faits suscitent de la colère, de l'indignation, parfois de la peur et de l'empathie envers les victimes parmi les participant.es. Hommes comme femmes y semblent sensibles, ce qui témoigne d'une préoccupation générale parmi les étudiant.es.

Plusieurs configurations sont évoquées par les participant.es. La première et la plus fréquente est celle des **violences ordinaires** (propos sexistes, comportements sexuels non voulus, harcèlement de rue). La seconde est celle du **risque d'escalade**, partant d'attentions sexuelles non voulues vers des touchers intrusifs et d'autres formes d'agression. Ce risque génère de la peur et un sentiment d'insécurité, plus particulièrement chez les étudiantes. Il est intéressant de constater que les faits impliquant un rapport de pouvoir direct, une forme de chantage ou de coercition ne sont pas évoqués par les participant.es. Cela pourrait être en lien avec le support proposé (vignette mettant en scène du harcèlement sexuel entre étudiant.es en contexte festif), avec les faits dont ils et elles ont effectivement pu être témoins ou encore à la charge émotionnelle forte des faits de coercition et d'abus de pouvoir.

Dans la plupart des groupes, les étudiant.es nomment et rappellent spontanément la notion de **consentement sexuel** pour appréhender et étiqueter les faits comme du harcèlement. Cette définition semble claire et entre dans un langage partagé. Le consentement sexuel apparaît comme un repère permettant d'identifier la nature harcelante et inappropriée des faits, partant toujours de la victime. Cela signale l'utilité de mobiliser ce terme pour la prévention. Des éléments de contexte peuvent toutefois compliquer cette évaluation (alcoolisation, expression du non-consentement, lien d'intimité entre auteur.e et victime).

Confiance et méfiance envers les établissements d'enseignement

Les productions autour de la confiance ou de la méfiance envers les EES sont fortement contrastées d'un groupe à l'autre et en fonction du vécu des participant.es. Les focus groups ont permis d'identifier certains facteurs qui renforcent ou au contraire déforcent le lien de confiance entre étudiant.es et EES.

Plusieurs sous-thèmes apparaissent : la réaction et l'aide aux victimes, la neutralité des établissements, la communication, les liens de proximité, et une charte.

Plusieurs facteurs participent à instaurer et maintenir la confiance entre étudiant.es et établissements. Cette confiance est notamment soutenue par la **communication** des établissements autour des faits de harcèlement survenus sur le campus et la réaction des établissements suite à de tels faits. C'est notamment le cas lorsque les faits ont été médiatisés et que la communication est publique : adressée aux étudiant.es par email, conférences de presse, communication des responsables de l'établissement, etc. Ce type de message donne l'impression aux étudiant.es que leur établissement prend en compte, réagit et sanctionne les comportements problématiques et qu'ils ou elles bénéficieraient du même soutien s'ils ou elles se trouvaient dans cette situation. La communication des établissements ne devrait toutefois pas se limiter aux faits problématiques puisque plusieurs participant.es indiquent que les campagnes de prévention et initiatives autour du bien-être et de l'inclusion contribuent à un sentiment de confiance envers leur EES. C'est par exemple le cas de certaines campagnes autour des violences sexuelles, de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ ou des politiques d'écriture inclusive. Autrement dit, les messages diffusés par les établissements gagneraient à être publics, inclusifs et à transmettre l'idée d'une tolérance nulle face aux violences avec une aide rapide, efficace et effective.

Le **rapport de proximité** entre les personnes qui fréquentent l'établissement (étudiant.es, enseignant.es, membres du personnel administratif, etc.) est un autre élément fondamental de la confiance des étudiant.es envers leur établissement, d'après elles et eux. Le fait de faire confiance à ses professeur.es, de pouvoir s'adresser à elles et eux librement, y compris sur un ton informel, permet d'après les participant.es une forme d'affiliation à l'établissement. Ceci entretient l'impression qu'il serait possible de se tourner vers ces personnes en cas de problème et qu'elles sont attentives au bien-être étudiant. Le lien de proximité est aussi perçu comme un facteur qui prévient la survenue des violences. Plusieurs participant.es imaginent un réaménagement des relations entre étudiant.es et enseignant.es (ainsi que vis-à-vis d'autres membres du personnel : secrétaires, agent.es d'entretien, etc.). La taille des classes, le nombre d'étudiant.es par enseignant.e, la manière dont les cours sont donnés peuvent limiter ou empêcher ce rapport de proximité. Si les productions étudiantes convergent pour favoriser un tel rapport de proximité, les données issues de la littérature scientifique appellent à la prudence sur le point, la proximité et la familiarité pouvant entraîner des relations duelles où d'autres formes de violences prendraient place.

Les étudiant.es sont en demande d'un cadre clair, sous forme de **charte**, qui préciserait les droits et devoirs de toute personne fréquentant l'établissement et les sanctions encourues en cas de non-respect. La garantie d'avoir droit à une aide rapide, efficace et effective, une communication publique et écrite autour de cette garantie serait un facteur qui renforcerait la confiance envers les établissements. Reste toutefois à préciser les conditions de cette charte et les personnes compétentes pour la faire appliquer.

En effet, **l'application des sanctions pose question. La réaction des établissements suite au dévoilement des violences et l'aide apportée aux victimes** apparaissent comme des points cruciaux pour la construction d'un rapport de confiance entre les étudiant.es (plus particulièrement les victimes) et leur EES. De manière générale, les participant.es qui ont un vécu personnel de victimisation se méfient davantage de leur établissement et de ses représentant.es. Pour certaines victimes, les établissements ne peuvent rien faire face aux situations de harcèlement et de violence. Un constat d'impuissance est fait : les responsables semblent intouchables, les dispositifs d'enquête et de sanction ne sont pas efficaces, la charge de la preuve est difficile à porter et lorsqu'elle est fournie, l'établissement n'a pas les moyens d'apporter réponse et protection. Pour d'autres, les établissements ne veulent rien faire, voire protègent les auteur.es, notamment lorsqu'ils et elles font partie du personnel. L'impuissance, la colère et la résignation font partie de leur vécu. Pour d'autres enfin, le lien de confiance envers l'établissement est irrémédiablement rompu. Ils et elles n'imaginent pas comment il pourrait y avoir réparation ; leur unique objectif est désormais de quitter l'établissement avec leur diplôme. Autrement dit, la réaction de l'établissement face aux situations de violence qui sont dévoilées est cruciale ainsi que la communication qui est faite autour des réactions possibles, de l'aide apportée aux victimes et des sanctions.

La **neutralité de l'établissement** apparaît comme un dernier facteur important, que ce soit lorsqu'il s'agit d'être équitable pour arbitrer des situations problématiques entre étudiant.es et enseignant.es ou plus largement sur le plan politique (ex. présence de partis politiques sur le

campus). Il s'agit d'un point qui soulève des doutes parmi les étudiant.es et incite à la méfiance. Il invite à une réflexion sur la pertinence, par exemple, de dispositifs externes aux établissements.

Les freins au dévoilement

En externe, c'est principalement vers leurs proches que les participant.es envisagent de se tourner. Lorsque la plainte est envisagée, son but premier est de laisser une trace dans le cas où une procédure pénale devrait être engagée ou si les faits devaient se répéter. Il s'agit d'attester que quelque chose s'est produit. Pour d'autres étudiant.es, c'est un acte politique qui rend visible la violence. En interne, différentes voies sont envisagées : les recours contre les notes injustes, le signalement aux organisateur.rices d'évènements, la direction (quoique cette voie soit envisagée avec méfiance par certain.es). Il existe des **freins importants au dévoilement**.

Un dévoilement reste peu probable d'après les participant.es : certain.es pensent qu'ils ou elles ne seront **pas entendu.es, pas cru.es** ou encore que l'établissement ne pourra ou ne voudra rien faire. D'autres perçoivent un **rapport hiérarchique** qui infantilise les étudiant.es et réduit leur pouvoir d'action. La démarche de porter plainte est aussi perçue comme trop lourde, pour trop peu de résultats probables.

Dans tous les groupes est évoquée la **peur des représailles** lors du dévoilement de situations de harcèlement ou de violence. C'est notamment le cas lorsqu'il y a un rapport de pouvoir entre l'auteur.e et la victime (enseignant.e envers un.e étudiant.e). Un choix se présente aux victimes : subir en silence ou signaler, chacune de ces décisions ayant des enjeux et des risques importants. La valence émotionnelle tourne autour de la peur, l'impression que « *c'est dégradant* », l'impuissance.

Le rôle du témoin

Plusieurs sous-thèmes émergent ici : la légitimité à intervenir, un climat qui autorise, des violences banalisées.

Le témoin est identifié comme une ressource importante. Cependant, différents facteurs peuvent freiner son intervention : le flou autour du harcèlement, un climat qui banalise ou normalise les violences, la consommation d'alcool, les éléments de contexte qui manquent pour interpréter la situation, le courage et le sentiment de légitimité à intervenir, la dilution de la responsabilité lorsqu'il y a plusieurs témoins. En termes de prévention, ces productions appellent à rappeler la légitimité d'intervenir, à définir de bonnes pratiques et à communiquer à leur sujet, à fournir les outils pour définir ce qui pose problème. Il est intéressant de constater que pour les faits de nature sexuelle, plusieurs participant.es se reposent déjà sur un indicateur qui leur semble clair : le consentement sexuel (ex. si elle ne consent pas à ce qu'il lui touche la cuisse, alors c'est du harcèlement).

Être témoin de harcèlement et de violence a un impact direct sur la **perception du climat des EES**. Certain.es rapportent avoir eu l'impression que l'enseignant.e était tout.e-puissant.e et intouchable, que les violences ordinaires et le sexisme étaient banalisées dans leur EES et que cela devenait permis puisque d'autres les perpétraient sans réaction de la part des témoins ou

des représentant.es de l'EES. Ceci s'accompagne d'impuissance, de peur, et peut entretenir des **clivages**. Dans l'un des groupes, cette notion de clivage est abordée sur un plan plus systémique : les EES sont le reflet d'une société où se jouent des oppositions et des polarisations, par exemple entre féministes et antiféministes, entre la gauche et la droite politique, et sur un axe « *l'établissement contre les étudiant.es* ». L'Université est identifiée comme un espace particulièrement hiérarchisé.

Le pouvoir d'action comme étudiant.e

L'une des questions abordées au cours des focus groups portait sur le pouvoir d'action perçu en tant qu'étudiant.e. Les réponses sont apparues contrastées.

Pour certain.es, il y a un fort **sentiment d'impuissance**. Ils et elles se sentent désarmé.es face à un rapport de force perçu comme déséquilibré entre les étudiant.es et l'établissement. Dès lors, se mobiliser comme étudiant.e serait inutile : ils et elles ont la sensation que ce rapport de force ne bougera pas et que les enseignant.es et membres du personnel seront toujours « *plus forts* ». Ces productions mettent en évidence des polarisations entre les établissements et les étudiant.es. A d'autres niveaux, certain.es ont l'impression que le harcèlement et la violence existeront toujours, quelles que soient les initiatives étudiantes.

À un **niveau individuel**, certain.es signalent la nécessité d'apporter du soutien aux proches lorsqu'ils sont victimes de harcèlement ou de discrimination mais aussi de se mobiliser en tant que témoin. En tant qu'étudiant.e, ils et elles se donnent donc la responsabilité de prendre soin de leurs ami.es et de veiller à leur sécurité. Des limites existent toutefois puisque différents facteurs limitent et empêchent l'action du témoin, que le harcèlement n'est pas toujours reconnu comme tel et que les victimes ne dévoilent pas toujours ce qu'elles ont vécu.

Le collectif est la principale manière dont les participant.es envisagent de se mobiliser et conçoivent l'engagement étudiant face aux violences. Ce point est au centre des productions en focus groups et sera développé ci-après. Leurs productions amènent l'idée d'un collectif, d'un regroupement des forces étudiantes pour faire face, que ce soit à l'auteur.e des faits ou, de manière plus structurelle, face aux EES.

D'autres enfin appellent à une **lecture systémique** de l'engagement étudiant. D'après elles et eux, l'engagement et la mobilisation ne servent à rien si l'établissement, les politiques et plus largement la société ne se mettent pas en mouvement. L'engagement étudiant apparaît comme l'un des leviers vers le changement mais d'après les participant.es aux focus groups il ne suffit pas à lui seul et doit s'inscrire dans une perspective de changement plus large. Les demandes étudiantes portent ici sur différents niveaux de pouvoir, des établissements jusqu'au niveau macro.

La prévention : demandes adressées aux établissements

En termes de prévention et de ce qu'ils et elles attendent de leur établissement, les participant.es ont de nombreuses idées. Elles concernent tant l'aide pour identifier le harcèlement et les violences que les réponses à y apporter de manière préventive et après les faits.

Certaines de ces idées portent sur le **soutien à apporter aux victimes**. Ce soutien pourrait notamment être apporté par les pairs ou par les témoins. Il s'agit de développer la sensibilisation pour permettre un soutien informel. Plusieurs étudiant.es donnent l'exemple de rester en groupe lors des événements festifs et de ne pas laisser une fille repartir seule. Une autre option serait de proposer des cellules de soutien aux victimes (y compris de soutien sur le plan académique) intégrées aux établissements.

Plusieurs des recommandations portent sur les trajectoires de plainte et les **moyens de faciliter le dévoilement** et de délier la parole. Les participant.es avancent l'idée d'une option de feedback anonyme sur les cours et les enseignant.es comme moyen de signaler une situation de harcèlement, de violence ou de discrimination. Le collectif est hautement mobilisé pour permettre le signalement : des relais pourraient être institutionnalisés, avec la possibilité de plaintes collectives. L'**anonymat** apparaît comme une condition indispensable à la sécurité des victimes. Une autre option est avancée, celle de mettre en place une **cellule d'aide indépendante et spécialisée**. Pour plusieurs participant.es, il est important qu'elle soit indépendante des établissements. Elle recueillerait les signalements et assurerait le suivi des plaintes.

D'autres recommandations portent sur les **règles et les sanctions à appliquer**. Ces règles devraient être claires, reposer sur une éthique commune et préciser les sanctions pour chaque comportement inadéquat. Les participant.es ne sont pas unanimes quant à la personne qui devrait appliquer la sanction. Pour certain.es, c'est l'établissement. D'autres remettent cette responsabilité à des organismes externes afin d'en préserver l'indépendance.

Plusieurs recommandations ont trait au **climat des établissements**. Les étudiant.es valorisent le développement de politiques d'inclusion de manière plus générale dans les établissements d'enseignement supérieur : étudiant.es en situation de handicap, troubles « dys » et troubles de l'apprentissage, LGBTQIA+, etc. Il s'agirait de prendre en considération les besoins de ces publics et de communiquer de manière transparente sur l'aide spécifique dont ils peuvent bénéficier. L'un.e des participant.es suggère par exemple de préciser dans l'offre de services que ceux-ci s'adressent aux étudiant.es transidentitaires de manière à ce qu'ils et elles se sentent concerné.es, inclus.es et reconnu.es par l'institution. Des activités de sensibilisation, des ateliers autour du vivre-ensemble, du respect, de la communication non-violente entre les personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur seraient d'autres initiatives à favoriser. Plus encore, recommandent de **cultiver la solidarité** au sein des établissements : entre étudiant.es, entre les étudiant.es et certain.es enseignant.es qui sont des personnes de confiance, de la part des témoins envers les victimes, etc. Ils et elles réclament des **établissements « plus humains » et un accompagnement personnalisé**. Ceci contribuerait notamment à faciliter la recherche d'aide et le dévoilement des violences.

Les propositions en matière de prévention concernent également la **sensibilisation**. Selon les participant.es, elle devrait être obligatoire pour que les étudiant.es qui ne se sentent pas concerné.es - par exemple lorsqu'ils et elles n'ont pas été victimes de harcèlement ou de violence - accèdent tout de même à l'information. Il s'agirait de pouvoir définir ce qui relève du harcèlement et de donner des informations concrètes sur les aides disponibles et comment y

accéder. De manière concrète, plusieurs participant.es imaginent des ateliers en groupe restreint avec des vignettes inspirées de faits réels, des jeux de rôle et une information sur les dynamiques à l'œuvre lorsque se joue du harcèlement. Ceci permettrait notamment de sensibiliser au vécu des victimes. Il s'agirait également de bénéficier d'une « boîte à outils » permettant de reconnaître, de comprendre et de réagir face à ces faits. Pour d'autres, le dialogue et le débat autour de ces questions permettrait d'aller vers une prise de conscience. Les avis quant à l'instance responsable de la sensibilisation divergent. Pour certain.es, l'établissement est en charge d'assurer la sensibilisation. Pour d'autres, c'est aussi et plus largement le rôle de la société.

Plusieurs participant.es ont abordé une pratique en place dans certains lieux festifs ; établir des *safe places*, des espaces sécurisants. Ces lieux clairement identifiés sont encadrés par des étudiant.es responsables et permettent d'aller chercher de l'aide en toute confiance en cas de problème sur le lieu de la fête. Ces dispositifs sont perçus comme efficaces et donnent une impression de sécurité. Certain.es relèvent cependant des limites, par exemple lorsque les personnes responsables ne prennent pas leur rôle à cœur ou consomment de l'alcool.

Les étudiant.es recommandent également **d'améliorer la communication autour des aides disponibles** : elle devrait être claire, courte et accessible, avec des informations concrètes sur les personnes auxquelles s'adresser et les ressources dont elles disposent. Fournir des exemples permettrait aux victimes de mieux identifier et reconnaître qu'elles sont dans les conditions pour bénéficier de l'aide (ex. « *Si quelqu'un tient des propos racistes, tu peux contacter telle personne, qui se trouve à tel endroit, voici ce qu'elle pourra faire pour toi* »). La diffusion de ces informations devrait se faire de manière soutenue dès le début de l'année académique et être répétée par des emails personnalisés. Une autre option serait que les personnes ressources aillent à la rencontre des étudiant.es et se présentent en cours.

Une dernière proposition en matière de prévention concerne le **harcèlement en ligne**. Bien que les étudiant.es se sentent souvent démuni.es dans ce cas précis, certain.es ont identifié de « bonnes pratiques » : ignorer les attaques, répondre par l'humour, faire appel à un modérateur. Ils et elles rappellent l'importance d'éduquer de manière préventive.

Dans certains groupes, les assistant.es et les ressources facultaires sont vues comme des ressources. D'autres se tournent vers des membres du personnel avec lesquels ils et elles ont une relation de confiance. Dans plusieurs groupes, ce sont les pairs qui sont envisagés comme soutien : les délégué.es, les représentant.es étudiant.es et les proches. Différents acteur.rices et sources de soutien peuvent donc être envisagés.

La force du collectif

Le collectif est une ressource identifiée par les participant.es à plusieurs niveaux.

Le groupe peut notamment être un **soutien pour dévoiler les faits** et demander de l'aide. Certain.es nomment que l'établissement est plus fort qu'elles et eux, que dans les faits établissement et étudiant.es peuvent s'opposer et que, bien souvent, l'étudiant.e est « *présumé.e* »

coupable » face à un.e enseignant.e. Les plaintes collectives suite à des situations de violence et de harcèlement sont des ressources d'après elles et eux.

Dans certains groupes, les **cercles étudiant.es** et autres associations sont perçus comme des espaces sécurisants. Plusieurs facteurs y contribuent ; la présence d'espaces *safe* dans les lieux festifs, le rassemblement d'étudiant.es autour de projets communs (ex. kots à projets), l'existence d'une charte ou encore le sentiment d'appartenance à un collectif. Les participant.es reconnaissent toutefois que des violences peuvent prendre place en milieu festif et dans ces cercles.

Dans certains groupes est évoquée l'idée qu'il suffirait qu'un.e étudiant.e prenne position pour que les autres le ou la soutiennent : **c'est le premier pas qui coûte**. Choisir et élire des représentant.es ou des porte-paroles permettrait de diffuser les revendications et de faire entendre les victimes de manière sécurisante pour elles. Dans les faits, plusieurs signalent qu'il s'agit d'une responsabilité difficile à assumer.

Le collectif est aussi un **espace de sensibilisation informel** où les questions d'égalité ou de féminisme peuvent être discutées, par exemple entre ami.es. Certains participant.es racontent par exemple avoir été sensibilisé.es aux violences subies par les femmes au travers d'échanges avec des amies (femmes) ou des proches.

Enfin, **le groupe protège des violences**. Plusieurs exemples émergent : les étudiant.es peuvent par exemple faire bloc face à un comportement de harcèlement sexuel en situation festive et s'assurer que la victime soit en sécurité. Ils et elles pourraient également s'opposer collectivement au comportement abusif d'un.e enseignant.e. À plusieurs niveaux, le soutien des pairs par les pairs est une ressource.

Les spécificités par type d'établissement

Les focus groups ont permis de faire entendre les voix d'étudiant.es issu.es de différents établissements. Au-delà des productions communes, certaines spécificités liées aux types d'établissement ont émergé.

À l'Université, les participant.es décrivent des rapports hiérarchiques forts, notamment entre les membres du personnel et les étudiant.es, qui cloisonnent, éloignent et suscitent parfois des polarisations (ex. « *eux contre nous* »). Ils et elles entretiennent une représentation de l'établissement comme une « grosse » institution. Plusieurs ont le sentiment de n'être qu'un numéro, un matricule parmi tant d'autres. Ils et elles parlent d'une perte de liens avec les enseignant.es mais aussi entre étudiant.es.

Concernant les Hautes Ecoles, les stages sont identifiés comme un espace à risque et un lieu où d'importantes pressions peuvent prendre place, notamment de la part des maîtres de stage. Les étudiant.es en Haute Ecole bénéficient en effet d'un temps de présence en stage bien supérieur à celui des Universités, notamment dans les filières liées aux soins de santé.

Les Ecoles Supérieures des Arts ne sont pas représentées, ce qui constitue une limite.

Les doctorant.es

Les focus groups conduits auprès des doctorant.es suivent leur structure propre, bien que les échanges aient été conduits selon le même canevas que lors des focus groups « étudiant.es ». Peu de relances sont nécessaires et des thèmes spontanés émergent, s'écartant du canevas initialement prévu. Les doctorant.es ne se sont que très peu saisi.es des thèmes liés aux violences sexuelles. En revanche, de nombreux témoignages de victimisation et de harcèlement moral ont émergé, presque exclusivement en lien avec les promoteurs ou promotrices, plus rarement avec d'autres académiques ou supérieur.es hiérarchiques.

Le harcèlement moral est décrit comme insidieux et progressif avec par exemple des menaces, des intimidations et des humiliations. Dans les représentations des doctorant.es, ce processus prend place entre deux personnes. Les dynamiques d'équipe sont une autre sphère identifiée par les participant.es ; harcèlement, tensions et violences peuvent y prendre place. Elles sont d'après elles et eux lisibles à plusieurs niveaux, et notamment en lien avec le climat et les demandes universitaires, qui feront l'objet de l'un des points ci-après.

Doctorant.e : un statut flou

Les doctorant.es abordent spontanément la question de leur statut au sein des Universités : ni vraiment étudiant.es, ni vraiment employé.es, ils et elles ne sont pas protégé.es et sont doublement exposé.es aux risques. C'est un thème-clé.

Ce **statut est flou**, y compris pour leurs proches, qui ont du mal à comprendre où ils et elles en sont (aux études ? en emploi ?). Pour certain.es, cela diminue le soutien social dont ils et elles peuvent espérer bénéficier de la part de leurs proches : leur statut est mal compris, tout comme leur souffrance et les freins qu'ils et elles peuvent rencontrer.

Ils et elles décrivent que la thèse, « *c'est bien plus qu'un travail* » tout en n'en étant pas vraiment un. L'engagement est moral et personnel avec un investissement important envers le sujet de thèse. Cet engagement est paradoxal, puisqu'alors qu'il donne du sens à la fonction, c'est aussi un facteur qui génère de la souffrance : renoncer à la thèse, au statut de doctorant.e, c'est pour les participant.es bien plus qu'une démission.

Un paradoxe est relevé par les participant.es : celui du **privilège du poste**. Ils et elles disent avoir conscience de vivre une situation privilégiée, celle d'être identifié.es comme de futur.es scientifiques, reconnu.es pour leurs capacités et « *choisi.es* » pour un poste pour lequel il y a peu d'élus.es. La reconnaissance liée au statut de scientifique, la possibilité de faire des recherches et de développer une expertise sur une thématique et les avantages liés au statut sont à double tranchant : ils permettent l'engagement mais limitent aussi les possibilités de s'extraire d'une situation de harcèlement ou de violence. L'idée est, comme le dit l'un.e des participant.es : « *De quoi tu te plains ? Tu as de la chance d'être là, ne l'oublie pas !* ». Ceci s'inscrit dans (et est soutenu par) une culture universitaire vécue par les doctorant.es comme élitiste (nous y reviendrons). Les mécanismes qui entretiennent et permettent le maintien de la violence sont donc à la fois psychologiques, interpersonnels, institutionnels et structurels.

Les doctorant.es relèvent qu'ils et elles **ne bénéficient pas d'une protection institutionnelle adéquate**. Il n'existe en effet pas de possibilité de s'adresser au service de ressources humaines puisqu'ils et elles ne sont pas reconnu.es comme employé.es. Les trajectoires de dévoilement et dispositifs institutionnels sont décrits comme **opaques et méconnues**. Ils et elles ne savent donc pas à qui s'adresser et les services eux-mêmes peinent à leur apporter réponse. Le collège doctoral apparaît comme le seul dispositif vers lequel se tourner. Plusieurs pistes de changement se dessinent déjà : considérer le doctorant ou la doctorante comme un collaborateur ou une collaboratrice sur un pied d'égalité, fournir un contrat qui les protège, désigner une personne à laquelle s'adresser ou encore former un syndicat.

Il y a un **besoin de reconnaissance important** à plusieurs niveaux. Cela porte à la fois sur la charge de travail qui incombe aux doctorant.es, notamment lorsqu'ils et elles cumulent productions scientifiques, accompagnement des étudiant.es, tâches d'enseignement et parcours de thèse. Plusieurs d'entre elles et eux se disent épuisé.es. Cette demande revient à la question de leur statut au sein des Universités, des unités de recherche et des services.

Les critères de discrimination

À cette question de statut peuvent s'ajouter différents **critères de discrimination**.

La nationalité est l'un de ces critères. Plusieurs **doctorant.es étranger.ères ou en situation de mobilité internationale** dénoncent des situations de racisme et de discrimination structurelle de la part de l'établissement. C'est par exemple le cas lorsqu'un accord de principe sur la mobilité internationale est annulé ou qu'un.e doctorant.e venu de l'étranger est laissé.e sans ressource et sans support de la part du service qui l'accueille (logement, stabilité de contrat, etc.).

Le **sexisme, la grossesse et le congé de maternité** sont d'autres critères. Certaines participantes font le récit de pressions psychologiques, de menaces et de représailles lorsqu'elles ont annoncé leur grossesse, au cours de leur congé de maternité ou à leur retour de congé de maternité. Comme le dit l'une d'entre elles : « *Pas de bébé pour les thésardes !* ». Elles relèvent également l'insuffisance des aides proposées pour permettre l'allaitement, par exemple l'absence de local adéquat pour tirer son lait ou le refus d'adaptations pourtant nécessaires aux jeunes mères (ex. travail en laboratoire au contact de produits chimiques).

Enfin, **l'âge et la durée dans le parcours de thèse** sont deux autres facteurs de discrimination : par exemple, les doctorant.es tout juste entré.es en thèse sont plus vulnérables aux violences tandis que celles et ceux en fin de thèse sont tenu.es par des enjeux liés au dépôt et à la défense de thèse. Aux différentes étapes du parcours de thèse correspondent des risques spécifiques (comités d'accompagnement, publications, collaborations, etc.). Les jeunes doctorant.es disposent de moins de ressources pour se faire entendre ; il s'agit bien souvent de leurs premiers pas dans le monde du travail, ils et elles sont donc moins bien armé.es pour faire face au harcèlement. À l'inverse, les doctorant.es plus âgé.es peuvent être stigmatisé.es.

Un climat universitaire sous pression

Le thème d'un « climat universitaire sous pression » a spontanément émergé au cours des focus groups. Il a été richement alimenté par les participant.es et présente des liens avec à la fois la question du statut et celle de la relation au ou à la promoteur.rice, ce qui rappelle la nécessité de lire ces productions dans une perspective écosystémique.

Les doctorant.es proposent une lecture de cette question du statut à un niveau plus large, en lien avec le **climat des Universités**. Cette lecture est écosystémique. Ce climat est perçu comme **concurrentiel et élitiste** : il y a une grande compétitivité entre Universités, entre services, entre membres du personnel et entre doctorant.es. Ceci entraîne une pression à la productivité et mine les rapports de solidarité qui pourraient s'établir, isolant les doctorant.es et les amenant à subir voire produire des violences pour « rester dans la course ». Ils et elles décrivent leur impression qu'« *il n'en restera qu'un* » : c'est une compétition féroce où chacun.e cherche à éliminer les concurrent.es pour ne pas être éliminé.e lui-même.

Les participant.es relèvent un manque de bienveillance de la part des Universités et aux différents niveaux (facultés, services, hiérarchies, dans les équipes) au profit d'intérêts politiques : les engagements, attributions de projets et de ressources reposent trop souvent sur des intérêts personnels et du « *copinage* » plutôt que sur la qualité réelle du travail fourni. De même, les évictions et démissions répondent parfois à des enjeux personnels. Certain.es évoquent une « **institution tentaculaire** » dans laquelle les professeur.es sont intouchables. Comme le dit l'un.e des participant.es, « *Les loups ne se mangent pas entre eux* ». Il y a donc une méfiance très importante vis-à-vis des établissements et un sentiment d'injustice face à l'impunité parmi les participant.es.

À cette pression s'ajoute celle de **publier à tout prix**. C'est une pression exercée par les Universités mais aussi par les promoteur.rices et supérieur.es hiérarchiques puisqu'elle conditionne l'accès aux ressources. Plusieurs participant.es racontent avoir été dépossédé.es de leurs productions (ex. le ou la promoteur.rice signe un article qu'ils ou elles ont écrit et les exclut de la liste des auteur.rices) ou utilisé.es pour produire ces ressources avant que leur promoteur.rice ne mette fin à leur contrat. Cette question de propriété des publications fait souffrance et amplifie l'impression de n'être, comme le disent les participant.es, qu'un rouage dans la machine, destiné à produire de la science sans retour ni reconnaissance.

Les participant.es soulignent que le parcours de thèse induit des **tensions entre vie privée et vie professionnelle**. C'est par exemple le cas lorsque les doctorantes sollicitent un congé de maternité : elles peuvent alors vivre des pressions voire des menaces (ex. « *Ce n'est pas le moment d'avoir un bébé !* »). Plusieurs participant.es rapportent avoir des échanges avec leur promoteur.rice en soirée, durant les congés ou les week-ends sans se sentir autorisé.es à refuser comme ils ou elles le feraient vis-à-vis d'un employeur. D'autres identifient « **des faveurs qui n'en sont pas** ». La flexibilité des horaires et le choix du lieu de travail (à domicile par exemple), s'ils apparaissent d'abord comme des avantages, risquent de se retourner contre elles et eux. C'est par exemple le cas lorsqu'ils et elles se trouvent contraint.es de travailler en-dehors des horaires prévus ou lorsque ces avantages leur sont rappelés sous forme de pressions à

d'autres moments de la carrière (ex. « *Tu as déjà obtenu tel et tel avantage, tu ne vas pas en plus solliciter un congé parental* »).

Les participant.es parlent de la **précarité financière** liée au parcours de thèse. La thèse étant à la fois une production scientifique, un parcours académique et un emploi, y mettre fin prématurément, par exemple lorsqu'ils et elles subissent des violences, signifie perdre sa source de revenus. Les participant.es indiquent que, trop souvent, les doctorant.es finissent leur thèse sur fonds propres et ne peuvent compter que sur leurs propres ressources, parfois sans même avoir accès au chômage. Cette situation est particulièrement difficile pour les doctorant.es en situation de mobilité internationale. Plusieurs de ces tensions apparaissent étroitement liées à la question du statut mentionné ci-avant.

La relation au ou à la promoteur.rice

La **relation au ou à la promoteur.rice** est un élément essentiel dans les productions des participant.es.

Ils et elles parlent d'un rapport hiérarchique avec les promoteur.rices et membres du personnel scientifique et rapportent plusieurs incidents au cours desquels ils et elles sont perçus avec mépris. Certain.es ont l'impression de n'être perçu que comme un outil destiné à produire, au détriment de leurs droits. C'est par exemple le cas lorsque leurs productions scientifiques sont détournées ou que le ou la promoteur.rice se les approprie. Se pose également la question de **qui est l'employeur.euse**, notamment pour les doctorant.es qui bénéficient d'une bourse FNRS. Cette question définit à qui rendre des comptes, de qui dépend le ou la doctorant.e. Si la réponse pourrait fournir un cadre protégeant des relations duelles abusives, dans les faits ce cadre n'est pas souvent respecté d'après les participant.es. Ceci fournit des pistes de réflexion et exemplifie la question du statut de doctorant.e.

Ils et elles relèvent aussi que dans les faits, le ou la promoteur.rice joue parfois un **rôle d'évaluateur.rice et non de formateur.rice**. Cette situation génère de la souffrance car elle rend possibles des épisodes d'humiliation intellectuelle où le ou la doctorant.e est ramené.e à un statut d'étudiant.e et infantilisé.e sans pour autant que soient fournis les outils nécessaires à son évolution. Un suivi discontinu, voire absent, de la part des promoteur.rices, émaillé d'humiliations et de critiques gratuites et non-productives, fait partie de plusieurs vécus. Un suivi insuffisant est perçu comme une forme d'abandon : les doctorant.es se trouvent livrés.es à eux-mêmes. Ils et elles parlent des avantages liés à l'engagement en thèse que perçoivent les promoteur.rices (scientifiques, en termes de reconnaissance, et d'accès aux ressources) et se sentent **instrumentalisés.es**. Un paradoxe est enfin relevé par certain.es entre les tâches d'enseignement et de production qui leur sont demandées et ces moments où ils et elles sont considéré.es comme des étudiant.es : il y a ici encore une absence de reconnaissance de leur charge de travail et de leurs accomplissements.

Les obstacles au dévoilement

Il existe une importante **peur des représailles** lorsqu'il s'agit de dénoncer les violences ou même de s'opposer au ou à la promoteur.rice. Cette peur est étroitement liée à la **relation de**

dépendance entre promoteur.rice et doctorant.e. Plusieurs participant.es confient d'ailleurs avoir hésité à prendre part aux focus groups. Ce qui a pu permettre leur participation est une sortie du parcours de thèse (finalisée ou abandonnée, volontairement ou non), un trop-plein ou encore une volonté de préserver les étudiant.es et doctorant.es à venir.

La peur des répercussions est notamment liée à **la précarité du statut de doctorant.e**, tant en termes de statut qu'en termes financiers : le ou la promoteur.rice détient le pouvoir de mettre fin à la thèse, de manière formelle ou informelle (ex. en refusant d'en assurer le suivi, en laissant les emails et questions sans réponse), ce qui revient pour certain.es à saboter leur parcours ou à supprimer leur source de revenus.

L'approche de la **défense de la thèse** est un moment de tension car le promoteur.rice détient à ce moment un moyen de pression supplémentaire, qu'il s'agisse d'autoriser la défense, de communiquer avec les membres du Jury et le Comité d'accompagnement ou encore d'intervenir durant la défense. C'est vécu avec beaucoup d'angoisse par celles et ceux qui ont subi de la violence ou du harcèlement. Les participant.es relèvent un enjeu supplémentaire lorsque le parcours de thèse est avancé : il s'agit de **terminer la thèse à tout prix**. Abandonner en cours de route reviendrait à renoncer aux efforts fournis jusqu'alors, l'énergie investie et les victimisations qu'ils ou elles auraient pu supporter auraient été vaines (« *Tout ça pour rien* »). Alors qu'ils et elles sont parfois en souffrance depuis plusieurs mois ou plusieurs années, persister semble la seule voie acceptable. Autrement dit, plusieurs enjeux tiennent et maintiennent les doctorant.es dans des situations de souffrance et de victimisation où le dévoilement n'est pas permis, trop risqué ou inutile.

Les participant.es signalent qu'il est nécessaire et important de porter attention aux **raisons qui poussent un.e doctorant.e à mettre fin à son parcours de thèse** : raisons de santé liées aux violences subies (*burn-out*, maladie), évitement du harcèlement et des violences, éviction de la part du ou de la promoteur.rice, statut précaire et arrêt du financement (en particulier pour les doctorant.es en situation de mobilité internationale), conflits d'intérêts et enjeux politiques internes, charge de travail trop lourde et manque de reconnaissance,...

Plusieurs participant.es indiquent qu'ils et elles ne se sentent **pas entendu.es** par les Universités. C'est l'une des nombreuses raisons qui freinent le dévoilement des faits. Celles et ceux qui ont dénoncé des faits ont vécu des repréailles ou sont resté.es sans réaction de la part de l'établissement, ce qui génère beaucoup de colère et d'impuissance.

Le rôle du témoin

Il est très difficile d'intervenir en tant que témoin ou que confident.e face aux situations de harcèlement et de violence dans l'enseignement supérieur.

Certain.es craignent **un effet de contagion** : l'un des récits témoigne d'un épisode où un.e doctorant.e, harcelé.e par son/sa promoteur.rice, choisit de couper les liens avec ses collègues et les autres doctorant.es de peur qu'ils et elles ne deviennent à leur tour la cible du harcèlement, se privant ainsi de soutien et laissant les témoins impuissant.es.

D'autres nomment que **ce n'est pas leur rôle** : c'est à l'Université de prendre des mesures pour détecter et réagir face aux violences subies. La charge de travail importante et les freins que rencontrent les doctorant.es sont deux des éléments qui font qu'ils et elles ne souhaitent pas devenir individuellement responsables de lancer l'alerte.

Ils et elles signalent enfin la nécessité de désigner **un.e représentant.e**, porté.e par le collectif. Ceci prend la forme d'une organisation syndicale ou d'une association entre doctorant.es. Les participant.es s'imaginent toutefois mal qui pourrait effectuer cette tâche, étant donné les enjeux et la peur des représailles lorsqu'il s'agit de dévoiler les violences et le harcèlement.

Les recommandations en termes de prévention

Les doctorant.es formulent de nombreuses **recommandations en matière de prévention**.

Pour les participant.es, les **lois et règlements** qui protègent les employé.es ne sont pas faites pour les doctorant.es. Ils et elles sollicitent un cadre légal et institutionnel qui prend en compte leur situation et leurs besoins. Le collège doctoral est la seule voie à laquelle peuvent recourir les doctorant.es en cas de problème. S'ils et elles reconnaissent que c'est utile, ils et elles demandent que soit construit un dispositif plus complet, avec d'autres portes d'entrée et un parcours clair permettant des mesures effectives. Plusieurs participant.es racontent qu'il a été très difficile de trouver une personne à qui s'adresser, les informations étant incomplètes et les différents services se renvoyant la balle. Il est donc important de **clarifier et d'institutionnaliser le parcours de plainte**. Les personnes ressources devraient être accessibles et clairement identifiées.

Les participant.es recommandent la création d'une **charte en début de thèse**, signée à la fois par le ou la doctorant.e et par le/la promoteur.rice. Cette charte définirait les modalités de l'accompagnement et les rôles et devoirs des différents protagonistes, ainsi que les voies de recours en cas de non-respect.

Développer une **concurrence productive** est une troisième recommandation. Ceci peut s'envisager à plusieurs niveaux : entre Universités (repenser le principe de *ranking* qui repose notamment sur les productions scientifiques), entre services, entre équipes et entre doctorant.es (par exemple, faciliter les moments de collaborations, échanges et confrontation d'idées, revoir le système d'attribution des ressources).

Développer et maintenir les **réseaux doctorant.es** apparaît comme une ressource. Ces réseaux sont à la fois une source de soutien informel par des pairs qui comprennent et connaissent le statut de doctorant.e et ses enjeux, et un soutien scientifique. Certain.es participant.es rapportent que, dans leur cas, ce soutien informel s'est imposé comme substitut à un accompagnement de qualité de la part de leur promoteur.rice. Ces groupes permettent enfin une forme de solidarité qui s'oppose aux mécanismes de compétition intra et interuniversitaires.

Les doctorant.es recommandent **d'imposer des formations aux académiques**. L'offre de formation existante n'est pas satisfaisante selon elles et eux (durée, fréquence, choix possible de formations qui ne répondent pas aux impératifs de la fonction académique). Plusieurs niveaux sont identifiés. Il s'agirait d'imposer aux académiques des **formations en pédagogie**,

voire l'agrégation. Plusieurs participant.es dénoncent que certain.es académiques ne sont pas des enseignant.es adéquats mais ont obtenu leur poste en raison de leurs productions scientifiques ou de leurs amitiés au sein des Universités. Les étudiant.es ne bénéficient dès lors pas d'un enseignement de qualité et la charge de travail pour rattraper ce retard retombe sur les doctorant.es et assistant.es. Les doctorant.es nomment en effet qu'il est injuste qu'ils et elles aient à se former au cours de leur parcours de thèse tandis que les enseignant.es en sont exemptés. Une deuxième sphère de formation concerne le **leadership, les soft skills, les compétences relationnelles**. Ceci a trait tant à la gestion des équipes qu'à l'accompagnement des doctorant.es et étudiant.es.

Les participant.es recommandent des **changements autour de la relation doctorant.e – promoteur.rice**. Il apparaît important que le Comité d'Accompagnement soit indépendant, dégagé d'enjeux personnels ou de conflit d'intérêt qui lierait ses membres au ou à la promoteur.rice. Ils et elles recommandent aussi de limiter le nombre de doctorant.es par promoteur.rice, afin de permettre un accompagnement de qualité mais aussi de limiter les privilèges dont peuvent bénéficier les promoteur.rices (accaparement des productions scientifiques, bénéfices en termes de ressources ou de reconnaissance). Le rapport de pouvoir et de dépendance devrait lui aussi être remis en question. Avoir un regard indépendant est une autre piste : **superviser et évaluer les promoteur.rices** est une recommandation qui permettrait d'encadrer, d'identifier et de dévoiler les conduites abusives mais aussi de fournir des outils d'amélioration. Les participant.es recommandent aussi de développer un **organisme indépendant** ayant le pouvoir d'évaluer et de **sanctionner**. La **médiation** est une troisième option, pour autant qu'existe une protection face aux représailles.

Les doctorant.es soulignent le risque de **dépendre d'un.e seul.e promoteur.e**. C'est notamment le cas lorsqu'ils et elles bénéficient d'une bourse de doctorat. La demande de changement de promoteur.rice doit être validée par le ou la promoteur.rice en question, ce qui d'après elles et eux relève du non-sens. Avoir deux promoteur.rices permet un double regard et une sortie d'une relation de dépendance exclusive. Certain.es nuancent ce propos sur base de leur propre expérience en soulignant les liens d'amitié ou d'intérêt qui peuvent exister entre ces deux personnes. Changer de promoteur.rice est compliqué ; ils et elles recommandent que ce processus soit facilité.

Le **processus d'engagement** des académiques mais aussi des doctorant.es est d'après elles et eux à revoir, ce qui implique de requestionner le fonctionnement des Universités. D'après elles et eux, il arrive en effet que des académiques ne soient pas qualifiées pour leur poste (enseignement, direction d'équipe, promotion de thèse). D'autres racontent avoir obtenu une bourse alors qu'ils ou elles ne le souhaitaient pas ou au contraire avoir perdu des ressources pour des raisons qui leur semblent injustes.

Enfin, **limiter le cumul des postes** apparaît comme une solution pour diluer le pouvoir détenu par certaines personnes et répondre aux conflits d'intérêt sous-tendus par des enjeux politiques. Les participant.es appellent donc à plusieurs changements sur le plan institutionnel et sur le fond.

Beaucoup de ces recommandations ont en commun de rappeler le facteur structurel, le fait que les violences subies soient liées à la manière dont sont structurés les Universités et le statut de doctorant.e. Parmi les participant.es, certain.es pensent que les choses sont peu susceptibles de changer de manière effective. Plusieurs font un constat d'impuissance : la seule chose à faire est de supporter, de « *faire le dos rond* », jusqu'à la fin de la thèse, qui permet parfois un dévoilement. Ils et elles se sentent **coincés.es par le règlement** des Universités. Certain.es portent un regard ironique sur les campagnes de prévention et nomment un décalage entre le message véhiculé et les pratiques effectives des établissements.

La Fédération des Etudiant.es Francophones

Ce focus group a été mené auprès de représentantes de la FEF. Les six participantes sont étudiantes dans différents types d'établissement (U, HE, ESA). Le canevas d'entretien suit la même trame que les précédents. Toutefois, les productions des participantes et l'analyse qui en est faite, sont à resituer par rapport à la « position » au sein du paysage de l'enseignement supérieur de ces représentant.es.

Cette démarche s'inscrit dans un processus de recherche participative intégrant et mobilisant certain.es des représentant.es syndicales des étudiant.es en Fédération Wallonie-Bruxelles. La spécificité du statut de ces représentant.es justifie que leur soit consacré des productions étudiant.es ; elle permet de rendre compte de leur implication syndicale et politique, à un autre niveau que celui des participant.es étudiant.es. Ce choix fait écho à différentes propositions ayant déjà émergé au cours de la recherche, à savoir de construire des collaborations et affiliations facilitant le dialogue entre les autorités et les étudiant.es. L'enquête BEHAVES avait en effet suscité des résistances à différents niveaux. Au-delà de la méfiance initiale de la FEF à l'annonce de la recherche, l'intégration de ses représentantes dans le processus de recherche constitue un premier pas vers l'établissement d'un rapport de confiance et vers l'élaboration de résultats intégrant l'expertise de terrain des organisations syndicales étudiantes.

Toute parole est nécessairement située ; les étudiant.es et doctorant.es se sont exprimé.es en leur nom et c'est dans une même perspective de production de savoirs situés qu'il est utile de rappeler le rôle et la fonction de la FEF. La FEF, ou Fédération des Etudiant.es Francophone, est l'organisation syndicale qui représente les étudiant.es en Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle est composée d'étudiants et d'étudiantes issu.es de différents établissements d'enseignement supérieur.

Les thèmes qui ont émergé sont les suivants : le harcèlement comme violence symbolique, la question du lien, le pouvoir d'action des étudiant.es, les obstacles au dévoilement et les attentes en termes de prévention.

Le harcèlement : une violence symbolique

Le harcèlement est défini comme un rapport de pouvoir, un acte ou un ensemble de comportements intentionnels qui visent à nuire. Son impact est clairement identifié et défini par les représentantes de la FEF à de multiples niveaux. Elles soulignent qu'il s'agit également et

surtout d'une **violence symbolique** qui doit se comprendre et s'analyser au travers de rapports de domination intersectionnels, tout comme les comportements et pratiques discriminatoires.

En termes d'**intersectionnalité**, sont nommés les rapports de pouvoir qui reposent sur l'élitisme des institutions, les enjeux au dévoilement pour les étudiant.es précarisé.es (ex. risque de perdre une bourse, ne pas pouvoir se permettre d'échouer une année), et le cumul des violences pour les étudiant.es soumis à des discriminations plurielles (sexe, race, classe sociale, orientation sexuelle, etc.). Comme le raconte l'une des participantes, c'est par exemple le cas lorsqu'un.e enseignant.e se moque d'un.e étudiant.e en raison de son accent ou fait des blagues racistes en cours : les autres étudiant.es risquent de l'éviter en situation de travaux de groupes pour ne pas être « contaminé.es » par le stigma et par crainte d'obtenir une mauvaise note, ou encore parce qu'ils et elles intègrent ces représentations racistes (ex. « *Les arabes sont des paresseux* »). D'après elles, des moyens devraient être alloués à l'intégration pour les étudiant.es stigmatisé.es, que ce soit sur le plan financier, académique, etc. Le coût de l'enseignement est également une préoccupation importante pour les représentantes de la FEF.

Le **harcèlement sexuel** est défini selon le principe de consentement sexuel. Il est perçu comme une urgence par les participantes, à la fois sur le plan sociétal et dans les établissements d'enseignement supérieur où il entretient un sentiment d'insécurité. Les représentantes de la FEF signalent avoir reçu de nombreux témoignages et demandes d'aide liée à des victimisations sexuelles dans l'enseignement supérieur. Elles soulignent combien il est difficile d'aborder ces violences en « *je* », y compris au cours de focus groups.

La question du lien au sein des établissements

Le rapport à l'établissement et la question des liens sont associés à plusieurs thématiques : la transition de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur, des classes plus petites, « *On devient un matricule* » et le rapport entre enseignant.es et étudiant.es.

La transition de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur est identifiée comme un moment à risque. Ce sont des nouvelles normes, de nouveaux visages, parfois une nouvelle ville et l'isolement peut être important. C'est d'autant plus le cas, soulignent-elles, pour les étudiant.es qui n'ont « *pas les codes* » de la culture universitaire.

Des classes plus petites favorisent selon elles le lien de confiance. Ceci constitue d'après elles une nouvelle forme de violence : les enseignant.es ne sont pas disponibles pour créer du lien, accompagner et répondre aux besoins par manque de moyens.

Pour reprendre les mots de l'une des participantes, « *on devient un matricule* ». Le passage vers de grands établissements, avec beaucoup d'étudiant.es, crée un sentiment d'anonymat. La perte de liens personnalisés avec le personnel des EES entraîne une perte d'affiliation envers l'établissement, des liens qui se distendent entre étudiant.es et un isolement important qui génèrent à la fois de la souffrance et des risques de victimisation, réduisant le soutien social dont peuvent bénéficier les victimes.

Le rapport entre les enseignant.es et les étudiant.es est la dernière thématique autour des liens dans les établissements d'enseignement supérieur. Il est attendu des professeur.es qu'ils et

elles soutiennent et encouragent les étudiant.es ; leur rôle est donc plus important que de diffuser la connaissance. Les participant.es déplorent que ce rapport soit souvent hiérarchisé et que les étudiant.es soient à la fois subordonné.es et infantilisé.es. D'après elles, l'encadrement est insuffisant ; elles recommandent l'engagement de davantage d'enseignant.es et de moyens pour offrir aux étudiant.es un environnement de qualité. Enfin, elles suggèrent qu'une évaluation des professeur.es par les étudiant.es soit possible pour permettre le signalement mais aussi la reconnaissance et l'amélioration des « bonnes pratiques ».

Le pouvoir d'action des étudiant.es

Face à ces constats, le **pouvoir d'action des étudiant.es** est perçu comme limité. Ils et elles possèdent la **force du collectif** et du soutien qui peut être apporté entre pairs. Ce pouvoir d'action peut aussi permettre un dévoilement aux autorités : le collectif aide à porter et à accompagner la plainte. Passé ce premier pas, il est indispensable pour les représentantes de la FEF que les autorités prennent le relais et qu'une action effective soit prise. Un dernier rôle que peut remplir le collectif étudiant est de **sensibiliser, par et pour les pairs**. Ces productions rejoignent les conclusions des focus groups menés auprès d'étudiant.es.

Une réaction rapide et concrète des autorités académiques et politiques est et reste indispensable d'après les représentantes de la FEF. Il y a donc des **attentes fortes** envers ces acteur.rices et l'impression de n'avoir jusqu'ici pas été entendu.es.

Les obstacles au dévoilement

Comme l'indiquent ses représentantes, la FEF reçoit fréquemment des demandes d'aide de la part d'étudiant.es. Il arrive donc que la FEF accueille le dévoilement de violences au détriment d'aides institutionnalisées et professionnalisées, qu'elles soient méconnues ou perçues avec méfiance par les étudiant.es. Les participantes constatent qu'il existe de nombreux obstacles au dévoilement des situations de harcèlement et de violence.

Certains de ces obstacles sont liés aux **défauts des dispositifs d'aide existants**. Les représentantes de la FEF en nomment plusieurs. Les trajectoires et procédures institutionnelles sont floues. Leur lourdeur administrative fait obstacle à une approche personnalisée du vécu de la victime. Elles relèvent aussi un manque de formation, encore moins aux problématiques spécifiques comme la prise en charge des personnes LGBTQIA+ ou subissant des discriminations plurielles. Différentes mesures sont donc à prendre pour améliorer ces dispositifs.

Les représentations et réactions de l'établissement jouent un rôle important dans l'orientation des victimes et leur choix de dévoiler ou non les comportements. Pour les représentantes de la FEF, il y a une **résistance de la part de certains établissements d'enseignement supérieur** à entendre les faits et à y donner suite de peur que l'image de l'établissement ne soit ternie. Ceci entretient une certaine méfiance envers les établissements d'enseignement supérieur, déjà évoquée dans d'autres groupes.

Les participantes mettent en avant la **peur des représailles** et disent que si les victimes ne sont pas certaines d'être protégées et défendues de manière équitable après le dévoilement, elles

garderont le silence. Les violences sexuelles seraient particulièrement sous-dévoilées, d'après les représentantes de la FEF.

Les attentes en termes de prévention

En termes de prévention, plusieurs propositions sont formulées. Tout d'abord, les représentantes de la FEF indiquent qu'il est nécessaire que les établissements d'enseignement supérieur prennent des mesures effectives par rapport aux violences qui surviennent en leurs murs. Pour elles, l'intervention étudiante, y compris sous forme collective, ne peut suffire à elle seule. Des prises de position sont attendues au niveau de la société et des politiques. Une lecture des violences et discrimination en termes de rapports de pouvoir et d'oppression, inscrits dans un cadre intersectionnel, est indispensable selon elles.

Pour améliorer la gestion des plaintes, elles suggèrent avant tout d'établir un cadre légal autour des violences subies par les étudiant.es dans l'enseignement supérieur. Un dispositif externe et indépendant des EES serait indispensable pour permettre et assurer le suivi des plaintes, hors de toutes pressions et risques de représailles, de manière anonyme et professionnelle, avec des moyens suffisants. La FEF a parfois été amenée à prendre ce rôle auprès des étudiant.es, toutefois ses représentantes soulignent que l'aide par les pairs a ses limites. Ils et elles ne disposent pas d'assez de pouvoir et de moyens d'action, ne sont pas formé.es à l'accompagnement, manquent de temps car ils et elles doivent eux-mêmes s'investir dans leurs études. Il est donc nécessaire de professionnaliser et d'institutionnaliser l'aide aux étudiant.es victimes de violence dans l'enseignement supérieur. L'aide devrait être accessible (y compris financièrement), proche et anonyme.

La prévention des violences sexuelles est une préoccupation importante parmi les participantes. Elles recommandent d'adopter une stratégie de prévention autour de la notion de consentement sexuel. Les stratégies de prévention devraient également prendre en compte le sentiment d'insécurité des femmes et des personnes LGBTQIA+ et la dimension intersectionnelle des violences sexistes et sexuelles. La non-mixité apparaît porteuse de certaines ouvertures en termes de prévention, source de soutien et de partage en espace sécurisé : la sororité pour retrouver du soutien dans les situations de violences sexistes et sexuelles, la mixité pour construire la solidarité, le vivre-ensemble, le dialogue.

Il est nécessaire d'établir des procédures claires et transparentes dans les établissements d'enseignement supérieur autour du harcèlement et des violences dans l'enseignement et de communiquer activement à leur sujet. Les représentantes de la FEF soulignent qu'à l'heure actuelle, le flou persiste et que les étudiant.es manquent d'information.

Un point nouveau est identifié par rapport aux productions mises en avant dans les groupes d'étudiant.es : le besoin de financement dans l'enseignement supérieur. Ce point fait notamment partie des revendications politiques de la FEF. Il s'agit d'engager des enseignant.es compétent.es et qualifié.es, de permettre un enseignement de qualité, de former le personnel et de le sensibiliser de manière adéquate, de rendre l'aide disponible et accessible aux étudiant.es, d'agir face à la précarité étudiante et au coût des études. Les représentantes de la FEF relèvent qu'il faut donner aux établissements d'enseignement supérieur les moyens de prendre les

mesures attendues, déconstruire les inégalités structurelles et fournir aux enseignant.es et membres les ressources nécessaires pour prendre leur part dans le processus.

La question du **bien-être étudiant et de la santé mentale au cours des études** sont d'autres points d'attention. Ici encore, une lecture en termes intersectionnels est identifiée comme nécessaire pour identifier et apporter des réponses aux besoins spécifiques des étudiant.es. Il s'agit par exemple d'envisager des pratiques et politiques inclusives, faisant place aux étudiant.es LGBTQIA+, aux étudiant.es précarisé.es, aux rapports de classe, au racisme, au sexisme et aux discriminations plurielles. Ces différents critères sont, comme le soulignent les représentantes de la FEF, susceptibles de créer des oppressions cumulatives, lesquelles impactent les chances de réussite au cours des études et génèrent de la souffrance.

Il s'agit donc de prendre des mesures préventives, de fournir les outils pour sanctionner les comportements violents et de soutenir les victimes, mais aussi **d'évaluer l'efficacité de ces mesures** à intervalles réguliers. Cette évaluation viserait à recenser ce qui a été mis en place, si cela l'a été de manière effective, quelles difficultés ont été rencontrées et avec quels effets sur les différentes populations concernées. Pour les participantes, des indicateurs devraient être construits en ce sens.

En somme, les propositions émergeant de ce focus group peuvent se résumer en plusieurs points ; il s'agit d'adopter des **dispositifs de prévention et un accompagnement personnalisé** et au plus proche des étudiant.es, de ce qu'ils et elles vivent, de leurs besoins et de leur réalité. Cela passe par une prévention ciblée et adéquate et par de « bonnes pratiques » d'enseignement et de pédagogie. Trois autres revendications parmi celles évoquées semblent essentielles pour les représentantes de la FEF, en cohérence avec le programme politique de l'organisation ; instaurer un cadre légal autour des violences subies par les étudiant.es dans l'enseignement supérieur, mettre en place un dispositif d'aide externe et indépendant et développer une compréhension systémique des violences avec une analyse sous l'angle des rapports de pouvoir à différents niveaux pour aller vers l'égalité des chances.

IX.C Synthèse

Les étudiant.es

Pour les étudiant.es, surtout pour celles et ceux qui n'en ont pas vécu, le **harcèlement est difficile à identifier de manière concrète**. Les comportements, perçus isolément et non comme des éléments d'une dynamique harcelante, risquent d'être banalisés et leur interprétation peut être nuancée par des éléments de contexte (ex. alcoolisation). Or, l'identification des comportements comme harcelants semble permettre un basculement vers la recherche d'aide et le dévoilement. Une prise de recul et le regard d'un tiers qui pose les termes « harcèlement » et « discrimination » semblent nécessaires. En termes de prévention, des ateliers fournissant des outils pour identifier et réagir face aux comportements harcelants et violents sont une opportunité. De manière générale, la transition de l'enseignement secondaire vers l'enseignement supérieur et l'espace virtuel sont identifiés comme des espaces à risque. La recherche quantitative a notamment montré que les étudiant.es étaient plus susceptibles que les

membres du personnel de vivre de la violence et du harcèlement dans l'espace virtuel et notamment sur les réseaux sociaux.

Au sujet de la **discrimination**, les productions étudiantes rappellent les critères protégés par la loi anti-discrimination, avec une attention particulière à la précarité étudiante et aux personnes LGBTQIA+. S'y ajoutent l'âge et, plus généralement, les injustices institutionnelles et structurelles. Les productions étudiantes font en cela écho à plusieurs des constatations de la recherche, notamment aux rapports de pouvoir qui peuvent prendre place dans l'enseignement supérieur et permettre l'émergence de conduites violentes.

Le **harcèlement sexuel** est perçu comme une violence qui touche avant tout les femmes et n'est pas spécifique au contexte de l'enseignement supérieur. Il est défini et reconnu sur base de la notion de consentement sexuel, à laquelle se réfèrent étudiant.es : autrement dit, ce qui n'est pas consenti est une violence sexuelle. Les étudiant.es témoignent des violences sexistes ordinaires subies par les femmes et les étudiantes en particulier parlent d'un sentiment d'insécurité lié au risque d'escalade. Une fois encore, ces données sont cohérentes avec les résultats de l'enquête quantitative qui témoignent de manière transversale du fait qu'être femme est un motif perçu pour la survenue de violences et notamment de violences sexuelles. Rappelons également que les femmes sont sur-représentées parmi les victimes de violences sexistes et sexuelles dans l'enquête quantitative, tout comme les personnes LGBTQIA+.

La question de la **confiance envers l'établissement** donne lieu à des résultats contrastés : de manière générale, les étudiant.es qui ont été victimes ont moins confiance en leur établissement, notamment lorsque la réponse de l'EES au dévoilement a été perçue comme insatisfaisante. Il semble indispensable de soutenir un rapport de confiance entre étudiant.es et EES pour faciliter le dévoilement des faits de harcèlement et de violences. Pour certain.es, il n'est pas ou plus possible de restaurer cette confiance, puisque les établissements ne pourraient et/ou ne voudraient rien faire face au harcèlement et aux violences. Ces données sont à mettre en lien avec la perception du climat et de la justice des établissements d'enseignement supérieur : si les étudiant.es s'en disent globalement plus satisfait.es que les membres du personnel ou les doctorant.es, les productions en focus groups soulignent la fragilité de ce rapport de confiance, notamment lorsque des victimisations ont été dévoilées et que la réponse de l'établissement n'a pas été jugée satisfaisante.

Une charte et la garantie de l'application de sanctions en cas de faute, avec une communication transparente et publique de la part de l'EES, est demandée. Plusieurs répondant.es sollicitent des initiatives en faveur de l'**inclusivité** dans les établissements, comme la généralisation de l'écriture inclusive et la visibilité des communautés LGBTQIA+. D'autres craignent que cela n'exacerbe des clivages et des polarisations (ex. féministes versus masculinistes). Enfin, le rapport de proximité entre étudiant.es et enseignant.es semble soutenir cette confiance envers les établissements.

Il est **difficile d'intervenir comme témoin** : la légitimité et la difficulté à identifier un comportement comme harcelant ou violent sont des limites. Un autre point essentiel émerge des focus groups : le **climat des EES qui semble autoriser tacitement les violences à prendre**

place. Cette donnée fait particulièrement écho aux résultats de l'enquête quantitative et les inscrit dans une subjectivité étudiante.

Comme étudiant.e, le **pouvoir d'action est perçu comme limité.** Les étudiant.es, surtout lorsqu'ils ou elles n'ont pas vécu de harcèlement et de victimisation, se sentent peu concernés.es, peu légitimes ou manquent de temps pour aborder ces problématiques et se mobiliser. C'est surtout en tant que collectif qu'il est possible de réagir ou encore en apportant du soutien informel et individuel aux victimes. Rendre les sensibilisations obligatoires serait une voie pour renforcer la mobilisation. Certain.es soulignent toutefois que les campagnes de prévention sont à double tranchant et peuvent être mal vécues si elles ne sont pas suivies de mesures effectives. Il y a une attente de réaction de la part des politiques et des EES.

Plusieurs propositions émergent pour **faciliter le dévoilement des violences** : des plaintes anonymes ou portées par le collectif, une cellule d'aide indépendante et spécialisée, la rédaction et l'application stricte d'une charte, etc. Il semble également nécessaire de mieux communiquer sur les aides disponibles ; elles semblent méconnues, surtout par les étudiant.es qui n'ont pas été victimes. Une seconde demande concerne le **climat des EES** : les étudiant.es réclament une évolution du climat des EES vers plus d'inclusivité et un rapport moins hiérarchique entre les personnes qui les fréquentent. Le rapport à l'étudiant.e devrait être personnalisé et plus humain.

Les doctorant.es

Parmi les doctorant.es qui ont pris part aux focus groups, la majorité avaient vécu ou été témoins de faits de harcèlement, qui pouvaient dès lors être identifiés sans peine. Ils et elles se sont peu saisi.es des thématiques en lien avec les violences sexuelles, celles-ci n'étant pas leur préoccupation principale au sein des EES. Les productions se sont axées autour des caractéristiques structurelles des Universités, du statut de doctorant.es, des liens de dépendance et des remaniements à amorcer.

L'un des thèmes principaux émergeant des productions des doctorant.es est celui d'un **statut flou.** Dès lors, ils et elles sont exposé.es à des victimisations plurielles, au cœur de rapports de dépendance multiples. Les doctorant.es font état d'un besoin de reconnaissance de leur statut, de leurs productions scientifiques et de leur charge de travail.

Les doctorant.es se sentent tenu.es par des **rapports de dépendance** sur plusieurs plans : sur le plan psychologique, le privilège du poste, la précarité du poste ou encore leur engagement personnel vis-à-vis de leur sujet de thèse les mettent à risque de subir des violences. La dépendance au ou à la promoteur.rice et le rapport hiérarchique se jouent à un autre niveau. Enfin, le climat universitaire, perçu comme concurrentiel et élitiste, constitue un troisième niveau auquel se jouent les liens de dépendance. Ces trois niveaux interagissent étroitement. Les violences et le harcèlement peuvent dès lors y prendre place, que ce soit de la part du ou de la promoteur.rice ou au sein des équipes. Ces productions s'ajoutent à la perspective d'une lecture multi-niveaux du harcèlement moral.

Il apparaît extrêmement **risqué pour les doctorant.es de s’opposer aux violences** (trop à perdre et peur des représailles). Les données de l’enquête quantitative le laissent déjà transparaître. Des tensions et oppositions peuvent se cristalliser entre vie privée, parcours de thèse, publications et tâches d’assistantat. Des critères de discrimination (l’âge, le sexe, la maternité, la mobilité internationale, le moment du parcours de thèse, etc.) ajoutent à ces vulnérabilités. L’abandon d’une thèse en cours de parcours est identifié comme un indicateur.

Les doctorant.es relèvent qu’ils ne bénéficient **pas d’une protection institutionnelle suffisante**, comme celle que leur assurerait un contrat de travail. Les trajectoires de dévoilement et les aides disponibles sont méconnues, opaques et limitées. Pour certain.es, le lien de confiance envers les EES est rompu (« *une institution tentaculaire* »). Certain.es doutent de la possibilité d’amorcer un changement et se sentent « coincé.es » par les Universités. Les campagnes de prévention sont dans ce cas perçues comme une forme d’hypocrisie puisqu’elles véhiculent un message sans donner de suites concrètes. Rappelons que les doctorant.es sont parmi les répondant.es qui ont la perception la plus négative des Universités en termes de climat et de justice organisationnelle (cf. données de l’enquête quantitative). Il est dès lors très difficile de réagir en tant que témoin ; il y a une crainte importante de l’effet de contagion et les doctorant.es ne se sentent ni responsables ni désireux.ses d’endosser le rôle de représentant.e pour aller vers un dévoilement.

De nombreuses recommandations sont formulées en termes de prévention. Il s’agirait tout d’abord de clarifier le statut de doctorant.e en adoptant une **charte en début de thèse**, offrant une protection et des garanties similaires à un contrat de travail et définissant les attentes envers les doctorant.es et les attentes envers le ou la promoteur.rice (ex. régularité du suivi). Cette charte et cette redéfinition du statut devraient également préciser les voies de recours disponibles en cas de problème et garantir une protection institutionnelle. Il s’agit également d’effectuer un travail de fond sur le **climat des Universités**, notamment sur le plan des rapports concurrentiels et allocations des ressources qui peuvent donner lieu à des pressions à la productivité en termes de publications. Sur le plan structurel, il s’agirait également de réviser les modes d’engagement et de promotion et de limiter le nombre de doctorant.es par promoteur.rice. Les doctorant.es appellent à une **redéfinition des rapports avec le ou la promoteur.rice** et, plus largement, avec les académiques et enseignant.es. Il s’agit de dispenser des formations à la fois sur le plan pédagogique et en termes de *soft skills*, mais aussi de superviser et d’évaluer l’encadrement dispensé. Disposer d’un Comité de Thèse indépendant et de la possibilité de changer de promoteur.rice en cours de thèse de manière fluide sont d’autres propositions. En cas de difficulté, de comportements de harcèlement ou de violence, les doctorant.es souhaiteraient disposer du recours à un **organisme externe et indépendant**. La médiation apparaît comme une autre solution, dans le cas où le ou la médiateur.rice est neutre et indépendant.e. Enfin, les réseaux doctorants gagneraient à être développés et renforcés pour permettre le soutien par les pairs.

Les représentantes de la Fédération des Etudiant.es Francophone

Les représentant.es de la FEF insufflent aux productions autour du harcèlement des discriminations une **lecture intersectionnelle** qui implique les différents systèmes au cœur desquels se situent les étudiant.es ; les injustices et violences se jouent donc au niveau sociétal, au niveau des institutions, au niveau de rapports de pouvoir hiérarchiques et entre pairs. Elles constatent un cumul des formes d'oppression envers certain.es étudiant.es (racisé.es, précarisé.es, minorités sexuelles ou de genre).

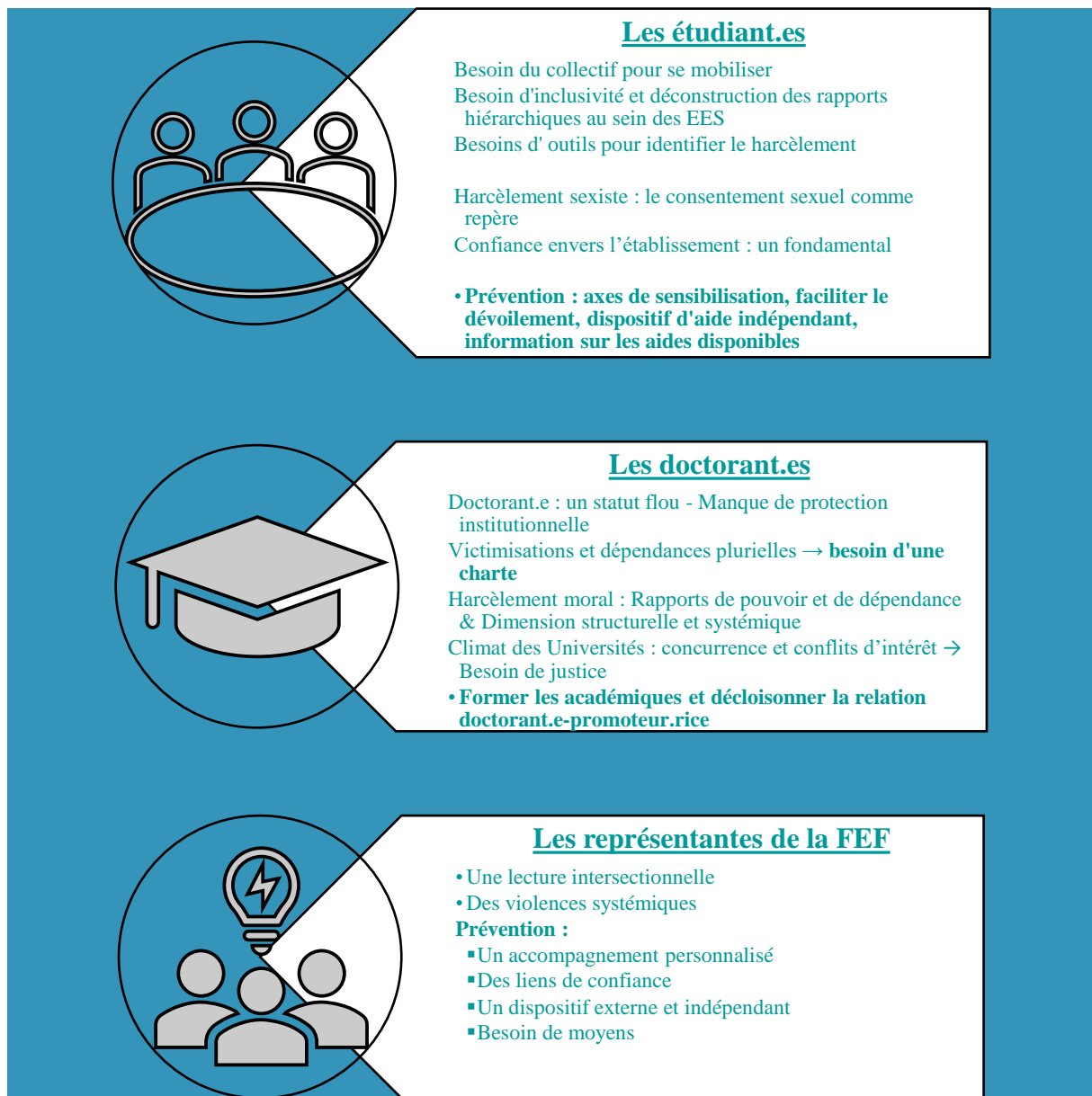
Favoriser un lien de confiance entre étudiant.es et EES passe par l'établissement de rapports individualisés et personnalisés et la déconstruction du rapport hiérarchique étudiant.e-enseignant.e. Des moyens humains et financiers sont à déployer pour permettre l'engagement d'enseignant.es qualifié.es, attentif.ves au bien-être étudiant et pour réduire le nombre d'étudiant.es par groupe-classe. Le pouvoir d'action des étudiant.es apparaît limité, si ce n'est dans sa fonction de soutien informel et dans la force du collectif : des réactions sont attendues des politiques et des représentant.es des EES.

Plusieurs défauts des dispositifs d'aide existants sont relevés auxquels s'ajoutent la résistance de certains établissements à réagir suite au dévoilement de violence et la peur des représailles pour les victimes. Etablir et appliquer un cadre légal qui protège et défend les étudiant.es, développer un dispositif externe et indépendant d'aide aux victimes, avec un personnel formé pour la prise en charge et l'accompagnement individualisé des victimes, de manière anonyme et accessible sont des recommandations. D'après les représentantes de la FEF, les politiques de prévention devraient enfin tenir compte des inégalités structurelles et des violences intersectionnelles au sein des établissements et développer des initiatives visant à les réduire (ex. précarité étudiante).

Figure de synthèse

La figure suivante présente une synthèse des résultats des focus groups.

Figure IX-1: Synthèse des résultats des focus groups



L'enquête en ligne DELPHI



x L'enquête en ligne Delphi

Les caractéristiques des répondants

Le premier tour de l'enquête s'est déroulé du vendredi 25 mai au mercredi 14 juin 2023, et le second tour du 5 octobre au 20 octobre 2023. Les participant.es ont été invités sur base du listing des personnes rencontrées lors des entretiens exploratoires (directions des établissements et référent.es harcèlement), des conseiller.ères en prévention des établissements, des personnes de contacts genre, des psychologues, des juristes, les Commissaires et Délégués du Gouvernement (Comdels) et les syndicats. Au total, 222 personnes ont été invitées à participer. Nous dénombrons 90 répondant.es actif.ves au premier tour et 32 répondant.es au second tour : ce taux d'attrition est fréquent, le second tour de l'enquête étant principalement confirmatoire.

Les sections en italiques reprennent tels quels les propos des répondant.es, comme ils ont été encodés dans la plateforme d'enquête (sans correction orthographique ni écriture inclusive) : il s'agit d'une parole produite par des acteur.rices de terrain qui, dans les établissements ou des administrations, sont confronté.es aux questions de lutte contre le harcèlement ou aux questions du bien-être sur le lieu de travail. Le nombre des répondant.es et leurs longues réponses souvent argumentées et enrichies d'exemples personnellement vécus appellent une lecture thématique attentive de la part des analystes : en effet, il s'agit de rattacher ces propos aux cadres de référence institutionnels, plus ou moins connus ou maîtrisés, appréciés ou critiqués, par ces acteur.rices qui les mobilisent au quotidien. La pluralité des positions exprimées reflète la complexité de la mise en œuvre du cadre de référence. Les discussions qui se dessinent à travers ces différentes contributions proposent des pistes d'orientation plus ou moins simples et consensuelles, toujours nuancées.

Répartition par type d'établissement

En ce qui concerne la répartition des répondant.es par type d'établissement, nous pouvons souligner le fait que les trois types d'établissements visés par l'enquête ont bien été représentés. Lors du premier tour du Delphi : 22% des répondant.es sont issu.es des Universités, 43% des Hautes Ecoles et 35% des Écoles Supérieures des Arts et lors du second tour 24% des répondant.es sont issu.es des Universités, 40% des Hautes Ecoles et 36% des Écoles Supérieures des Arts.

Figure X-1: Tour 1 Delphi - répartition par type d'établissement

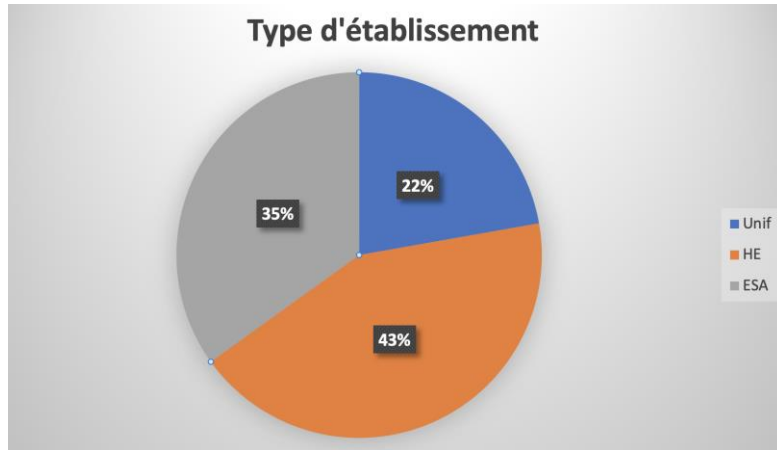
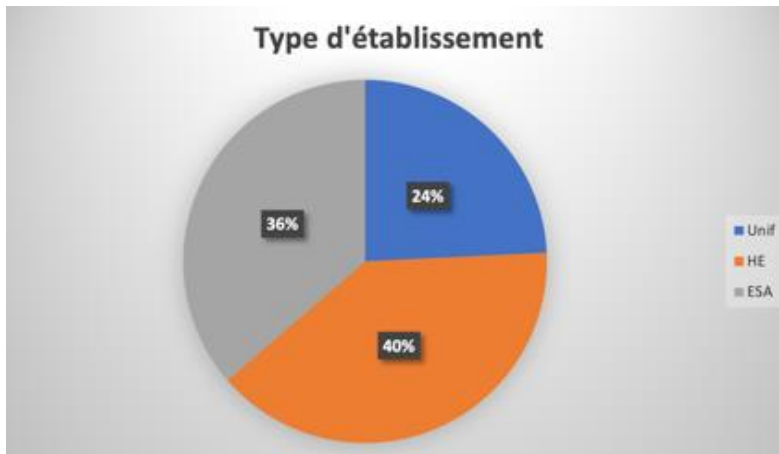


Figure X-2: Tour 2 Delphi - répartition par type d'établissement



Répartition par profil de fonction

En ce qui concerne la répartition des répondant.es dans les différents profils de fonction concernés par la problématique du harcèlement, des violences et des discriminations, nous observons une représentation des différents profils.

Lors du premier tour de l'enquête : 31% de membres des directions des établissements, 18% de référent.es harcèlement et 15% de psychologues. Lors du second tour de l'enquête : 16% de membres des directions des établissements, 25% de référent.es harcèlement et 16% de psychologues. Les autres répondant.es se retrouvent parmi les syndicats, les Comdels, des juristes, des conseiller.ères en prévention, des personnes de contact genre, l'IEFH, etc.

Figure X-3: Tour 1 Delphi – répartition par profil de fonction

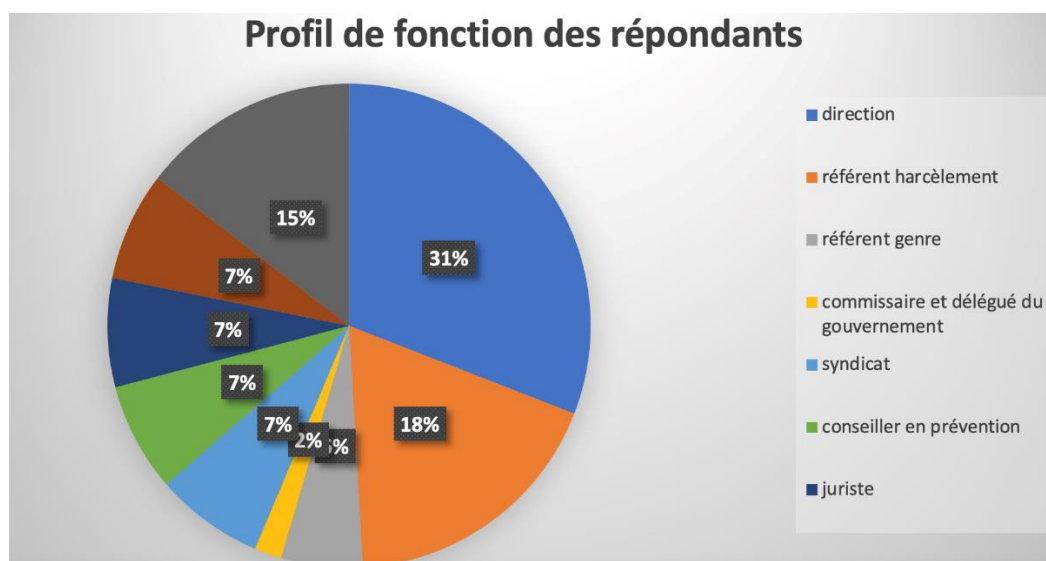
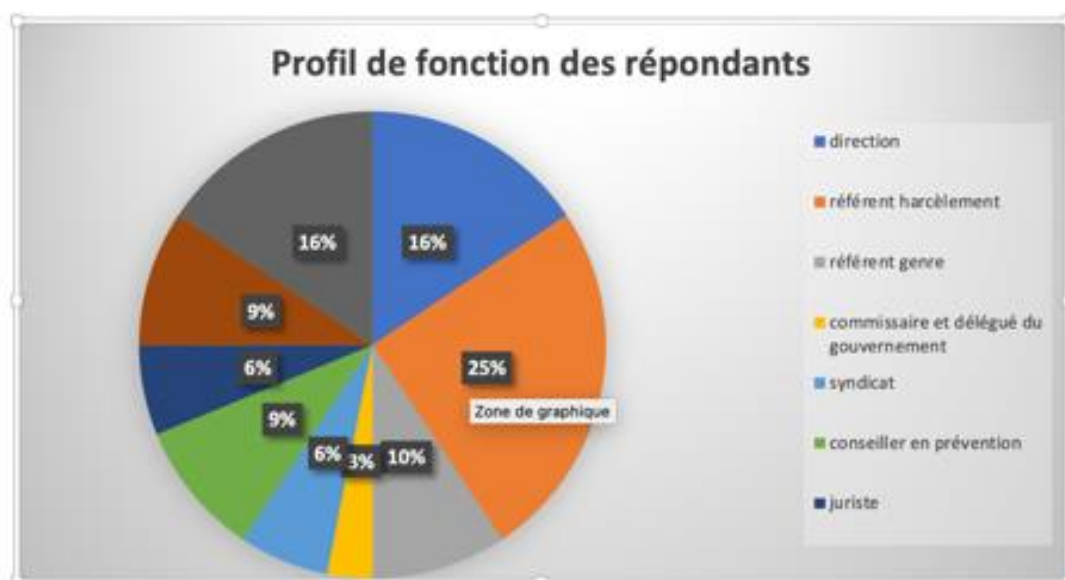


Figure X-4 : Tour 2 Delphi – répartition par profil de fonction



Au moment de l'analyse des contributions reçues, les chercheur.es disposent de deux informations (auto-déclarées) quant à l'identité du ou de la répondant.e : type d'établissement et fonction. Ces informations sont prises en compte lors de l'analyse : elles permettent aux chercheur.es de contextualiser la contribution envoyée.

Avant de présenter les questions de l'enquête et l'analyse thématique des réponses reçues, il est important de rappeler au ou à la lecteur.ice non averti.e les propriétés caractérisant les données qualitatives rassemblées dans une démarche inductive constructiviste, telle qu'elle est depuis quelques années mobilisée pour l'analyse et l'évaluation des politiques publiques (Sabbe et al., 2014). La méthode Delphi permet de faire appel à des expert.es de terrain, des praticien.nes ayant une expertise expérimentielle sur le sujet étudié pour recueillir leurs différentes perceptions et représentations et les mettre en débat lors du second tour. Vu la promesse d'anonymat

maintenue tout au long de l'analyse, la méthode favorise l'expression d'une grande diversité d'expériences (Avella, 2016). Elle encourage le partage de connaissances et d'expériences entre acteurs de terrain et administration pour assurer un processus de « compréhension intersubjective » dont la conduite n'est pas sans risque (Fallon, 2018) : la compréhension intersubjective visée par l'exercice demande à la fois une attitude d'ouverture de la part des autorités qui en font la commande et une démarche analytique critique de l'équipe de recherche, le comité d'accompagnement jouant un rôle-clé comme espace de médiation. L'équipe de recherche sera attentive au choix des invité.es (ont-ils une expérience de terrain ?), aux thématiques initiales (les répondant.es se sentent-ils et elles concerné.es ?) et à la pluralité des expériences de l'équipe de recherche.

Le caractère anonyme de l'enquête présente l'avantage considérable de favoriser la liberté d'expression et d'amener des propositions qui n'auraient pas été exprimées en présentiel. Certains propos peuvent troubler : le protocole de collecte de données s'inscrit dans une démarche épistémologique constructiviste, c'est-à-dire que les répondant.es sont invité.es à répondre aux questions sans filtre et sans contrainte, la seule condition étant de lier leurs réponses à des expériences propres, dans leurs contextes spécifiques. La responsabilité des chercheur.es est de mettre en perspective la pluralité de ces discours face aux cadres institutionnels pour en informer les autorités administratives dans une logique ascendante de production de connaissance.

X.A Analyse du premier tour de l'enquête Delphi

Les difficultés de problématisation des situations de harcèlement, de violences et de discriminations

Les EES n'utilisent pas tous les mêmes paradigmes pour qualifier et traiter les questions de harcèlement, de violence et de discrimination. Les choix opérés varient en fonction de l'histoire de l'établissement et des risques auxquels il est/a été confronté.

Question 1 : 89 réponses

Voici trois extraits d'entretien :

« *Tout étudiant qui, à un moment donné, va signaler un mal-être. Et j'utilise volontairement mal-être parce qu'on est bien au-delà de tous les cas de harcèlement (...)* » (extrait d'entretien avec une direction).

« *Une situation à laquelle nous avons été confronté concerne un membre du personnel administratif connu pour son attirance envers les filles qui a eu des gestes déplacés envers des étudiantes. (...) Ce qui ressort le plus comme situation c'est une relation de pouvoir et pas forcément de relation liée à la question sexuelle et/ou sexiste* » (extrait d'entretien avec une direction)

« *Conflit ou harcèlement ? Ce n'est pas toujours simple de distinguer les deux !* » (extrait d'entretien avec un.e conseiller.ère en prévention aspects psychosociaux)

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces extraits ? Dans votre pratique, quelles sont les situations auxquelles vous êtes confronté.e ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.

La plupart des répondant.es décrivent **des situations complexes** auxquelles ils et elles sont confronté.es : ils mentionnent la difficulté de de problématiser les situations auxquels les étudiant.es et/ou les membres du personnel sont confronté.es. « *La définition légale du harcèlement est une espèce de valise fourre-tout. Sur le terrain, il est difficile de cerner ce qui relève du harcèlement ou pas. Où est la limite ? La complexité des situations humaines échappe au crible de l'enfermement dans une case. En effet, le conflit interpersonnel, l'inimitié, le désaccord peut manifester des éléments de harcèlement, ténus ou intenses, à tout moment du continuum du conflit* » (personne de confiance, Université).

La plupart des répondant.es reconnaissent les situations vécues à travers les trois extraits : « **Ces extraits font particulièrement écho à la réalité de terrain.** Notre fonction amène à 'détricotier' ce type de situations en tenant compte des facteurs de vulnérabilité de chaque personne. Le fait de pouvoir mettre des mots sur des situations vécues, dans lesquelles le mal-être vécu est bien réel, et les connecter avec des notions établies par la loi permet d'authentifier, valider ces ressentis. Toutefois, **les textes de loi ne sont pas représentatifs de la complexité des rapports interpersonnels** » (psychologue). « *Je trouve votre travail primordial et indispensable et remarquable. Ce n'est pas toujours facile de mettre les mots sur ces situations tant elles sont insidieuses et sont du domaine du non-dit. Mais, je pense que d'un côté comme de l'autre il faut libérer la parole en mettant des mots sur les faits, mais ce n'est pas simple. Un fait : m'occupant de l'enseignement inclusif, un.e étudiant.e fragilisé ayant demandé un aménagement raisonnable a été confronté lors d'une évaluation orale à des regards 'jugeurs', des petits 'souffles' et des 'commentaires' de la part d'un professeur qui ont mis à mal son attention déjà fragile car diagnostiqué TDA/H. Dans ce cas, la rencontre avec le directeur doit être organisée le plus vite possible. Comment qualifier cela, de la discrimination ?* » (référent.e harcèlement, ESA)

Plusieurs **difficultés** sont mises en évidence :

- **La difficulté de qualifier la situation** : s'agit-il d'une situation de harcèlement, d'un conflit ? Malgré les définitions existantes, de nombreux.es répondant.es semblent démuni.es face à des situations souvent complexes et diversifiées : « *Cela est toujours compliqué lorsqu'un.e étudiant.e se présente à nous avec une situation qu'il décrit comme du harcèlement. En effet, après avoir écouté l'étudiant il se peut que la situation décrite ne soit pas du harcèlement, cependant l'étudiant est en souffrance. Il est difficile de refuser d'agir. Les conflits dans les classes sont récurrents et sont de moins en moins gérés par les enseignant.es, qui orientent quasiment systématiquement vers notre service ...* » (psychologue, HE) ; « *Effectivement, qualifier les faits est extrêmement compliqué je trouve et peut-être d'ailleurs n'est-ce pas notre rôle. Toutefois c'est parfois important pour une personne de mettre un mot sur une situation, au-delà du fait de se sentir écoutée et accompagnée* » (directeur.rice, HE).

- Certains relativisent l'importance de la qualification pour souligner l'importance de **prendre en compte au niveau individuel la souffrance ressentie par l'étudiant.e** (et/ou membre du personnel) : « *Je rejoindrais les commentaires sélectionnés ici en précisant que de mon point de vue, la définition de harcèlement est surtout importante pour les juristes et/ou personnes en charge du traitement de plainte ainsi que du type de prise en charge à apporter d'un point de vue 'législatif'. Concernant la victime, que ce soit du harcèlement ou non ce n'est pas tellement cela l'important, c'est de la souffrance morale ressentie, des émotions associées, des conséquences pour la personne et du besoin d'être compris et entendu par des personnes ressources au sein de l'institution (étudiants, directions, psychologues, enseignants, etc.) dont il est réellement question ! Dans la majorité des cas que je rencontre, l'étudiant.e avance 2 éléments : 1) Je souffre et je veux que cela s'arrête, j'ai besoin qu'on m'entende. 2) Je voudrais obtenir réparation* » (psychologue, HE).
- Beaucoup de répondant.es mettent en évidence **des relations de pouvoir** présentes dans **les relations entre collègues et la direction ou entre enseignant.es et étudiant.es**. « *J'ai déjà été confrontée à des situations similaires que ce soit un mal-être des étudiant.es qui ne se sentent pas considérés, un malaise vis à vis de comportements ou paroles déplacés (prof vers étudiants), des membres du personnel qui se sentent harcelés par la Direction et même dénigrés dans leur fonction. Tout ça est lourd !* » (réfèrent.e harcèlement, ESA) « **C'est très souvent une relation de pouvoir** qui engendre une déstructuration de la personnalité de celui ou celle qui la subit. On est bien au-delà du mal-être, à mon avis. Le harcèlement peut naître du conflit et le conflit du harcèlement. **Ce qui est le plus difficile, c'est la définition légale du harcèlement qui se réfère plus à la personne qui le subit qu'à celle qui l'exerce, puisqu'il s'agit d'un ensemble de conduites, répétées dans le temps, qui ont pour objet *ou pour effet* de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne lors de l'exercice de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** » (représentant.e syndical.e, Université).
- La composante 'pouvoir' est effectivement importante. Mais qu'entend-on par pouvoir ? Plusieurs répondant.es mettent directement cette question en lien avec **le sexisme** qui n'est pas toujours identifié comme tel. « *Un académique, homme, plus âgé, qui s'autorise à molester une administrative femme, plus jeune, alors qu'il n'a aucun rapport de supériorité hiérarchique avec celle-ci, est certainement motivé par une image qu'il a intégrée d'être 'supérieur' ou en posture de pouvoir vis-à-vis de cette collègue féminine.* » (personne de confiance, Université).
- « *Dans notre pratique, beaucoup de situations de harcèlement sont considérées comme des situations de relation de pouvoir sans rapport avec le harcèlement sexuel et sexiste. Or les deux sont liés, plus souvent qu'on ne le pense. C'est sans doute le manque de formation des personnes et en particulier des directions, qui sont à l'origine de cette confusion. Dans la plupart des cas, la relation de pouvoir avec effet toxique **prend place dans un contexte sexiste** (ou raciste ou validiste)* » (personne de contact genre, Université).

- Certains répondant.es mettent aussi en évidence le fait que **cette relation de « pouvoir » a évolué au fil du temps** et ce qui était autorisé autrefois ne l'est plus aujourd'hui – une évolution des pratiques d'enseignement est nécessaire : *« Ce que nous observons ce sont des conduites jugées inappropriées, et des membres du personnel qui n'ont pas pris conscience de l'évolution de la société ces dernières années. La relation de pouvoir qui pouvait être de mise il y a quelques années n'est plus de mise en 2023. A ce jour, nous n'avons pas trouvé de formations qui permettraient de nous accompagner dans cette évolution. »* (directeur.rice, HE).
- Quelques répondant.es parlent des situations de harcèlement entre étudiant.es, de la difficulté de distinguer ces situations des situations de mal-être vécues chez les étudiant.es et d'intervenir dans de telles situations : *« La question de la santé mentale des étudiant.es et étudiantes dépasse en effet les questions de harcèlement. Les questions du genre, de l'anxiété, de la charge de travail, le distanciel, des retours des enseignant-es sur la qualité du travail, etc. sont également très prégnantes. Il est parfois difficile de démêler la situation (peut-être car nous sommes trop peu armés) mais nous avons eu une situation où les étudiant-es d'une classe avaient eu droit à des réflexions déplacées de la part d'un.e étudiant.e de la classe. Cet étudiant a été reçu et rappelé à l'ordre mais, ensuite, tout le monde s'est retourné contre lui et ils continuaient à dire que son comportement était déplacé ».* (référent.e harcèlement, HE).
- Certain.es, enfin, mettent en évidence un **manque de ressources** pour pouvoir répondre à ces situations ; certain.es parlent également d'un manque d'outillage (par exemple : des vademecum, des formations, des outils de détection, etc.). *« Les étudiant.es qui viennent nous voir sont souvent dans une forme d'urgence, le temps de l'institution est différent, et puis nous ne sommes pas 'enquêteurs'. Il importe d'apporter une réponse aux problématiques qui nous sont présentées mais notre action diffère de celle de la justice. »* (psychologue, Université). *« Je trouve que ces extraits illustrent sans doute aussi la difficulté d'identifier les situations de harcèlement, violences et discriminations, et le manque de formation et d'outils de détection et gestion des directions/conseillers en prévention en la matière. Notre établissement et ses acteurs n'échappent pas à cette difficulté, et notamment à celle de la libération de la parole dans un contexte où d'une part, une partie des auteurs potentiels sont aussi ceux qui évaluent les étudiant.es, d'autre part, le risque d'être stigmatisé existe en cas de plainte »* (directeur.rice, HE). Certain.es mettent en évidence le fait que **c'est la « débrouille » dans leur établissement** pour gérer les situations de harcèlement. Dans certains cas, **ces questions ne sont pas la priorité des établissements qui n'investissent pas assez**, selon certain.es répondant.es ces questions de harcèlement. *« Je pense que le climat général au sein de l'établissement (la manière dont sont entendus les étudiant.es, l'attention portée à leur bien-être, la façon dont sont gérées - ou non gérées - les situations où les professeurs ne sont pas adéquats, a une grande influence sur la façon dont vont se gérer les situations de harcèlement. Au sein de mon implantation, il n'y a pas vraiment de politique globale, d'attention volontairement portée à ces sujets par l'ensemble de l'équipe et la direction, et chacun se débrouille comme il peut. Cela se ressent. »* (assistant.e social.e, HE).

Pour terminer, certains répondant.es mettent en évidence, vu les difficultés rencontrées sur le terrain, **un besoin de soutien plus important de la FWB** (administration ou ARES) sur ces questions à travers par exemple la rédaction et le partage de codes de conduites, etc. Il s'agit de partager les expériences entre établissements dans un souci d'apprentissage, tout en évitant de rester enfermé le cadre de sa propre institution. Cet aspect va revenir et sera davantage approfondi dans les questions suivantes. « *Nous avons le cadre légal et les définitions juridiques (harcèlement, discrimination, etc.), qui sont nécessaires et importantes parce qu'elles établissent un **cadre commun et 'externe'** à l'institution envers lequel l'Université a des **obligations**. Mais en même temps, il est souvent difficile de faire rentrer des situations concrètes dans ces 'cases légales' (de déterminer si une situation concrète a les traits pour la qualifier de harcèlement ou discrimination) parce qu'il faut les interpréter, ce n'est pas automatique. Je pense que c'est là où l'enjeu se situe. Par exemple, dans le cadre d'une plainte pour harcèlement sexuel, la plaignante va qualifier la situation de harcèlement alors que la personne accusée dira que c'était une relation consentie. Il y a aussi des comportements qui peuvent être problématiques sans nécessairement constituer du harcèlement ou de la discrimination au sens strict/légal des termes (par exemple, les blagues isolées). Je ne suis pas sûre que judiciariser toutes les situations soit bénéfique non plus... **Peut-être ce qui aiderait à problématiser les situations serait de mettre en place des codes de conduite par rapport à ce qui est acceptable ou pas dans le cadre du travail et des études. Je me demande si cela ne devrait pas être fait au niveau de la FWB plutôt qu'au niveau de chaque institution (plus de risques de rencontrer des résistances internes)** » (personne de contact genre, Université).*

Question 2 : 84 réponses

La circulaire ministérielle (Circulaire 8256, émise le 13 septembre 2021, intitulée prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale) définit différents types de situations :

a) le harcèlement,

b) le harcèlement et les discriminations dans l'enseignement (si le motif du harcèlement est fondé sur certains critères (dits « protégés ») et définis par le décret anti-discrimination ; le harcèlement sexuel,

c) le harcèlement dans les relations de travail (violence au travail, harcèlement moral au travail, harcèlement sexuel au travail),

d) le cyberharcèlement,

e) le sexisme,

f) les violences sexuelles (attentat à la pudeur, le viol, etc.).

Qu'en pensez-vous ? Vous sentez-vous outillé.e pour les différents types de situations ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.

La plupart des répondant.es expriment ne pas se sentir outillé.es quant à la prise en charge des différentes situations reprises dans la circulaire. Plusieurs répondant.es mettent en évidence **un manque de moyens** (et cet aspect reviendra en fil rouge à travers toute l'enquête Delphi) :

« Non, nous sommes mal outillées car non financées sur ces questions, les formations sont de notre propre volonté et propre financement, cela ajoute une charge de travail aux équipes déjà en place, ce que nous avons fait mais les équipes souffrent de cette surcharge et nous avons un manque concernant le cyberharcèlement » (directeur, ESA) ;
« Je ne pense pas être outillé pour gérer ces problématiques, la volonté de bien faire ne suffit pas. Protocoles, formations, agent spécialisé, cellules externes spécialisées tout est nécessaire. » (directeur.rice, ESA).

« Il est très difficile d'intervenir sur ce qui se passe en dehors de l'établissement ou sur les réseaux sociaux et nous n'avons aucun moyen pour faire de la prévention réelle (nous avons déjà à peine de quoi assumer notre mission de base qui est l'enseignement). Par contre, nous réagissons en cas de problème par un volet disciplinaire et si la personne n'est pas renvoyée, en essayant de rétablir une relation saine entre les parties » (directeur.rice, HE).

« Clairement, nous manquons de politiques claires et de moyens d'actions pour prévenir et agir au sujet de telles situations. L'appréciation et la mise en place des sanctions disciplinaires dépendent de la direction et du PO de chaque institution, ce qui crée des règles subjectives et des inégalités entre les différents établissements d'enseignement supérieur » (réfèrent.e harcèlement, HE).

La circulaire 8256 est décrite par plusieurs répondant.es comme devant être clarifiée/mise à jour comme le souligne un.e expert.e du secteur : « Cette circulaire liste les comportements répréhensibles mais ne les définit pas, et ne les illustre pas tous. ... la circulaire est plus ou moins claire pour les juristes mais pas nécessairement pour tout le monde. » (IEFH).³⁸

Différents points sont développés dans les réponses :

- **Un manque de formation** : Malgré l'intérêt reconnu de la circulaire en tant que grille d'analyse, les répondant.es font part des limites quant à une bonne prise en charge (en lien avec le sentiment d'être mal outillé.e). **L'enjeu de la formation** en fait partie et revient régulièrement : « La circulaire est ambitieuse, mais je ne suis pas sûre qu'elle se donne les moyens de ses ambitions. Sauf erreur de ma part, aucune formation n'est prévue spécifiquement pour les personnes « références » dans les établissements, et les établissements n'ont pas reçu de fonds spécifiques pour cette nouvelle charge. Personnellement (mais ça n'engage que moi) je ne me sens pas outillée assez pour tout cela. Nous avons une méthode qui s'applique au harcèlement classique, mais ce n'est pas toujours transposable à d'autres réalités. Dans l'absolu, j'imagine assez difficilement un acteur qui serait spécialisé dans tous ces domaines. [...] » (réfèrent.e harcèlement, HE)
- **Le cyberharcèlement** : les répondant.es expriment le manque d'outils et de moyens quant au cyberharcèlement mais aussi le fait qu'il s'agit d'une problématique qui (plus encore que les autres) **n'a pas de frontière** : cela ne s'arrête pas aux murs de

³⁸ Cette circulaire a fait l'objet de nombreuses modifications dans le sens de ces critiques dans une version révisée (Circulaire 9037) publiée le 18/9/2023, c'est-à-dire après le Tour1 de l'enquête Delphi.

l'établissement, cela se poursuit en dehors, mais aussi **en ligne**. Cela peut d'une part servir « d'excuse » afin d'évacuer la problématique et d'autre part rendre la prise en charge difficile. *« Le volet 'cyberharcèlement' par exemple est très vite expédié comme ne faisant pas partie des activités liées à l'établissement et relevant plus d'une situation privée, alors qu'il y aurait clairement matière à agir parfois. »* (psychologue, ESA) ; *« Cyberharcèlement : nous sommes peu outillés, mais la problématique dépasse le cadre purement scolaire car 80% des échanges se font en dehors de l'école, via les réseaux, ce qui exacerbe le sentiment d'incompréhension de certains, de retrait et de rejet pour d'autres, voire d'un désir de vengeance... Nous plaçons donc un cadre, nous prévenons des comportements répréhensibles, et faisons part aux victimes des démarches qu'elles peuvent entreprendre (plainte à la Police par exemple). Mais pour moi, il y aurait d'autres choses à mettre en place. [...] »* (réfèrent.e harcèlement, HE).

- **Sexisme ambiant et banalisation des comportements** : Les répondant.es font également état des difficultés rencontrées pour qualifier/reconnaitre certaines situations et comment les prendre en charge : *« Sexisme : courant et banalisé par beaucoup de monde, et trop souvent c'est l'excuse du 'Je rigole hein! Un peu d'humour'... Très difficile de se positionner dans ce cas de figure. Réfléchir aux limites de l'humour ? Comment amener cela de manière professionnelle et ludique ? »* (réfèrent.e harcèlement, HE) ; *« Malgré ces outils à notre disposition, il nous est difficile de rendre tangible la notion de sexisme ou de cyberharcèlement. Malgré la libération de la parole sur certaines de ces thématiques, nous avons le sentiment que ces situations ne nous sont pas toutes remontées. »* (directeur.rice SIPP, Université) ; *« A nouveau, le problème est la difficulté d'identifier, de nommer, de qualifier les agissements interpersonnels inadéquats sur le terrain. Outre certaines situations de violences qu'on pourrait qualifier de 'claires' (une femme écartée en raison de son genre ; les preuves matérielles de cyberharcèlement ; ou le cas plus dramatique du viol, -encore que toutes ces situations puissent être elles aussi sujettes à caution), il y a toute cette zone grise de 'petits' comportements inadéquats qui rendent les relations interpersonnelles inconfortables ou pénibles pour la victime, mais qu'il est bien difficile parfois de cerner, nommer ou d'en rendre toute la violence vécue. »* (personne de confiance, Université).
- **La prévention** (communication/sensibilisation) : Dans leurs réponses, les répondant.es parlent de l'enjeu de la sensibilisation, partie intégrante de leurs missions. Selon certain.es, il s'agit même **d'une partie majeure de leur travail étant donné les limites de la prise en charge**. *« Ces notions sont autant d'outils permettant de mieux structurer l'analyse d'une situation et la réponse à y apporter. Notre pouvoir d'investigation et d'action est toutefois relativement restreint et se focalise davantage sur la prévention de ce type de comportement que sur la possibilité de sanctionner ceux-ci spécialement dans les comportements entre étudiants. »* (juriste, HE). *« [...] Violences sexuelles avérées : nous sommes trop peu outillés pour cela. Cela relève du pénal et nous faisons des campagnes de sensibilisation avec des affiches, des numéros verts, etc. Mais personnellement je ne me sens pas apte à gérer une telle situation en solo en tant*

qu'éducateur, sauf pour accompagner la victime dans ses émotions, dans des démarches externes, afin d'être ce relais/facilitateur. » (référent.e harcèlement, HE).

- Plusieurs répondant.es reviennent également sur l'enjeu des **missions dévolues à l'institution et celles qui relèvent du pénal** et qui sortent du cadre travail/scolaire. L'extrait ci-dessous montre qu'au-delà de se poser la question (et mettre en avant la nécessité de protocole clair), le volet pénal d'une situation ne doit pas servir « d'excuse » à une non-action. Cela ne doit pas servir à complètement évacuer la question des moyens/soutiens/protocoles/etc. : « *Il est logique et légitime d'utiliser les définitions communes pour produire des documents. Le code pénal est, en ce sens, une ressource tout à fait valide qui permet un cadre clair. Néanmoins, il y a une grande tendance à confondre ce qui est pénalement répréhensible et ce qui est de l'ordre des 'règlements d'ordre intérieur et/ou des chartes au sein des établissements. Des mesures disciplinaires peuvent – doivent ! – être prises par les directions d'établissement en dehors du cadre strict du code pénal. Il y a une trop grande tendance à se 'cacher' derrière cet argument si la personne n'a pas porté plainte, nous ne pouvons rien faire alors que des recours internes existent. A notre échelle, qui est d'accompagner les personnes touchées et/ou en questionnement sur ces thématiques, nous nous sentons assez outillées (par nos diverses formations). Par contre, nous déplorons le manque de procédure claire en interne (et donc sans porter plainte/au pénal) des établissements. Il s'agit d'un point essentiel à construire. Les directions n'ont pas toujours l'appui/le soutien et/ou la volonté nécessaires à cette construction. Notre Cellule constitue une porte d'entrée utile et nécessaire à la prise en charge (au sens large) de ces problématiques. Elle permet un accueil professionnel, un suivi thérapeutique, de potentielles réorientations et un accompagnement dans les diverses démarches.* » (ESA).
- **Rapport de pouvoir, confidentialité** : On retrouve également l'enjeu du rapport de pouvoir en tant qu'il limite une bonne prise en charge (ex : difficultés de parler, volonté de garder l'anonymat). « *Harcèlement en classe 'classique' : nous sommes outillés avec notre cellule qui peut intervenir en classe. Encore faut-il que la/les victimes acceptent l'intervention (méthode de préoccupation partagée). Harcèlement au travail, entre collègues : nous pouvons nous tourner vers notre Direction, ou vers d'autres structures en lien avec le droit au travail, voire le PMS. Mais bien souvent, nous minimisons les faits, ou nous nous taisons pour ne pas créer de vagues, pour ne pas se faire passer pour quelqu'un de médisant (peur du jugement, comme pour les étudiant.es qui se taisent et qui préfèrent vivre avec ce poids et attendre que ça passe...)* » (référent.e harcèlement, HE). Cette dimension est exacerbée dans les Écoles Supérieures des Arts : « *Dans notre établissement, personne n'est réellement outillé pour tous les points cités. Un assistant social, une psychologue, une infirmière, la direction, les professeurs, ... ne sont pas en capacité de réunir les conditions et les aptitudes pour de telles situations. Malgré la convivialité, la sympathie et la confiance mutuelle, ces problématiques relèvent de l'intime, de la honte, de la gêne, ... et d'un rapport de pouvoir (donc de peur). Il est difficile d'assainir complètement le climat.* » (référent.e harcèlement, ES A) ; « *Si la*

définition des termes semble suffisamment claire, il est difficile de se considérer bien 'outillé' pour affronter ces situations, qui font intervenir **des compétences particulièrement difficiles** : précision des informations à donner à des personnes qui se trouvent souvent dans un état psychique très fragilisé (sans toujours en saisir la mesure) et **l'éternelle question de savoir que faire des informations dont on est dépositaire de la part de personnes qui souhaitent garder la confidentialité.** » (référent.e harcèlement, ESA).

X.B Les spécificités de l'enseignement

La relation pédagogique étudiant.es – enseignant.es

Les spécificités de la relation pédagogique - à travers une relation de pouvoir - entre étudiant.es et enseignant.es ont été mises en évidence par de nombreuses personnes rencontrées lors des entretiens. Cette relation de pouvoir est exacerbée au moment des évaluations dans tous les établissements.

Plus particulièrement, au sein des ESA, ont été mis en évidence différents facteurs comme : le rapport au corps dans certaines disciplines, et la proximité physique avec certain.es enseignant.es qui accentuent les facteurs de vulnérabilité des étudiant.es.

Des enjeux en termes de carrière, la peur des représailles, et le fait que des professeur.es font partie de jurys ont été clairement mentionnés également comme autant de barrières au dévoilement d'une situation de harcèlement.

Question 1: 81 réponses

Voici trois extraits d'entretien :

« Il y a une forme de résistance chez certains collègues qui ne veulent pas changer, qui ne se sentent pas concernés. Le monde a changé ! » (extrait d'entretien avec un directeur)

« On est conscient qu'une formation obligatoire à destination des professeurs qui n'ont pas eu de formation pédagogique serait intéressante, parce que ça pourrait régler aussi pas mal de tension qui arrive dans des groupes » (extrait d'entretien avec un.e référent.e harcèlement)

« Actuellement, la relation pédagogique repose sur l'éthique personnelle de l'enseignant. Ce qu'il manque c'est un code déontologique : une forme de jurisprudence pour profuser des pratiques et pour structurer la profession d'enseignant dans l'enseignement supérieur » (extrait d'entretien avec un expert en pédagogie)

1. Comment vous positionnez-vous par rapport à ces extraits ? Avez-vous des commentaires ou des réactions ?
2. Quelles pistes de solution pourraient être envisagées d'après vous et selon votre expérience au sein de votre établissement ?

La plupart des répondant.es sont d'accord avec les extraits.

Beaucoup soutiennent l'idée de développer **un code de déontologie** pour les enseignant.es de l'enseignement supérieur. « *Certains enseignants usent de leur position hiérarchique pour soumettre les étudiant.es à leurs exigences sans leur donner droit à la parole. Par exemple, ils ne peuvent pas poser de questions aux cours, ils sont interrogés sur des parties de matière qui n'ont pas été vues, ils doivent signer le contrat didactique pour pouvoir passer leurs examens même si certains points les interpellent, etc. Un code déontologique à respecter avec des exemples précis de comportements à favoriser ou à éviter me paraîtrait efficace. Cela mettrait un cadre et des sanctions seraient envisageables si celui-ci n'était pas respecté* » (réfèrent.e harcèlement, HE).

Les relations de pouvoir sont bien présentes : d'un côté des exigences non négociables, de l'autre la peur de représailles. « *La peur des représailles lors des évaluations est souvent évoquée par les étudiant.es. La direction se positionne également rarement en faveur de l'étudiant en l'absence de preuve tangible, ce qui est compréhensible mais contribue à véhiculer un message d'injustice et de désespoir chez les jeunes.* » (réfèrent.e harcèlement, HE).

Plusieurs évoquent **la liberté académique** et la difficulté pour certain.es enseignant.es de « comprendre » la relation de pouvoir dans laquelle ils et elles se trouvent avec les étudiant.es. « *Le corps enseignant est effectivement fort résistant aux changements et très obtus face aux suggestions au nom de la liberté pédagogique. Je suis bien d'accord avec eux quant à la notion de respect qui a tendance à s'étioler au sein des étudiant.es. Toutefois, certains enseignants confondent le respect qui leur est dû avec un pouvoir d'autorité qu'ils utilisent de manière non respectueuse eux-mêmes* » (réfèrent.e harcèlement, HE). « *Les définitions légales de la violence et du harcèlement cadrent peu avec la réalité de la relation pédagogique. Certain.es enseignant.es pensent encore (de bonne foi malheureusement) qu'en poussant les étudiant.es dans leurs retranchements, ils leur apprennent à résister, d'autres pensent qu'il est de leur devoir de ne conserver que les meilleur.es et s'acharnent sur les personnes qui ne correspondent pas à leurs critères, ces derniers n'ont pas forcément à voir avec les critères de discrimination reconnus.* » (personne de contact genre, Université).

Le décalage générationnel est également évoqué par plusieurs répondant.es : « *Il y a 30 ans on considérait qu'il y avait 25 ans entre deux générations. Aujourd'hui, on dit qu'il en faut 10. Ça signifie (ou ça consacre le fait) que 5 à 6 générations se côtoient dans les établissements d'enseignement supérieur (EES) et que la distance générationnelle a fortement augmenté les dernières années. Là où de nombreuses femmes avaient intégré que les discriminations, le sexisme, certaines formes de harcèlement faisaient partie de leur condition, les plus jeunes générations ne peuvent aujourd'hui plus rien accepter de semblable. Les références sont tout autres, les tolérances aussi. Or certains n'intègrent pas cela et gardent des comportements qui, bien qu'ils aient toujours été répréhensibles, n'étaient pas sanctionnés jusqu'alors. Une formation obligatoire pourrait constituer une voie pour répondre à cela. Un code de déontologie aussi. Il faut aller au-delà du fait de jurer fidélité au roi et aux lois du peuple belge. Mais pour que les populations des EES intègrent pleinement la gamme du possible et du supportable à l'aune contemporaine, il faut travailler les mentalités en profondeur, sans toutefois verser dans les abus d'une « chasse aux sorcières* » (représentant.e syndical.e, Université).

Certain.es soulèvent le problème du statut des enseignant.es, notamment au niveau des directeur.rices qui ont répondu à l'enquête. Le statut de certain.es enseignant.es entraîne une impunité de certains comportements de harcèlement : « *On constate que dans la plupart des cas, même des interventions et sanctions n'empêchent pas une récurrence à plus ou moins long terme. Le statut a à cet égard un effet délétère de sentiment d'impunité. Il y a une sanction proportionnée à la faute, qui est radiée, et une sanction suivante plus lourde est difficile à prendre. Arriver à un licenciement pour une addition de faits 'mineurs' (on ne parle pas d'une agression caractérisée ici) est difficile* » (directeur.rice, HE).

Nombreux sont les répondant.es qui insistent sur l'importance de développer des **formations continues** et dans certains cas **obligatoires** sur le sujet de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur, sujet qui n'est pas nécessairement abordé dans les formations actuelles (quand elles existent). De manière générale, les répondant.es estiment que trop peu de temps et de budget sont consacrés à la formation des enseignant.es du supérieur. « *Je suis tout à fait d'accord concernant l'importance des **formations continues des enseignants** ! Le monde change, évolue, les réalités s'entrechoquent souvent entre les étudiant.es et les enseignant.es. Former les étudiant.es est essentiel **mais trop peu de budget et de temps consacré à la formation des enseignants surtout concernant les questions liées aux violences, discriminations et harcèlement*** » (psychologue, HE).

Parmi les pistes de solution évoquées par les répondant.es, nous pouvons citer :

- Le code de déontologie ;
- Les formations pour les enseignant.es du supérieur avec un point d'attention à la question de la relation de pouvoir/le processus d'évaluation ;
- Des campagnes de communication et de sensibilisation régulières ;
- La rédaction d'une charte co-construite entre les étudiant.es, les enseignant.es et les autorités de l'EES et avec le soutien de l'administration communautaire ;
- L'augmentation des moyens accordés à la prévention (et la fourniture des supports) ;
- La mise en œuvre réelle du *gender mainstreaming* (prise en compte transversale des inégalités entre femmes et hommes) et de l'égalité comme pièce maîtresse de la formation ;
- La mise en place d'un service externe chargé d'accompagner ces développements et de développer avec les EES des évaluations locales et contextualisées de la qualité des dispositifs.

[Les statuts « ambigus » \(tels que les doctorant.es, assistant.es, étudiant.es stagiaires\)](#)

Les personnes rencontrées lors des entretiens ont mis en évidence de nombreuses ambiguïtés de statut – dans le sens où ces statuts présentent plusieurs sens – notamment concernant toutes les personnes qui seraient « assimilées » aux travailleur.euses pour certaines de leurs activités.

Le cas particulier des doctorant.es a été mis en évidence. Ceux-ci sont dans une zone grise qui peut être déclinée en différents statuts : doctorant.e volontaire, doctorant.e boursier.ère ou

doctorant.e assistant.e. Ils et elles sont dans une relation pédagogique particulière de « mentorat » avec leur promoteur.rice de thèse tout en ayant le statut de travailleur.euses mais en même temps, ceci les rend particulièrement vulnérables par rapport à la problématique du harcèlement, des violences et des discriminations.

Des personnes rencontrées ont également évoqué les difficultés à traiter les dossiers des étudiant.es stagiaires ou des étudiant.es en année de spécialisation et qui ont un statut hybride.

Question 1 : 72 réponses

1. Rencontrez-vous également des difficultés par rapport à des « ambiguïtés » de statut de certain.es étudiant.es/travailleur.euses ? Apportez-vous une attention particulière à ces groupes ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.

2. Selon vous et d'après votre expérience, quelles pistes de solution seraient envisageables ?

Les réponses sont fortement variables ici **en fonction de l'établissement de provenance des répondant.es**. En effet, HE et ESA sont moins confrontées aux questions des doctorant.es parce qu'ils n'ont pas toujours ce statut présent au sein de l'établissement. En revanche, les témoignages liés à ces établissements soulignent les problèmes propres à l'accompagnement des étudiant.es stagiaires.

Les répondant.es des Universités soulignent la difficulté du statut lié aux doctorant.es et/ou aux assistant.es. Certain.es répondant.es mettent en évidence **de manière plus générale toutes les fonctions avec un statut précaire** : les chercheur.es non stabilisé.es qui ont des contrats souvent à court terme, mais aussi d'autres fonctions à statut temporaire ainsi que les étudiant.es internationaux.ales. « *Pour les doctorants et doctorantes, en effet la relation de mentorat est une relation de pouvoir et les étudiant.es sont assez isolé.es/seuls* » (Université) ; « *Entre chercheur.es en termes de sécurité, de durée de la bourse, de montant, d'accès à du matériel etc... Ça fragilise le corps scientifique qui ne sait pas toujours se battre à partir de réalités si différentes. - la vulnérabilité : c'est principalement la relation hiérarchique qui est la source de harcèlement. Quand les doctorant.es ne peuvent se défendre ou être défendu.es, c'est encore plus problématique.* » (Université). « *Outre des représentants légaux dans diverses instances de l'institution, nous avons mis en place plusieurs structures qui permettent aux doctorants d'être représentés et entendus sur l'ensemble des problématiques qui les concerne spécifiquement (PhD College, Conseil du Personnel Scientifique) ; on peut donc espérer qu'en cas de problème, l'un de ces mécanismes serait alerté.* » (vice-recteur.rice aux affaires étudiantes, Université). « *Le cas d'une ex-doctorante qui voulait dénoncer des faits qu'elle avait subis de la part d'un membre du personnel technique. Elle a reçu une fin de non-recevoir car ne relevant plus du dispositif loi bien-être et ne pouvant plus non plus enclencher le volet 'étudiant' en portant plainte au niveau du vice-recteur aux affaires étudiantes car il faut pour cela toujours avoir le statut d'étudiant. J'apporte une attention particulière à ces groupes en les recevant en consultation.* » (réfèrent.e harcèlement, Université).

« **La situation des étudiant.es internationaux.les en demande de visa ou de personne de référence est particulièrement préoccupante. Une doctorante internationale d'une Université francophone belge a été harcelée (sms, propos déplacés, chantage à la prolongation de la bourse) par sa personne de référence. Elle a quitté le pays, les études et en a été démolie psychologiquement . Idem pour les étudiant.es ERASMUS, agir alors qu'ils sont à 1000km ou plus, devient complexe. »** (Université).

« **D'autres fonctions à statut temporaire (CDD, personnel non nommé, ...) sont également dans une situation de faiblesse potentielle de réactions vis-à-vis notamment de leur employeur. Ils passent bien souvent par la délégation du personnel pour communiquer des situations problématiques »** (conseiller.ère en prévention, HE).

Les lieux de stage sont aussi identifiés par plusieurs répondant.es comme des endroits où les situations de discriminations, de violences et harcèlement peuvent s'exercer. Les répondant.es ne se sentent pas toujours outillé.es pour faire face à ces situations. « *Effectivement, les étudiant.es stagiaires sont un cas particulier à cause de leur relation contractuelle temporaire avec un employeur extérieur. On leur porte une attention particulière dans la mesure où ils peuvent, outre les services chez cet employeur, continuer à bénéficier en parallèle des services de soutien/d'assistance/de conseils de l'école. (sv psychosocial, SIPPT) »* (conseiller.ère en prévention, HE) ; « *Chez nous ce sont plutôt les étudiant.es en stage. Se sont posées quelques situations complexes où le maître de stage se serait permis des comportements déplacés par rapport à un.e stagiaire (préjugés, sexisme, remarques déplacées, ...). Des étudiant.es se sont donc retrouvés à arrêter leur stage lié à un mal-être qui en découle, et bien souvent nous ne savons rien faire, car le maître de stage ne reconnaît aucun tort, aucune faute. C'est donc une parole contre une autre. Il est difficile d'agir. »* (HE) ; « *Je suis d'accord avec ces constats. Les stagiaires sont dans une position très difficile : ils et elles ont besoin d'un lieu de stage et d'un maître de stage qui pourrait leur fermer les portes s'ils ou elles portent plainte. Apparemment la situation est particulièrement grave en médecine. En plus, souvent ce n'est pas une relation contractuelle avec l'Université mais avec le lieu de stage, donc l'Université a moins de marge de manœuvre dans ces situations (même si les services interne d'écoute sont aussi disponibles aux stagiaires). Nous avons aussi eu écho d'étudiant.es qui n'arrivent pas à trouver un lieu de stage à cause de leurs origines. »* (personne de contact genre, Université).

Des clarifications sont nécessaires en ce qui concerne les étudiant.es stagiaires : si le cadre légal est relativement clair, il ne semble pas adapté à toutes les situations et certain.es répondant.es choisissent de maintenir un soutien : certain.es estiment que les étudiant.es doivent faire appel au service du lieu de stage alors que d'autres estiment que c'est à l'établissement scolaire d'encadrer les étudiant.es. « *De notre rencontre à Bruxelles avec le cabinet de la Ministre, il nous avait été signifié que les stages étaient assimilés à un travail au niveau de la loi, et que donc c'était au lieu de stage (à son organisme de médecine du travail) de gérer ça, mais pas nous. Nous avons donc eu un cas cette année, et j'ai répondu que cela ne dépendait pas de nous. La Direction a entendu l'étudiante, elle a également eu la possibilité d'un suivi psycho-social dans l'école, mais nous ne sommes pas intervenus sur le lieu de stage. Si en fait ce n'est pas le cas, ça serait intéressant de clarifier ce qu'il en est du point de vue légal pour tout le monde... »*. (référent.e harcèlement, HE). « *Un.e étudiant.e stagiaire qui*

éprouve des difficultés sur son lieu de stage quitte le lieu de stage et se réfère à l'école. Même si la législation voudrait que l'étudiant stagiaire se réfère au service de prévention de son lieu de stage, les expériences nous amènent à penser que c'est à l'école à proposer un accompagnement à l'étudiant, avant tout étudiant et pas MDP. » (psychologue, HE).

Parmi les pistes de solutions évoquées par les répondant.es, voici les **éléments transversaux** :

- Rédaction de charte afin d'encourager les bonnes pratiques et éviter les dérives ;
- Collaboration plus étroite avec les lieux de stage ;
- Convention de stage plus contraignante ;
- Code de déontologie pour les enseignant.es;
- Renforcement des ressources ;
- Clarification des statuts précaires ;
- Campagnes de communication et de sensibilisation régulière (notamment au sujet du sexisme/sexisme ordinaire) ;
- Formation obligatoire des promoteur.rices de thèse aux risques psychosociaux et management ;
- Mise en place de dispositifs de prévention (des mentorats collectifs, des pratiques plus collectives qui permettent d'ouvrir à d'autres personnes la dyade 'doctorant.e-promoteur.rice', de l'accompagnement/supervision des promoteur.rices.

Cadre légal (concernant les travailleur.euses) - les difficultés de mise en œuvre

Le besoin d'accompagnement

Lors des entretiens, beaucoup de personnes – les directions mais également les personnes référentes – ont mis en évidence le besoin d'être accompagnées sur les questions de harcèlement, violences et discriminations, spécifiquement au niveau de la protection des travailleur.euses (LBE). Les questions sont rédigées de façon séquentielle en commençant par un extrait d'entretien avec un.e CP-AP, qui interviennent en matière de bien-être pour tous.tes les travailleur.euses de l'établissement, quel que soit leur statut.

Question 1 : 71 réponses

Voici un extrait d'entretien :

« Nous avons besoin d'un vrai accompagnement juridique des directions sur ces problématiques. La situation de harcèlement et d'agression dans le contexte scolaire est difficile à interpréter en fait. Le fait que ce soit une institution, tout le monde se connaît un petit peu. Il y a parfois des relations qui sont assez fortes entre certains professeurs et la direction. Il y a des affinités et parfois pas toujours une objectivité dans le processus. Le cadre légal est parfois difficile à interpréter en raison du règlement intérieur et du cadre institutionnel. On tombe dans

des vides juridiques quasiment constamment » (extrait d'entretien avec un.e conseiller.ère en prévention aspects psychosociaux)

Comment vous positionnez-vous par rapport à cet extrait ?

La plupart des répondant.es sont d'accord avec la citation **quant à un possible manque d'objectivité** qui leur semble bien convenir aux situations qu'ils et elles rencontrent dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi Bien-Etre.

Les répondant.es confirment des **conflits d'intérêt en interne** dans les situations traitées et le besoin de pouvoir prendre appui sur **une cellule extérieure indépendante**. Cette cellule pourrait être créée au sein de la **Fédération Wallonie-Bruxelles** selon certain.es répondant.es : « *Je suis totalement d'accord. Il faut légiférer et clarifier ces questions au niveau 'méta' et travailler avec des organismes externes pour les traiter* » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « *Je suis totalement d'accord. Il est très difficile de garantir une objectivité la plus totale pour toutes les situations. De plus, écrire un rapport sur son propre collègue n'est pas facile (dans le cas où le présumé harceleur est un enseignant et la personne présumée harcelée un étudiant)* » (psychologue, HE) ; « *En tout cas il est clair que lorsqu'on parle d'êtres humains, dans une grande institution, il y a toujours des affinités qui entrent en jeu. C'est un phénomène impossible à éradiquer. Interactions sociales = affinités = subjectivité. Le tout est de savoir se placer en arbitre, sans entrer dans l'affect, lorsque c'est nécessaire. La notion d'urgence, de danger, de déviance, est au cœur de ce processus d'arbitrage.* » ; « *Mon quotidien depuis 32 ans... des affinités qui font privilégier certains, rendant leur parole évangile, la direction refusant le conflit, se retranchant derrière ce RE³⁹ et le traduisant à sa sauce... ne réglant ABSOLUMENT rien !* » (réfèrent.e harcèlement, ESA) ; « *Tout à fait d'accord : **Raison pour laquelle une cellule indépendante (externe) dotée de juristes et personnel spécialisé en la matière serait indispensable.** L'idéal serait que cette cellule soit créé au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles* » (réfèrent.e harcèlement, HE).

D'autres problèmes sont aussi mentionnés en écho à la citation, par exemple un manque de soutien de la direction ou un manque de compétence juridique.

« *Je pense que c'est assez représentatif et je dirais même qu'il existe, en plus d'un possible manque d'objectivité, un autre aspect tout aussi sensible au niveau des directions. La volonté de **faire le moins de bruits possible** quand une situation se présente.* (réfèrent.e harcèlement, HE).

« *Tout à fait d'accord, l'actualité plonge les écoles de l'enseignement supérieur à se faire **accompagner par des juristes** ou des avocats dans les procédures. Nous sommes de plus en plus confrontés à des recours sur base de 'vice de procédure' ou autre ou simplement la non-connaissance de ce qui peut être ou non envisagé pour soutenir la victime, et donc on ne fait rien par peur de mal faire. Ce qui pour la victime est un signal terrible* » (psychologue, HE). Dans certains EES, **le service juridique présent au sein de l'établissement permet de fournir une aide juridique à la direction.** « *Je rejoins cette remarque mais nous avons à notre*

³⁹ RE = « règlement des études » sans doute

disposition des juristes qui éclairent les situations. Le passe-droit n'est pas quelque chose qui a sa place. » (direction, Université).

En ce qui concerne les ressources disponibles : certain.es répondant.es mettent en évidence **des manques de ressources**, surtout au sein des ESA. « *Compte tenu du fait que les Écoles Supérieures des Arts sont de petites entités en terme du nombre d'étudiant(e)s, notre cadre administratif est réduit à sa plus simple expression (...)* » (enseignant.e, ESA). En ce qui concerne les ESA, la création de la **cellule SAFESA** est souvent citée comme un bon dispositif « *C'est tout à fait exact. La Cellule SAFESA créée en lien avec le pôle académique a pu apporter des réponses juridiques avec une formation à destination des directions début 2023. Il faut former les directions à ces questions et leur imposer de mettre en place des mesures et ne pas leur laisser la liberté décisionnaire sur ces questions pour les raisons de 'népotisme' que l'extrait suggère* » (ESA).

Un.e répondant.e regrette l'absence de contact avec les ressources extérieures disponibles : : « *ce serait bien que quand les conseillers en prévention 'tombent sur des vides juridiques' il.elle.s nous en informent ! car à l'iefh nous avons le sentiment que les conseillers en prévention aspects psychosociaux ne font rien et/ou enterrent les dossiers. Nous souhaiterions travailler activement avec eux. Il faut aussi en permanence leur offrir des formations (pas que des 'one shot')* » (IEFH).

Question 2: 71 réponses

1. Selon vous et d'après votre expérience, un accompagnement des directions devrait-il être mis en place ? Sous quelle forme concrètement ?
2. Avez-vous connaissance de bonnes pratiques développées en la matière ?

Deux éléments ressortent : (1) **le besoin de formation** et (2) **la nécessité de pouvoir prendre appui sur une cellule externe** - un pool de compétences à disposition des établissements. Ce second point concerne principalement les HE et les ESA.

- 1) **Le besoin de formation** : « *Un plan de formation devait être obligatoire lors de la prise de fonction. Il s'agissait d'une revendication syndicale au moment de la modification du décret du 21 février 2019 fixant l'organisation de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles. L'article 13, §1 pourrait dès lors être modifié pour imposer un plan de formation.* » (représentant.e syndical.e) ; « *sous forme de formation à destination des directions et contenant un volet juridique mais aussi un volet d'écoute et d'accueil de la victime* » (assistant.e social.e, ESA) ; « *Oui, sous forme de formation juridique, la mise en place par le Pouvoir organisateur d'une cellule de soutien aux directions sur ces thématiques par exemple* » (assistant.e social.e, ESA) ; « *Un volet formation (les directions des établissements d'enseignement supérieur n'ont pas d'obligation de formation contrairement à celles de l'obligatoire ...* » (juriste, HE) ; « *Une meilleure formation en management et en évaluation, intelligence collective et culture du feedback* » (réfèrent.e harcèlement, Université), etc.

Une cellule externe : un pool de compétence à disposition des établissements (notamment sur le volet juridique) : « *via un pool de compétence à disposition des établissements. Le coût du traitement rigoureux de plaintes pour harcèlement (en temps mais également financièrement en raison du besoin quasi systématique de recours à un juriste externe pour assurer la légalité de la procédure) sans oublier le peu de chance d'aboutir à un résultat satisfaisant en raison de l'absence (bien normale) de capacité d'investigation (spécialement lorsque les comportements ont lieu en dehors de l'enceinte stricte de l'établissement ou sur internet) est sans doute un frein conséquent pour une gestion répressive des faits de harcèlement. Il faut ajouter que l'impuissance de l'établissement à sanctionner des comportements en raison de son incapacité à réaliser les investigations nécessaires ou à assurer la solidité juridique de ses décisions face à des spécialistes du droit de la défense a un effet pervers en révélant la 'nudité du roi'. C'est bien davantage dans la prévention que l'on peut voir des marges de manœuvre et une compétence des institutions d'enseignement supérieur* » (juriste, HE) ; « *Ces questions ne devraient pas être traitées par les directions mais par des organismes externes selon un cadre légal clairement défini.* » (référént.e harcèlement, HE) ; « *Par ailleurs, il n'est pas toujours aisé d'établir les faits qui une fois dénoncés sont souvent contredits, niés. Nous nous retrouvons souvent dans des situations où c'est la parole de l'un contre celle de l'autre.* » (Université) « *L'étudiant est par son statut plus vulnérable qu'un travailleur. Son temps de passage au sein de l'Université est théoriquement plus court qu'un travailleur. Exemple: Est-ce que professeur bienveillant va se battre pour un.e étudiant.e qui ne reverra plus après 2 ans alors qu'il devra côtoyer son collègue pendant 30 ans?* » (Université).

- 2) Certain.es répondant.es, comme ci-dessous, souhaitent **la mise en place d'un service compétent en interne à l'Université**. « *Il serait temps que les Universités et établissements d'enseignement supérieur se dotent de structures/services/vice-rectorat qui ont un réel pouvoir et un staff formé. L'institutionnalisation des politiques de genre et d'inclusion est indispensable. Ces services doivent être encadrées dans les structures des établissements, et comprendre des personnes de l'administration (pour les relais en ERH, service com etc...) et d'académiques ou scientifiques.* » (direction, Université).

La présence de juristes (dans les Universités) est aussi mise en évidence comme une aide pour les directions. Les Hautes Ecoles et les ESA qui ne bénéficient pas nécessairement d'un service juridique souhaitent pour beaucoup avoir la possibilité d'avoir recours à une aide juridique. C'est d'ailleurs dans ce cadre qu'une partie du projet SAFESA a été développé à Bruxelles afin de mettre en place une aide juridique pour les directions des ESA. Finalement le projet a abouti à une formation. « *Oui absolument. Actuellement, nous (ESA de Bruxelles) avons la chance de bénéficier d'un financement du Pôle académique qui nous permet notamment d'avoir accès à une avocate spécialisée en droit administratif et habituée aux questions de harcèlement pour lui poser toutes les questions que nous voulons. Ceci s'avère très utile quand un cas se présente. Nous avons également été formés (2 personnes par établissement, ce qui me semble trop peu) mais la possibilité de poser ses questions en direct est bien plus facile à activer et fournit une réponse claire à un cas précis.* » (ESA).

Un.e répondant.e émet l'idée d'une cellule développée à l'ARES : « *Il pourrait y avoir une cellule harcèlement à l'ARES qui formerait une référence sur le cadre juridique.* » (HE) ;

« Il me semble utile de mettre en place une cellule indépendante 'alerte harcèlement' au sein de la FWB que la direction pourrait actionner lorsque les choses prennent des proportions plus difficilement gérables (ESA).

Certain.es répondant.es insistent sur le fait que des structures existent mais ne sont pas suffisamment mises en évidence dans les EES et que celles-ci manquent souvent de ressources. Les besoins d'accompagnement sont vraiment marquants du côté des ESA. Les Universités bénéficient de plus de ressources en interne (service juridique, etc.).

Trois éléments semblent importants: un service juridique formé sur les questions de harcèlement, violences et discriminations, un service d'aide et soutien social et psychologique (aux étudiant.es et aux travailleur.euses) et enfin un service extérieur : « Ces éléments existent déjà mais ne sont pas assez mis en évidence au sein des Universités et HE et manquent souvent de ressources pour répondre à l'étendue de la demande. » (HE) ; « Une réunion précoce d'un comité de crise composé des personnes connaissant les diverses facettes de la problématique (RH, sv juridique, sv psychosocial, direction, SIPPT) est sans doute très utile pour garantir la bonne orientation du dossier. Les premières décisions sont les plus importantes » (HE).

Ce n'est pas toujours clair pour plusieurs répondant.es **quand la situation doit être traitée en interne ou lorsque le recours à un service externe est nécessaire** : « A notre niveau, nous nous faisons conseiller/accompagner dès que la question se pose afin d'agir dans le meilleur cadre possible, que ce soit par un juriste ou même un cabinet d'avocats dans des cas plus délicats. Quand devons-nous régler cela en interne via nos procédures et quand devons-nous actionner le levier pénal, c'est la question maitresse devant chaque situation » (Université). « Je pense que les textes (le code du bien-être) sont relativement clairs. Les difficultés concernent davantage leur mise en oeuvre. Nous rencontrons plusieurs difficultés de différents ordres: problème de recrutement pour les conseillers en prévention, la médecine du travail, les personnes de confiance ; manque d'informations auprès des lignes hiérarchiques ; manque de connaissance des 'utilisateurs' des procédures existantes. » (Université).

En ce qui concerne **les bonnes pratiques**, beaucoup de répondant.es n'ont pas directement d'idées. Parmi les éléments cités :

- La **Cellule SAFESA** est citée comme une bonne pratique pour les ESA de Bruxelles, <https://www.polecabruxelles.be/nos-projets/safesa-contre-le-harcèlement-et-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-les-esa-et-eps/>
- Les HE rattachées à l'ULB pour la **cellule Cash-e** sont également mentionnées comme une bonne pratique.
- **Les échanges informels de bonnes pratiques** : « Nous participons maintenant à de plus en plus de réunions d'échanges sur ces thèmes avec d'autres institutions et Université pour s'échanger justement les bonnes pratiques et les idées de projets à mettre en place. » (assistant.e social.e, HE).

- Un.e répondant.e cite la formation organisée par le CPCP centre permanent pour citoyenneté et la participation : <http://www.cpcp.be/formations/analyse-et-prevention-contre-le-harcèlement-et-les-violences-sexistes>
- Des bonnes pratiques semblent émerger à l'étranger : « *Oui, à l'Université de Rotterdam, le centre IDEA et à Mac Gill, Genève et Lausanne. Il y a énormément de bonnes pratiques dans les pays étrangers.* » (personne de contact genre, Université). La France est également citée.

La « lourdeur » de la procédure formelle de la législation sur le bien-être au travail

Plusieurs conseiller.ères en prévention aspects psychosociaux ont mis en évidence la difficulté de mettre en application la législation bien-être au travail dans le cadre d'un établissement d'enseignement supérieur (voir section VIII.B.2 ci-dessus ; section VIII.B.3.3 ci-dessous). La voie formelle pour traiter les questions de harcèlement est souvent laissée de côté, pour privilégier la voie « informelle », plus souple, tantôt à l'initiative du conseiller.ère en prévention et/ou de la direction, tantôt de la part du ou de la demandeur.euse.

Question 1 : 66 réponses

« *Beaucoup de situations de violence/harcèlement sont accompagnées de façon souple par la voie informelle en dehors du dépôt d'une demande formelle car dans ce cas-là, il faut lever l'anonymat. C'est assez lourd et contraignant pour la victime. L'intervention informelle permet d'éviter ces contraintes et d'apporter une réponse/action rapide. On doit faire preuve de créativité* » (extrait d'entretien avec un.e conseiller.ère en prévention aspects psychosociaux)

« *La procédure formelle est longue et parfois contreproductive dans le sens où elle ne favorise pas la résolution des situations. Les personnes concernées doivent continuer à travailler à long terme dans un contexte compliqué puisqu'une procédure est en cours* » (extrait d'entretien avec un.e conseiller.ère en prévention aspects psychosociaux)

1. Qu'en pensez-vous ? Quelles sont les éventuelles difficultés que vous rencontrez en ce qui concerne l'application du cadre légal sur le bien-être au travail (loi du 4 août 1996) en matière de harcèlement, violences ou discriminations ?

2. Selon vous dans quelles conditions l'approche informelle est-elle une bonne pratique ?

Beaucoup de répondant.es reconnaissent la « lourdeur » de la procédure légale : « *Je rejoins tout à fait cette analyse. **Le cadre légal est lourd et lent pour la personne en souffrance.** Il est donc essentiel de développer en interne des stratégies de prise en charge efficace par la voie informelle ou bien de faciliter au maximum et soutenir les procédures de dépôt de plainte* » ; *Je trouve effectivement que les lois actuelles avec les interventions formelles et informelles ne servent pas à grand-chose et laissent les gens dans des situations inconvenantes qui découragent de continuer ou enclencher les processus* » (psychologue, HE) ; « *Effectivement, **une procédure disciplinaire se place d'office dans le contentieux et pousse la personne mise***

en cause à passer dans une position de défense et non de remise en question personnelle. Cependant si on ne réagit pas au disciplinaire, on perd la possibilité de sanction car l'appréciation du délai raisonnable est très stricte et que les temps institutionnels sont longs. Il est interpellant que le cadre légal ne prévoie pas la possibilité d'un harcèlement vis-à-vis d'un supérieur, qui existe. C'est très compliqué de devoir lever l'anonymat, de devoir faire face à toutes celles et ceux qui pensent que c'est faux, impossible ou autre... En plus, on est confrontés à des personnes qui ne sont pas formées et donc qui n'accompagnent pas au mieux. (réfèrent.e harcèlement HE) ; « Je pense qu'effectivement, **les situations sont souvent 'réglées' en interne et bien souvent au détriment de la victime** (qui est, par exemple, écartée du service alors que ce n'était pas son souhait au départ). Aucune vraie solution n'est apportée, ni par la direction, ni par le responsable RH, ni par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Des conciliations sont proposées dans de nombreux cas mais elles ne sont pas toujours possibles et ne règlent pas tous les problèmes. D'après moi, des sanctions doivent être prises si des comportements inappropriés avérés ont été observés, ce qui n'est pas le cas actuellement. » (réfèrent.e harcèlement, HE).

De nombreux cas concrets sont avancés, voici quelques exemples illustratifs :

« Je l'ai vécu, rien n'a été réglé, ça fait maintenant... 16 ans. J'ai continué à donner cours, mais une rage est restée. La procédure a été étouffée ! » (réfèrent.e harcèlement, ESA).

« Nous avons eu une plainte pour harcèlement d'une personne en dépression qui était tout le temps en retard et recevait des remarques de la coordination car elle empiétait sur les cours des autres tous les jours ou presque, elle s'est sentie harcelée. L'équipe lui en a voulu de sa plainte et il a fallu la mettre à l'abri des réactions des collègues, ce qui était un comble. Cette personne n'était en réalité plus en état de coopérer avec ses collègues. Nous avons fini par la licencier et avons gagné tous les recours qu'elle a intenté. » (HE)

« Cas vécu : contact est pris avec moi (CP) pour un souci d'une personne avec son N+1. Conseil : prendre contact avec le CPAP du SEPP. Problème : le règlement de travail stipule bien que l'entretien peut avoir lieu durant les heures de prestations habituelles MAIS, comment justifier son absence auprès du N+1 sans dire clairement : j'ai rdv avec le CPAP pour le problème que je rencontre avec toi... Solution proposé par le SEPP : - aller voir son médecin pour un certificat afin d'être couvert durant son absence... ==> assez délicat de justifier ce temps pourtant réglementé ». (Conseiller.ère en prévention, HE)

Selon plusieurs répondant.es, une piste importante à développer concerne la **mise en place de mesures de protection de la victime** : « Une piste que nous développons actuellement est le **recours aux mesures de protection de la victime** suite à un signalement (aménagements discutés au cas par cas avec la Direction et quelques enseignants éventuellement). » (psychologue, HE) ; « Je pense que ce constat est essentiellement lié au manque de protection offert à la victime. **Il faut pouvoir garantir à la personne qu'elle ne subira pas les conséquences négatives suite à un dépôt : difficultés/échec d'un examen, recommencer son**

année, propos dans les couloirs, jugement des professeurs/enseignants, exclusion des groupes, etc. A ce jour, nos établissements ne proposent pas assez de mesures de protection afin que les personnes victimes osent témoigner. Nous ne disposons pas suffisamment d'alternatives pédagogiques pour rassurer la personne victime. Bien souvent, celle-ci change d'établissement scolaire suite à ce type de difficultés (psychologue, HE).

En ce qui concerne **les conditions dans lesquelles l'approche informelle est une bonne pratique, la plupart des répondant.es identifient les cas légers de harcèlement**. C'est donc la gravité des faits qui est estimée : « Dans la majorité des cas où le harcèlement n'est pas encore trop 'instauré'. Dès que la dynamique de harcèlement est clairement présente (depuis plusieurs mois/semaine) et selon la gravité des faits également, nous privilégierons la voie formelle. Cela se discute également avec la victime qui doit donner son consentement ou non à poursuivre au-delà du 'simple'signalement et selon la procédure qu'elle souhaite entamer » (psychologue, HE). Le plus souvent, l'approche informelle est privilégiée à la demande de la personne concernée. Dans certains établissements, l'approche se fait uniquement par la voie informelle : « Dans notre établissement il n'y a pas de formel, tout reste en interne, aussi bien pour les profs que les étudiant.es » (réfèrent.e harcèlement, ESA).

Il est à souligner que quelques répondant.es répondent ne pas être au courant des procédures d'application dans leur propre établissement.

Question 2 : 60 réponses

Au sein d'un établissement d'enseignement supérieur différents profils de travailleur.euses sont présents. Ceux-ci peuvent être regroupés en trois catégories :

- (1) le personnel administratif, technique et ouvrier ;

- (2) le personnel enseignant ;

- (3) le personnel scientifique.

1. Selon vous et d'après votre expérience, le cadre légal est-il adapté à ces différents profils ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret. Vous sentez-vous outillé.e pour les différents cas de figure que vous rencontrez ?

2. Selon vous, faudrait-il prévoir **des adaptations du cadre légal** pour tenir compte des enjeux liés à la prise en charge d'une situation de harcèlement, discriminations et violences dans le cadre d'un établissement d'enseignement supérieur ? Lesquelles ?

3. L'analyse des résultats de l'enquête quantitative montre que ce sont principalement : la direction/le ou la responsable hiérarchique, les personnes de confiance et les organisations syndicales qui sont identifiés par les répondant.es comme ressources pouvant intervenir en cas de harcèlement, de violences et ou discriminations. Qu'en pensez-vous ?

La plupart des répondant.es estiment que **les trois catégories sont adaptées et ne formulent pas de remarques particulières**. Certains insistent sur le fait que **ce qui pose problème c'est la façon dont le cadre légal est mis en pratique au sein de l'établissement**. Ce qui relève

souvent de la « popote interne »: « **ce n'est pas le cadre légal qui est le problème** (même si une évaluation périodique devrait permettre des améliorations constantes, en 1996, les réseaux sociaux n'avaient pas la puissance d'aujourd'hui par exemple) **mais c'est comment l'établissement pousse les dossiers sous 'la carquette'** et à ma connaissance, aucun n'a une politique pro-active PERMANENTE à destination de tout le monde (de la nettoyeuse au prof en passant par l'administrateur ou le délégué syndical) » (HE); « Toujours dans ce genre de situation, le personnel ne se sent jamais soutenu (en tous cas pour ceux qui en font la démarche). Comme le cadre légal est 'traduit' et 'interprété', tout reste flou et du coup jamais résolu, [en découle] énormément de frustration pour les 'victimes'. Je parle ici du cas cité plus haut, détournement d'argent dénoncé et minimisé par le PO. Je ne me sens pas outillée, mais ne pense pas que des outils prévaleraient sur de la 'popote interne' » (réfèrent.e harcèlement, ESA).

Quelques éléments sont toutefois à retenir :

- **Certain.es répondant.es soulèvent le poids décisionnel donné aux pouvoirs organisateurs (PO)** : « Le cadre légal (nous n'avons pas de personnel scientifique) est plus ou moins adapté. Il laisse très peu de pouvoir aux directions et **beaucoup aux pouvoirs organisateurs**. Il faut donc que ceux-ci soient à la hauteur en matière de traitement en cas de conflits ou proposition de sanction. » (ESA).
- D'autres répondant.es estiment qu'il est plus complexe de traiter les questions relatives aux académiques (dans les Universités) : « Mon expérience est qu'il est plus complexe de traiter les situations impliquant le corps académique qui se retranche parfois derrière sa 'liberté académique' pour justifier certains comportements inadéquats. Les procédures disciplinaires à leur égard sont par ailleurs beaucoup plus longues et complexes. » (Université).
- **Enfin certain.es soulignent à nouveau les difficultés relatives aux statuts précaires** : « Non car les différences de statuts créent des tensions, certains « MDP » ont le sentiment d'être assis sur un siège éjectable dont ils ne comprennent pas le mode de fonctionnement. Il faut une certaine stabilité pour faire du bon travail, comment s'investir à fond et penser les choses dans la durée s'il faut repostuler à son poste tous les ans. » (ESA).

Par ailleurs, beaucoup de répondant.es pensent qu'il faut une adaptation du cadre légal mais n'ont pas d'idées concrètes d'adaptation. Voici néanmoins quelques éléments évoqués par les répondant.es :

- **Améliorer la communication autour du cadre légal** : « Certainement au vu de la réalité actuelle constatée sur le terrain, mais il faudrait une approche plus dynamique des travailleur.euses sociaux à ce nouveau cadre légal, car ce sont généralement des lois que peu de monde vont lire, car c'est très fastidieux, ce sont des mots juridiques complexes. Trouver une idée comme des capsules vidéos d'une minute, qui expliquerait en image 2D/3D le concept avec des animations ludiques, une mise en situation : un format réseaux sociaux. Et un envoi d'office à toutes les boîtes mails professionnelles qui sont touchées par ce cadre légal » (HE).

- **Tenir compte davantage des spécificités des ESA** : « *Je répondrais même qu'il faudrait une réglementation plus adaptée aux spécificités du public d'une ESA : dans les aspects liés au toucher et au corps, aux prescrits sur la minceur, et eu égard au fait que le public est majoritairement issu de l'étranger, très jeune, plutôt précaire et arrive à Bruxelles dans un territoire inconnu. Cela en fait des cibles évidentes et crée une situation de danger.* » (ESA).
- **Donner des outils aux directions pour encadrer l'accompagnement des « auteur.es présumé.es »** : « *Oui, il faudrait adapter le cadre pour soutenir au mieux les directions. Notamment concernant l'accompagnement des auteurs présumés (sensibilisation, formation, etc.). Intégrer des modules sur ces questions dans tous les cursus universitaires ou en HE ! Soutenir les HE et Université dans la clarification des procédures et du suivi recommandé à donner suivant les cas rencontrés (dans les grandes lignes puisque de toute façon une prise en charge au cas par cas s'avère toujours nécessaire)* » (HE).
- Modifier le décret de 2019 sur l'organisation de l'enseignement supérieur qui donne des compétences au collège de direction pour les procédures disciplinaires : « *Le Décret de 2019 sur l'organisation de l'enseignement supérieur en Hautes Écoles pose problème en donnant compétence au Collège de Direction avec avis du Conseil de département pour les procédures disciplinaires. Dans le libre⁴⁰ les disciplinaires étaient souvent confiés à la Direction de département avec recours interne, dans notre cas au Collège. Cette procédure marchait beaucoup mieux, elle était plus rapide et permettait un recours interne évident. Pour le reste le cadre légal est adéquat, mais cela demande du courage de l'appliquer, et également du temps et des moyens au vu des lourdeurs des procédures.* » (HE).

Les répondant.es sont d'accord avec les personnes ressources identifiées (à la suite des résultats de l'enquête quantitative). Le recours à la direction est de plus en plus fréquent. Plusieurs répondant.es insistent toutefois sur l'**importance de bénéficier d'une cellule externe** sur ces questions. « *Je pense que c'est un bon début mais qu'il faudrait une cellule extérieure et gratuite afin de pouvoir être libéré de tout lien de hiérarchie* » ; « *Ces personnes ont montré leurs limites dans mon école. Besoin d'une intervention extérieure neutre.* » (HE).

Ces commentaires mettent en évidence la question de l'**arbitrage entre distance** (neutralité par rapports aux jeux de pouvoir internes) **et proximité** (connaissance de l'institution spécifique et de son environnement proche) quand il est décidé de recourir à un soutien interne ou externe.

[Quel cadre pour les étudiant.es ?](#)

Dans le cadre de harcèlement, violences et/ou discriminations impliquant des étudiant.es de l'enseignement supérieur, trois législations s'appliquent : le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ; le code civil : dispositions générales concernant la responsabilité extracontractuelle (art. 1382 du Code civil) ; et enfin le code pénal :

⁴⁰ Libre = réseau libre subventionné

articles 442bis et 442ter et loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public.

Voici un extrait d'entretien : « *Parfois les facteurs à la base du problème sont multiples et dans ce cas on ne sait pas toujours quel service doit débiter la prise en charge. Mais systématiquement on est dans la souffrance relationnelle* » (extrait d'entretien avec un service juridique).

Question 1 : 60 réponses

1. La circulaire ministérielle 8256 et l'ARES (dans son avis n° 2021-09 du 25 mai 2021) demandent d'inclure dans le règlement des études et des examens une mention explicite stipulant l'engagement de l'établissement d'enseignement supérieur en faveur de la lutte contre toute forme de violence et de harcèlement envers autrui dans le cadre des activités d'apprentissages, des études ou des activités organisées par l'établissement d'enseignement supérieur. Sous quelle forme cette dimension est-elle intégrée dans le règlement des études de votre établissement ? Qu'en pensez-vous ?

2. Peu de personnes rencontrées lors de nos entretiens ont mentionné les références légales existantes pour les étudiant.es. Qu'en pensez-vous ?

3. L'analyse des résultats de l'enquête quantitative montre que ce sont principalement les services internes à l'établissement qui sont identifiés par les répondant.es pour intervenir en cas de harcèlement, discriminations ou violences. Les répondant.es ont identifié en priorité : le service d'aide aux étudiant.es, le service social, le conseil des étudiant.es, s'il existe - le service de psychologues (disponible au sein de l'établissement/sur le campus) - ou la direction. Qu'en pensez-vous ?

En ce qui concerne l'inclusion dans le **règlement des études et des examens** d'une mention stipulant l'engagement de l'établissement en faveur de la lutte contre toute forme de violence et harcèlement : la plupart des répondant.es estiment qu'il s'agit d'une **initiative utile mais pas suffisante**. Beaucoup ont adapté le ROI ou celui-ci est en cours d'adaptation. « *Honnêtement, je ne suis pas sûre que beaucoup d'étudiants le lisent ! Moi-même, quand j'étais étudiante, je ne l'ai pas lu... rébarbatif, juridique, on s'y réfère quand on a un problème et qu'on cherche un appui juridique pour s'en sortir (enfin, j'imagine)* » (HE).

Certain.es utilisent **des formulations englobantes** (cf. ci-dessous) pour éviter de limiter les situations (sur conseil de juristes souvent). « *Nous venons de revoir notre règlement des études pour intégrer cette question. Suite à la formation juridique suivie, nous avons suivi les conseils de l'avocate, à savoir ne pas spécifier les formes de violences ou discriminations qui pourraient survenir (car nous prenons le risque de ne pas être exhaustif et que cela crée une sorte de vide juridique). Nous avons préféré maintenir une formulation très générale qui stipule qu'on ne peut atteindre à l'intégrité physique et psychique d'autrui dans le cadre de ses fonctions.* » (HE).

Certains établissements (ESA principalement) travaillent avec des **Chartes**. Le Conservatoire de Liège a un exemple de ROI très détaillé sur ces questions. **Une disparité de pratiques est**

présente sur le terrain. « Nous observons une disparité dans les pratiques des 8 ESA, souvent dépendante des directions et des 'cultures d'enseignement' présentes dans les établissements (et parfois même dans les sous-sections au sein d'un même établissement). Les règlements d'ordre intérieur des différents établissements donnent quelques informations sur la façon dont 'la faute de l'étudiant.x.e' peut être traitée » (ESA).

La plupart des répondant.es reconnaissent que **les références légales concernant les étudiant.es sont peu connues**, ils ne les connaissent pas toujours eux-mêmes. « **Je serais moi-même démunie pour les citer.** Ils et elles ne sont pas travailleur.euses et ne répondent donc pas aux lois sur le travail. À part les règlements internes et les lois s'appliquant aux citoyens et citoyennes, je ne sais pas quel est le cadre légal spécifique aux populations étudiantes dans l'enseignement supérieur. » (délégué.e syndical.e) ; « **Ces références ne sont sûrement pas assez connues. Je ne les connais pas moi-même.** Il est difficile de savoir où chercher les références légales concernant les étudiant.es car il n'y a pas de droit équivalent au droit du travail pour les études (à ma connaissance) » (ESA) ;

Par ailleurs, certain.es répondant.es estiment que **ces références légales ne sont pas adaptées au contexte spécifique des EES** : « En effet, **elles sont peu ou mal adaptée au contexte des études.** Les violences ou harcèlement vécus par les étudiant.es ne sont pas forcément en lien avec les critères de discrimination reconnu par la loi. Nombre des situations entre étudiant.es et enseignant.es ou entre étudiant.es sont liées à **des rapports de pouvoir déséquilibrés où l'un des deux utilise sa supériorité hiérarchique, la peur et l'insécurité pour faire peur et mettre la pression.** Dans le cadre des cours, ceci est lié à la vision de la relation pédagogique de l'enseignant.e. Il manque un code de déontologie contraignant à ce sujet. **Entre étudiant.es, ceci s'apparente davantage au harcèlement scolaire tel qu'il est rencontré en enseignement secondaire. La loi cadre peu ceci, les institutions et les services judiciaires donnent peu de suite à ces difficultés.** Les victimes ne se sentent pas suffisamment légitimes pour se plaindre ou craignent des conséquences désastreuses sur leurs études. » (réfèrent.e harcèlement) ;

Les répondant.es sont d'accord avec les résultats de l'enquête quantitative : « Comme ce sont souvent les personnes de références (ressources), les étudiant.es vont vers **ceux qu'ils connaissent** mais je pense que l'idéal serait un service extérieur indépendant qui devrait être renseigné clairement aux étudiant.es. » (ESA) ; « A défaut d'autres services existants (externes) en soutien aux Hautes Écoles, si un fait de discrimination, violence ou harcèlement survient au sein d'un établissement, il n'y a pas d'autres choix. Le problème doit être géré en interne. Les étudiant.es ne sont pas forcément au courant de l'existence d'organismes tels que Unia et d'autres » (réfèrent.e harcèlement, HE).

Question 2 : 63 réponses

Deux organismes indépendants sont spécifiquement dédiés à la lutte contre les discriminations : Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). L'analyse des résultats de l'enquête quantitative montre que ces deux structures sont très peu connues comme dispositif intervenant en cas de harcèlement, discriminations ou violences au sein de l'établissement. Avez-vous déjà eu recours à un de ces deux organismes ? Qu'en pensez-vous ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.

Unia et IEFH sont considérés comme **trop éloignés des réalités des EES**. En ce qui concerne Unia, même si cet organisme dispose de points de contact locaux, cette information semble peu connue des répondant.es qui situent majoritairement les deux services à Bruxelles.

Plusieurs autres difficultés sont évoquées :

- Le découpage en termes de compétences/le champs d'action de l'IEFH/UNIA qui ne correspond pas nécessairement aux besoins de terrain des EES : « *Je n'ai jamais eu recours à ces organismes dont j'ai pris connaissance une fois hors de l'enseignement supérieur... Je pense que ces organismes pourraient être bien placés pour jouer un rôle d'organisme indépendant mais j'émetts une certaine réserve car l'IEFH est compétente pour les discriminations liées au genre et Unia pour toutes les autres discriminations à l'exclusion du genre. Cela pose problème dans le cadre de discriminations croisées... Je pense que ces instituts ne devraient en faire plus qu'un pour une meilleure efficacité.* » (représentant.e syndical.e, HE) ; « *J'ai déjà fait appel à UNIA pour des questions de harcèlement mais les critères identifiés ne leur permettent malheureusement pas de prendre en charge toutes les autres situations.* » (réfèrent.e harcèlement) ; « *Ce sont deux organismes pertinents qui vont donner un cadre et une réponse légale. Ils sont cependant impuissants dans les zones grises que nous rencontrons. Par exemple lorsqu'il s'agit de rumeurs autour d'une personne sur des faits qui n'ont pas été commis dans l'établissement ni avec des membres de l'établissement, comment se positionne-t-on ?* » (assistant.e social.e, ESA) ; « *Nous avons déjà eu recours/été confrontés à Unia. Il peut apporter des ressources intéressantes mais se montre parfois incapable d'avoir une approche globale de situations.(...) A aucun moment Unia n'a été en mesure d'entendre la problématique dans son ensemble et s'est toujours positionnée exclusivement dans la défense de l'étudiante selon une idéologie qui dépasse largement le cadre légal.* » (juriste, HE) ; « *Oui, ils se contentent souvent de remettre un avis mais comme dit plus haut, les motifs de harcèlement ne relèvent pas forcément de leurs compétences.* » (réfèrent.e harcèlement HE).
- **Le manque de communication/visibilité de ces deux services** : « *non pas eu recours, il faudrait rendre ces structures plus visibles et organiser des journées info au sein des établissements* » (représentant.e syndical.e, ESA) ; « *Non mais il faudrait davantage communiquer envers nos étudiants des services qui existent, des personnes ressources. Par exemple, le conseil étudiant me rapporte un fait, le responsable pédagogique est membre de la direction, il organise un entretien et je ne suis plus dans la boucle alors que je suis le relai. Puis la direction prend les choses en main et plus aucune partie (étudiants et moi) sommes au courant des procédures.* » (enseignant.e, ESA).

Question 3

1. D'autres ressources extérieures existent (Sos viol, les services d'aide aux victimes, services droits des jeunes, etc.). L'analyse des résultats de l'enquête quantitative montre que ces services sont peu connus pour faire face aux situations de harcèlement, violences, et discrimination dans les établissements d'enseignement supérieur. Vous semble-t-il pertinent d'orienter vers ces

services ? Qu'en pensez-vous ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.

2. Pensez-vous qu'un accompagnement au dépôt de plainte auprès de la police pour des situations de harcèlement, discriminations ou violences serait utile ? Est-ce que cela pourrait être une bonne pratique ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.

La plupart des répondant.es sont d'accord avec les résultats de l'enquête quantitative : il est pertinent d'orienter les victimes vers les services tels que SOS Viol, les services d'aide aux victimes, etc. Beaucoup de répondant.es connaissent ces services et font appel à ceux-ci.

Toutefois, beaucoup insistent sur l'importance de **développer en interne** un espace d'orientation pour diriger ensuite les étudiant.es vers des ressources externes si nécessaire : « *ce sont des ressources complémentaires mais nous devons avoir des ressources en interne pour montrer que nous agissons et pouvoir les rediriger vers ces ressources externes* » (directeur.rice SIPP, Université) ; « *Oui, c'est fait soit par le service social soit par le service auquel nous avons adhéré et qui est spécialiste de ces questions. Cela vient s'ajouter à mon sens à ce qui peut être fait en interne. L'établissement ne doit pas tout prendre en charge, il doit pouvoir rétablir une ambiance de fonctionnement normale en son sein, pour le suivi des victimes il est important que des services externes compétents et formés puissent prendre le relais* » (directeur HE). « *Oui, je pense qu'il est utile d'orienter vers ces services d'autant que nous ne pouvons fournir ce type d'accompagnement en interne. Oui, nous pouvons accueillir, recevoir et traiter les plaintes aux niveaux disciplinaire et structurel mais nous n'avons pas l'expertise qu'ont ces services dans l'accompagnement des victimes* » (chargé.e des affaires sociales, ESA) ; « *Oui, cela me semble très opportun. J'oriente fréquemment vers ces services extérieurs, notamment en matière de violence sexuelle, en cas de besoin d'un soutien psychologique, j'ai pu orienter plusieurs victimes vers SOS Viol. En effet, le service d'Aide aux étudiant.es n'est pas spécialisé sur les violences sexuelles et il ne propose que des suivis à court terme. En matière de violences conjugales, j'ai pu orienter vers le 0800 30 030 également de manière à ce que ce service soit à même de seconder la victime dans l'analyse de la dangerosité de la situation qu'elle vivait et de l'accompagner par rapport à son vécu et aux démarches éventuelles à accomplir* » (référent.e harcèlement, Université).

En ce qui concerne l'accompagnement au dépôt de plainte à la police, les avis des répondant.es sont davantage partagés :

- Une minorité de répondant.es estiment que ce n'est pas le rôle des établissements : « *Non, je pense qu'il faut accompagner au sein des établissements, donner les conseils et les renseignements pratiques, évaluer avec les étudiant.es victimes quelles seraient les personnes de leur entourage qui pourraient les accompagner mais ne pas aller au-delà* » (ESA).
- Dans certains établissements, il s'agit **d'une pratique déjà en place** : « *il existe l'accompagnement aux victimes pour introduire ce genre de procédures et heureusement* » (référent.e harcèlement, HE)

- Certains établissements voudraient pouvoir proposer cet accompagnement mais manquent de ressources (personnel formé) pour pouvoir accomplir cette mission.
- D'autres enfin estiment que **ce n'est pas le rôle de la police d'intervenir en cas de harcèlement/discrimination**. Il faut prendre des mesures disciplinaires et non pas des mesures pénales pour ce type de situation : *« Est-ce que c'est le rôle de la police d'intervenir en cas de harcèlement ou de discrimination ? Pour la violence oui... (mais où sont les limites entre l'un et l'autre type de comportement ?). En tout cas, c'est une question compliquée. Il y a un peu de méfiance à l'égard de la police, au moins chez certains membres de la population étudiante. En plus, je pense que la procédure fait peur aux victimes, qui peuvent se voir revictimisées, avec aucune garantie que le processus aille donner des résultats (sanctions...). D'ailleurs, je pense que c'est le problème de toutes les procédures formelles, que ce soit auprès de la police, des organismes de lutte contre la discrimination ou les procédures internes »* (personne de contact genre, Université).

Le cadre institutionnel local - les structures de suivi et d'accueil

Les dispositifs de prise en charge

Les différents EES sont à des stades différents en matière d'intervention sur les questions de harcèlement, de violences et de discriminations au sein de leur population étudiante.

Voici deux extraits d'entretien :

« En ce qui concerne la procédure à suivre pour l'accueil des plaintes, la démarche n'est pas formalisée à ce jour, ça reste un chantier en cours. Dans l'informel, on sait comment ça fonctionne mais il n'y a pas d'écrit » (extrait d'entretien avec un.e référent.e harcèlement).

« On a créé des procédures qui permettent un petit peu mais juste à la mesure de l'institution de pallier ça. Tout en sachant qu'il n'y a pas de loi qui soutient ça. Donc si à un moment donné on change d'autorité au niveau de l'établissement, ce que nous faisons reste tributaire de la bonne volonté des autorités en place. » (extrait d'entretien avec un.e psychologue).

Question 1 : 61 réponses

Les personnes rencontrées lors des entretiens ont mis en évidence l'instabilité des différents dispositifs développés pour différentes raisons :

Les bénéficiaires (les étudiant.tes) ne sont là que pour une période limitée. Par exemple, une charte rédigée avec les étudiant.es a une durée déterminée ;

Les dispositifs sont dépendants des autorités en place/de la direction (équipe de direction) qui elle aussi change (surtout dans les Universités où les rectorats sont élus pour 4 années) ;

Les dispositifs sont développés en fonction de l'agenda médiatique qui peut changer rapidement (focus sur les violences sexuelles, focus sur le racisme, focus sur la consommation d'alcool, focus sur le harcèlement de rue, etc.) ;

Les dispositifs sont financés par des subsides temporaires ;

Dans les Hautes Ecoles et dans les Écoles Supérieures des Arts, il y a dans certains cas un manque de ressources.

1. Qu'en pensez-vous? Identifiez-vous d'autres facteurs/aspects participant à l'instabilité des dispositifs en place ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.
2. Quelles pistes de solution pourraient être envisagées ?
3. Selon vous, quel type de dispositif devrait être mis en place de manière pérenne?

En ce qui concerne **l'instabilité des dispositifs** et les points évoqués dans la question, la plupart des répondant.es **sont d'accord** avec ceux-ci : « *Je suis évidemment d'accord avec tous ces points* » (réfèrent.e harcèlement, HE). Beaucoup de répondant.es parlent dans cette question du manque de ressources pour accomplir ces missions, et plus spécifiquement les ESA : « *Je confirme qu'il y a un manque de ressources spécifiquement dédiées en ESA. Mais la stabilité se bâtit aussi sur la pérennité des fonctions et la solidité et la 'durabilité' des personnes - qualités aussi rares pour les personnes ressources en la matière que pour les coordinateurs qualité, les responsables Erasmus, les délégués SIPPT, etc. La 'temporalité' des autorités et/ou des directions ne joue qu'un rôle mineur, à mon sens, dans l'instabilité constatée* » (directeur.rice, ESA). Dans le même ordre d'idée, certain.es répondant.es insistent sur la **précarité des fonctions** qui contribuent à l'instabilité des dispositifs mis en place : « *Je partage tout à fait ces observations. Pour moi l'instabilité résulte aussi de la précarité des emplois (temps partiel, CDD) qui est symptomatique de la (non-)importance accordée à ces fonctions de réfèrent anti-harcèlement. Le manque d'équipe autour du projet aussi* » (réfèrent.e harcèlement, Université) ; « *Je suis d'accord avec ce qui est énoncé. Le manque de moyens financiers est criant : avec quelques heures d'attributions, comment mener par exemple une campagne de sensibilisation ? Comment mettre sur pied un dispositif durable ?* » (réfèrent.e harcèlement, HE).

Plusieurs répondant.es estiment que la politique n'est pas suffisamment claire sur le sujet : **ils et elles réclament des actions plus structurées sur le sujet et des moyens financiers supplémentaires** « *L'absence d'une politique définie en la matière, par la Ministre, participe aux instabilités présentes ainsi que l'absence de moyens financiers mis en œuvre pour soutenir les établissements scolaires (psychologue, HE) ; « Les actions menées dépendent en effet des bonnes volontés variantes des directions. Un soutien plus prononcé et structuré du cabinet serait facilitateur* » (assistant.e social.e, HE) ; « *Tous ces facteurs y concourent. Je lierais plus le financement dégagé à l'effet de mode que la prise en mains de la problématique, qui était déjà effective dans l'institution. C'est le mouvement sociétal qui va permettre aux personnes victimes de ces faits de les dénoncer plus facilement. Je crains aussi qu'on demande aux établissements de prendre en charge ces phénomènes en partie en raison des lenteurs de la*

justice et du manque de moyens des services d'aides, ce qui n'est pas normal car ils n'en ont pas les moyens. Au niveau de la Haute École, tout argent investi dans ces dispositifs n'est pas affecté à nos missions d'enseignement et vient les fragiliser » (directeur.rice, HE).

Certain.es répondant.es, des Universités notamment mais pas uniquement, témoignent de **moyens structurels qui ont été engagés sur la question au niveau de leur établissement**. Ils et elles insistent sur le **besoin d'investir de manière structurelle** sur ces questions qui nécessitent une approche 'méta', de changement culturel : *« Le conseil social de notre HE a choisi d'engager sur **du long terme pour pérenniser une équipe avec un plan d'action** qui se construit en partenariat avec le Service d'Appui à la Qualité, cela me semble être une dynamique bien plus intéressante pour proposer **une offre qui soit durable dans le temps et qui s'insère dans le projet de l'établissement**. Quand des personnes au sein de l'institution sont clairement identifiées, sur du long terme et que leurs missions s'intègrent au « PSE », je pense que cela a bien plus d'impact et permet de **développer une 'philosophie' différente, changer les mentalités, agir dans une approche méta en parallèle des interventions de crise, c'est aussi cela faire bouger les choses et développer une approche préventive**. Cela demande d'investir un peu plus à la base mais je suis persuadée que cela évite de perdre de l'argent par la suite. » (HE) ; « **C'est aussi une question presque culturelle, de références, d'images inconscientes héritées du passé. Universités et HE = de vieilles dames dont il faut faire bouger les lignes**. Comme pour le patriarcat : il faut déconstruire leurs représentations. Règlements remplis de jugement de valeur paternalistes. N'est visé que la demande de respect des étudiant.es vis-à-vis des adultes (profs, etc.). L'inverse n'est pas pensé. Il y a un impensé à cet égard : règlements n'intègrent pas l'obligation pour les adultes de respecter leurs étudiants » (personne de confiance, Université) ; « **Des financements pour lutter contre les violences sexuelles peuvent être obtenus en répondant à un appel à projet lancé par la ministre de l'enseignement supérieur. Il n'est pas acceptable que les établissements doivent se concurrencer pour obtenir les moyens de luttés nécessaires. Ces fonds doivent être structurels** » (directeur.rice, ESA).*

En ce qui concerne **les pistes de solution**, voici les éléments qui ressortent de l'analyse des réponses :

- La nécessité d'un **refinancement des établissements** : *« Un (re)financement de l'ES. Un financement ciblé si la priorité est donnée à la lutte contre les harcèlement, violences et discriminations » (vice-recteur.rice, Université) ; « Avoir un financement correct de l'enseignement en HE de façon à pouvoir soutenir nos missions de base et pouvoir dégager des moyens de façon souple et adéquates, par exemple pour faire face à une crise particulière » (directeur.rice, HE) ; « Du financement (engagement + campagne de sensibilisation), des formations » (référent.e genre, HE).*
- La mise en place de **formations** : *« former des personnes/équipes qui puissent soutenir l'institution dans le développement de cellules/services/équipes de prévention à la santé mentale et au bien-être et capable de soutenir les personnes en demande en situation de crise pour plus de rapidité dans la prise en charge des difficultés rencontrées (harcèlement, suicide, décès d'étudiants, agression, assuétudes, inclusion, discrimination, ...) » (psychologue, HE).*

- La nécessité d'une **communication/prévention** de toute la communauté : « *Sensibilisation de toute la communauté : Etudiants, adultes ? Développement d'une culture du respect supra ES ?* » (personne de confiance, Université).
- **Mettre en place une cellule externe et pérenne.** Les dispositifs tels que SAFESA et Cash-e sont cités par plusieurs répondant.es comme étant des bonnes pratiques. Beaucoup de répondant.es sont favorables à la **mise en place d'une cellule d'accueil et de soutien aux étudiant.es spécialisée sur les problématiques de harcèlement, discrimination, bien-être.** « *Un service spécialisé dans l'accueil et l'accompagnement de problématiques liées aux violences et au harcèlement, avec des moyens spécifiques attribués (du personnel, de la communication, de la formation, ...)* » (psychologue, HE). « *Il faut en effet un organisme pérenne, indépendant, unique et subsidié pour faire face* » (représentant.e syndical.e, HE) ; « *FWB-WBE pourrait créer une cellule spécifique ou financer sur base annuelle la Cellule SAFESA pour pérenniser le travail entamé par cette cellule* » (assistant.e social.e, ESA).
- **Mutualiser les dispositifs** (comme les aides psy – référence ici au projet SAFESA financé via le pôle académique de Bruxelles) : plusieurs répondant.es parlent **des pôles académiques⁴¹ ou de l'ARES** qui pourraient accueillir ce rôle de mutualisation « *Mutualiser les aides psy au sein des pôles académiques. Via une part de budget du Conseil social.* » (commissaire délégué.e au gouvernement) ; « *Une base commune de fonctionnement, rédigée par les acteurs de terrain, accompagnés par l'ARES me semble être une bonne piste* » (conseiller.ère en prévention, HE). Certain.es évoquent l'ARES qui pourrait être le lieu pour mettre en place un service indépendant ou financer/soutenir des projets de mutualisation. « *Un service unique avec un seul guichet comme c'est fait à l'Université de Montréal serait vraiment utile : <https://respect.umontreal.ca/accueil/> L'idée d'un guichet unique me semble essentielle : les victimes et témoins peuvent faire un signalement et ce n'est pas à elles de trouver qui doit traiter le cas, si c'est pertinent ou pas, etc.* » (personne de contact genre, Université) ; « *La fixation d'un cadre réglementaire commun par l'ARES en la matière, avec fourniture d'un vade-mecum pour les directions* » (juriste, HE).

La personne référente harcèlement

Lors des entretiens dans les EES, plusieurs répondant.es ont mis en évidence le fait que la fonction des référent.es harcèlement⁴² n'est pas toujours clairement définie. Souvent, ces personnes ont plusieurs casquettes et ont besoin de formation en la matière. Certaines ont été désignées par défaut et ne se sentent pas outillées pour ce poste. Plusieurs personnes rencontrées soulignent également le manque de budget.

⁴¹ Au sens du Décret Paysage qui précise (Art. 53) : un Pôle académique est un lieu de concertation et de dialogue entre établissements d'enseignement supérieur. Il a pour mission principale de promouvoir et soutenir toutes les formes de collaborations d'enseignement entre ses membres et d'inciter ceux-ci à travailler ensemble en vue d'offrir des services de qualité aux étudiant.es, [..]notamment [...] des services médicaux, sociaux et d'aide psychologique, des activités sportives et culturelles, et peut gérer les recettes et dépenses associées.

⁴² Le premier tour de l'enquête Delphi s'est déroulé avant la révision de la circulaire qui donne plus de précision en ce qui concerne le rôle du référent harcèlement.

Question 2 : 59 réponses

1. Comment définissez-vous la fonction de référent.e harcèlement dans votre établissement ? Quelles sont ses missions ? Selon vous quel est le profil idéal pour cette fonction ?
2. Êtes-vous confronté.es à des difficultés dans la définition des fonctions du référent harcèlement ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.
3. Certain.es ont parlé d'un réseau informel créé entre les référent.es harcèlement et qui permet l'échange de bonne pratique : « *Depuis qu'on a été convoqué chez la ministre, il y a des réunions des référent.es harcèlement, un réseau s'est créé : Informellement on a rencontré nos collègues des autres écoles et Universités* » (extrait d'entretien avec un.e référent.e harcèlement). Qu'en pensez-vous ? Avez-vous connaissance d'autres initiatives en la matière ?

En ce qui concerne le profil de fonction du ou de la référent.e harcèlement, beaucoup de répondant.es estiment que celui.celle-ci doit avoir une **formation en psychologie** et avoir été spécifiquement formé.e aux questions de harcèlement, discrimination et violence. « **Le référent harcèlement devrait être un psychologue formé au harcèlement mais externe à l'institution.** *En effet, moi, psychologue pour les étudiant.es et référente harcèlement, il est compliqué d'écrire un rapport sur un.e étudiant.e présumé harceleur et que celui-ci vienne ensuite frapper à la porte de mon bureau en pleurs suite à l'entretien avec la Direction.* » (psychologue, HE).

Les référent.es harcèlement ont souvent **plusieurs « casquettes »** et leurs missions de référent.e n'occupent qu'une petite partie de leur temps ce qui pose des problèmes. « *Nous observons souvent qu'en réalité une 'casquette' supplémentaire est rajoutée à des personnes en fonction (pour un autre poste déjà défini) et que ce système ne permet pas de répondre efficacement et de manière univoque au besoin (clarté de la fonction et de la posture de la personne)* » (ESA) ; « *Pour le moment, le référent harcèlement est aussi quelqu'un qui a plusieurs casquettes par manque de budget. Mais la réflexion porte sur l'engagement d'une personne qui ne ferait que ça et qui devrait donc se former dans cette matière. Le profil se dirige vers un psychologue* » (directeur.rice, HE).

Au niveau des missions, plusieurs répondant.es soulignent le fait que **les missions ne sont pas clairement définies**, certains répondant.es ne connaissent pas les missions des référent.es harcèlement ou confondent avec les personnes de confiance : « *Nous ne savons pas (ce qui est, en soi, un indicateur)* » (ESA) ; « *Vous parlez des personnes de confiance ? Je pense que leur rôle est défini dans la loi bien-être au travail... Chez nous, il en a trois. Je ne connais pas leurs expériences concrètes* » (personne de contact genre, Université).

Nombreux sont les référent.es harcèlement qui témoignent de **difficultés** dans la définition de leur fonction : dans les meilleurs des cas, les missions sont connues mais les consignes sont vagues et la prise en charge de ces questions très délicate : « *Oui, étant interne et soumis à l'autorité du Conseil Social et de la Direction, je rencontre des difficultés dans les limites données au rôle et au référent notamment lorsque la situation exige des mesures de protection à mettre en place (éloignement, contact avec une direction de département pour changer un.e étudiant.e de groupe/classe, ...) ou lorsque la situation implique un travailleur (de même*

éloigné un travailleur d'une zone durant la durée de prise en charge de la situation, ...) » (référent.e harcèlement, HE). « *Le référent harcèlement coordonne les actions de prévention, de prise en charge et de sensibilisation contre le harcèlement. Il est la personne de référence pour les étudiant.es en cas de harcèlement, offrant soutien, conseils et écoute attentive* » (référent.e harcèlement, Université).

Plusieurs référent.es témoignent d'un **sentiment de solitude** dans la définition de leurs missions et le nécessaire « **bricolage** » auquel ils et elles ont recours : « *Je dois tout créer seule, je n'ai pas reçu d'ordre de missions clair, je n'ai aucune aide, peu de réponse et les propositions que je fais doivent être validées par la direction dont ce n'est pas la priorité, ce qui induit une stagnation constante depuis le début de l'année académique. La tâche est impossible* » (référent.e harcèlement) ; « *En tant qu'assistante sociale, je suis en train de suivre des formations liées au harcèlement. En effet, je dois me tourner vers l'extérieur afin de m'outiller correctement et devenir une référente harcèlement efficace. Il est regrettable que ceci ne nous soit pas proposé en interne. Au final, chaque établissement aura sa manière personnelle et bricolée d'actions.* » (assistante sociale, HE) ; « *Oui, vu que les missions ne sont pas claires dans mon établissement, c'est un peu une fonction 'fourre-tout'. La direction m'a par exemple notamment demandé de coordonner une formation d'enseignants du secondaire à la précarité menstruelle, ce que j'ai refusé.* » (référent.e harcèlement, HE) ; « *D'après moi, il n'y a pas de 'profil idéal' pour cette fonction. Un travailleur social ou un psychologue pourrait très bien assurer ce rôle. L'important, c'est une politique institutionnelle claire en la matière et un soutien dans les actions proposées et entreprises. Il serait aussi judicieux que le référent se forme aux questions spécifiques liées au harcèlement et aux violences sexuelles.* » (référent.e harcèlement, HE).

Le réseau informel qui s'est créé entre les référent.es harcèlement est considéré par la majorité des répondant.es comme une bonne idée. Tous les répondant.es ne sont pas au courant de cette initiative : « *Oui c'est effectivement quelque chose qui a germé assez récemment. Je pense que c'est une excellente chose et les échanges de bonnes pratiques et/ou de difficultés particulières rendent les échanges très riches ! La dernière fois, je suis rentrée avec des idées assez concrètes de choses que nous pourrions mettre en place mais qui doivent être adaptées à notre réalité de terrain (différente c'est vrai des établissements et des zones géographiques).* » (psychologue, HE) ; « *Ce réseau est essentiel pour échanger sur nos pratiques, nos difficultés tant dans les analyses de cas qu'institutionnelle dans la mise en place du dispositif que dans les attentes vis-à-vis des autorités ministérielles, parler d'une seule voix est plus que jamais nécessaire.* » (référent.e harcèlement, Université).

Certains des répondant.es regrettent que ce réseau ne soit pas à l'initiative du cabinet ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Plusieurs estiment en effet que ce réseau devrait être institutionnalisé. « *Je trouve excellente cette initiative. Il est toutefois regrettable que ce ne soit pas une action émanant du cabinet et proposée à tous les établissements. Il existe un manque d'homogénéité dans nos formations et actions.* » (assistant.e social.e, HE) ; « *indispensable d'institutionnaliser un tel (un par province ?) réseau, de les financer et de donner le temps de participer aux réunions (voir publication 'genre et emploi du temps')* » (IEFH).

La porte d'entrée pour le « dévoilement » d'une situation de harcèlement, de violence et/ou de discrimination

La porte d'entrée du dispositif joue un rôle fondamental dans le processus de dévoilement d'une situation de harcèlement, de violence et/ou de discrimination. La plupart des personnes rencontrées identifient des portes d'entrée en interne.

Question 1 : 59 réponses

Voici trois extraits d'entretien qui illustrent la diversité des approches :

« La professionnalisation des personnes qui accueillent la parole, ça me semble vraiment important parce que dans un premier temps, on laisse l'étudiant libérer sa parole, dire ce qu'il a à dire, construire son récit dans un environnement évidemment totalement confidentiel, totalement sécurisé et bienveillant, où on ne cherche pas dans un premier temps à savoir ce qu'il a fait, ce qu'il n'a pas fait, comment on va institutionnaliser cette parole ou pas. C'est vraiment un espace de parole » (extrait d'entretien avec un.e psychologue).

« Un dispositif de sentinelles a été créé. Il s'agit d'étudiants qui seront facilement contactables et disponibles pour d'autres étudiants qui font face à des situations de violence/harcèlement » (extrait d'entretien avec une direction).

« Le collectif de personnes volontaires (membres du personnel enseignant et administratif, étudiants) est à disposition de toute personne victime pour accueillir sa parole, pour offrir une première écoute et pour échanger » (extrait d'entretien avec une direction).

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces extraits ?

Beaucoup de répondant.es **ne voient pas directement d'opposition entre les trois propositions**. Il faut essayer de développer différents dispositifs. *« Je pense que les 3 éléments sont essentiels en effet. Proposer un espace si les étudiant.es le souhaitent avec des professionnels en dehors du cadre académique, former les enseignant.es un minima pour pouvoir être des personnes ressources 'de première ligne' et proposer des projets où on intègre les étudiant.es afin de favoriser également une approche par les pairs. »* (psychologue, HE) ; *« La diversité des approches (dans le temps aussi) est importante comme la diversité des équipes (des femmes ET des hommes) »* (IEFH).

Plusieurs répondant.es sont réticent.es par rapport aux étudiant.es sentinelles et au collectif de personnes volontaires parce que ce qui est important pour elles et eux c'est d'avoir **un service spécialisé avec des personnes formées, une véritable professionnalisation des référent.es**. *« Je pense qu'il faut avant tout veiller à la professionnalisation de ces personnes. Le réseau des sentinelles semble n'être pas vraiment une source exploitable. Le collectif de personnes volontaires peut aussi poser question sur la capacité de ses personnes à recevoir de manière objective ces récits. »* (psychologue, HE) ; *« D'accord avec le premier point. Le reste est bricolage – auquel nous nous adonnons par la force des choses. »* (directeur.rice, ESA) ; *« Je suis pour la professionnalisation de ces personnes. **Donner ce rôle à des étudiant.es est dangereux** : certain.es ont vécu des épisodes douloureux qui ne sont pas encore traités et qui*

pourraient les revivre, voire les mener à commettre des erreurs qui ne respecteraient pas les besoins de la victime. L'expérience a montré chez nous que les étudiant.es ne font pas confiance aux membres du personnel qui reçoivent d'autres membres du personnel, ils croient que leur parole comptera toujours moins que celle des professionnels. De plus, ces derniers pourraient être mis en porte à faux en recevant des témoignages à charge de certains de leurs collègues. Une déontologie n'est pas toujours suffisante. La loi est du côté du travailleur qui, s'il se sent lésé, déposera plainte (formelle éventuellement) auprès de son employeur contre l'étudiant. Le pot de terre contre le pot de fer... » (réfèrent.e harcèlement, Université).

Question 2 : 55 réponses

1. La porte d'entrée du dispositif vous semble-t-elle jouer un rôle important dans le dévoilement de telles situations ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.
2. Certains établissements mettent en place des étudiant.es qui accomplissent le rôle de sentinelle : sont-ils et elles suffisamment armé.es pour faire face aux récits de harcèlement, violences et/ou discriminations ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.
3. Avez-vous connaissance de bonnes pratiques développées en matière de dispositif de 'dévoilement' d'une situation de harcèlement, de violences et/ou discriminations ?
4. L'enquête quantitative montre qu'un grand nombre de répondant.es ont été témoin de situations de harcèlement, discriminations ou violences. Selon vous, quelles sont les pistes pour soutenir le pouvoir d'action d'un témoin ?

La majorité des répondant.es sont d'accord avec le fait que la porte d'entrée du dispositif joue un rôle important. Certain.es insistent sur le **besoin de confiance**, d'autre sur l'**importance d'indépendance** par rapport à l'établissement. « *La première chose pour libérer la parole est que l'étudiant se sente en confiance par rapport à ce qu'il va dire, le premier contact est donc primordial* » (HE). Dans les exemples donnés, plusieurs reviennent sur le fait que le dévoilement vient souvent trop tard : la situation est déjà problématique depuis longtemps avant qu'ils ne décident de parler.

La plupart des répondant.es **ne sont pas favorables au dispositif des sentinelles d'étudiant.es**. Ceux-ci **manquent de formation et se trouvent confrontés à des situations difficiles**. Les étudiant.es doivent être à chaque fois formés or ils changent régulièrement. « *Nous avons briefé ces étudiants, mais ils devraient recevoir une formation d'écoute au minimum, mais c'est compliqué car les étudiant.es ne restent pas longtemps chez nous il faudra les former tous les ans c'est une mise en place couteuse et complexe* » (HE) ; « *Pour illustrer notre réponse, nous allons faire un parallèle avec les soins de santé physique. Il serait d'utilité publique que la majorité de la population soit formée et capable d'appliquer les gestes de premiers secours. Une fois ces gestes appliqués, la manœuvre est claire : appeler l'ambulance, aller aux urgences, se faire traiter, réévaluer et/ou avoir un suivi à long terme. Il y a donc un passage clairement*

établi du 'citoyen' vers le professionnel. De plus, il nous semble raisonnable de considérer que les compétences d'un.e citoyen.ne formé.e aux premiers secours n'équivalent pas à celles d'un.e infirmier.ère ou médecin urgentiste. Cette idée est également valable pour le recueil de témoignages de VSS, harcèlement et discriminations : nous pouvons tout à fait soutenir la créativité de ces différents dispositifs et considérer que des personnes de la communauté étudiante ou du personnel pourraient être formées à l'accueil de témoignages et/ou de vécus difficiles. Toutefois, leurs compétences n'équivaudront pas à celles de psychologues, assistant.es sociaux.ciales, etc. De plus, en matière de santé mentale, les relais ne sont pas toujours clairement identifiés et/ou disponibles. Enfin, il nous semble essentiel de souligner que le recueil de tels vécus est une compétence qui demande également de savoir/pouvoir prendre du recul sur la situation et d'être encadré.es (secret professionnel, neutralité, supervisions). Nous avons, dans notre pratique, rencontré des personnes témoignant que ce 'rôle' est un facteur de stress supplémentaire et avons pu détecter de l'épuisement, des vécus d'impuissance voire de 'ras-le-bol' et des symptômes de stress vicariants en lien avec les témoignages reçus. Les dispositifs mis en place sont donc le signe d'un réel besoin de s'atteler à l'accueil de tels témoignages auquel les établissements ont tenté de répondre à la hauteur de leurs moyens. Cette créativité est à saluer mais semble, à l'épreuve des faits, assez insatisfaisantes voire insuffisantes. » (ESA) ; « Non je ne pense pas que ce soit une bonne idée. J'ai vécu une situation où les étudiant.es avaient dramatisé la situation, n'avaient pas respecté la confidentialité auprès d'autres étudiants et n'étaient pas adéquats pour aider la personne harcelée » (ESA).

Au niveau des bonnes pratiques en matière de dispositif de dévoilement, les répondant.es citent Cash-e de l'ULB, le projet PHARE de l'Université de Namur et le projet SAFESA des ESA bruxelloises. Le plan « Sacha » (<https://www.plansacha.be/>) dans les milieux festifs est également cité comme une bonne pratique. Certain.es répondant.es citent l'Université de Montréal : « Le dispositif de l'Université de Montréal : <https://respect.umontreal.ca/accueil/> - un service unique pour toutes les situations (violences sexuelles, harcèlement, racisme et discriminations) et pour tous les membres de la communauté universitaire - un guichet unique pour les signalements anonymes via une plateforme en ligne - des protocoles clairs avec des échéances pour les réponses » (réfèrent.e genre, Université)

En ce qui concerne les personnes témoins de situations de harcèlement, violence, discrimination, les répondant.es évoquent la nécessité de développer les campagnes de communication à l'égard de toute la communauté des EES. « il faut que l'ensemble des membres de la communauté soit correctement informé de ce que recouvrent ces notions pour pouvoir le cas échéant les dénoncer ou à tout le moins soutenir la victime. Nous insistons également beaucoup sur **la communication sur les dispositifs existants** pour leur permettre de 'frapper' à la bonne porte » (directeur.rice, Université) ; « Libérer leur parole en prévoyant un espace bienveillant pour le faire. Et exprimer une politique claire au niveau de l'institution selon laquelle le harcèlement (et le définir) n'est pas toléré » (directeur.rice, Université)

Par ailleurs, il convient de prendre en compte **les témoins** dans les dispositifs, notamment en matière de **protection et confidentialité** : « La réglementation sur la protection des témoins contre les représailles devrait impérativement être modifiée : en l'état elle ne protège que peu

les étudiant.es et n'est pas suffisamment étayée et claire. C'est pourtant un aspect essentiel des choses pour assurer l'utilité du relai des témoins » (ESA).

Le suivi des plaintes et les sanctions possibles

Pour assurer le suivi des situations de harcèlement, de violence et/ou de discrimination, chaque établissement « bricole » en fonction des ressources disponibles. Dans certains établissements, une procédure interne a été établie. D'autres proposent une écoute mais sans possibilité de suivi.

Voici un extrait d'entretien :

« En ce qui concerne la sanction, il y a un décalage entre mesure disciplinaire et mesure pénale, de même qu'avec les mesures qui peuvent être appliquées dans les cercles étudiant.es par exemple. Le risque de prendre une mesure injuste et de pénaliser un.e étudiant.e innocent appelle à la prudence. Est-ce que ces dispositifs fonctionnent ? Difficile à dire, il y a trop peu de dossiers » (extrait d'entretien avec un.e directeur.rice).

Questions : 55 réponses

1. Comment évaluez-vous le suivi des dévoilements au sein de votre établissement ?
2. Avez-vous connaissance de bonnes pratiques développées en la matière ?

Peu de répondant.es sont satisfaits du suivi des dévoilements au sein de leur établissement. **Beaucoup de répondant.es parlent du peu de suivi, voire du manque de suivi.** Quand un suivi a lieu, le dossier est généralement traité par la voie informelle. Plusieurs éléments explicatifs sont avancés, notamment le rôle de la direction/ou du pouvoir organisateur qui serait « frileux » à sanctionner pour des faits de harcèlement, violences, discriminations. La question de la preuve est compliquée à gérer pour les directions, tandis que certain.es soulèvent un possible manque d'objectivité des directions. *« Il y a peu de dossiers formels bien étayés, et le Pouvoir organisateur a été parfois frileux à sanctionner durement, mais des poursuites sont entamées et des sanctions sont prises. Au niveau des étudiant.es, si nous avons un dossier, des sanctions sont prises. **Le problème est souvent la preuve des faits allégués : il ne suffit pas toujours de dénoncer.** Plus le fait est grave, moins il y a de témoins, plus il s'est passé loin de l'institution, plus la possibilité de poursuivre se réduit, et le recours à la justice est tellement lent qu'il est illusoire de pouvoir se reposer sur cette dernière concernant les poursuites à l'égard des étudiant.es. Pour les enseignant.es, on pourrait avoir une sanction pour des faits dont on n'avait jusque-là pas la preuve, mais ce sera très tard »* (directeur.rice, HE) ; *« **Parfois le suivi est caduc, ou non-objectivé, par exemple si une situation concerne un enseignant apprécié de la Direction, celle-ci pourrait tenter dans certains cas de minimiser les faits pour ne pas porter atteinte à l'enseignant, ou pour éviter d'avoir les syndicats sur le dos. C'est pourquoi il serait intéressant qu'une personne externe, objective, puisse aussi avoir une vue sur les situations de harcèlement, de violence et/ou discrimination.** »* (réfèrent.e harcèlement, HE) ; *« **J'ai le sentiment que l'heure est plutôt à 'étouffer' les affaires et à trouver des 'compromis' alors qu'il n'y en a pas toujours. En bref, écouter sans agir. Des mesures de protection des victimes et des sanctions disciplinaires devraient être prises mais***

c'est rarement le cas. Une procédure interne est indispensable, nous n'en avons pas actuellement. » (réfèrent.e harcèlement, HE) »

Peu d'exemples de bonnes pratiques en ce qui concerne le dévoilement sont énoncées par les répondant.es. Cash-e, le dispositif de l'ULB est à nouveau cité. « *Réaliser un petit benchmarking pourrait être utile (France, Suisse, Québec) et rassembler les bonnes pratiques dans une boîte à outil (facilement accessible et mise à jour) » (IEFH).*

Les possibilités de prise en charge psychologique pour les étudiant.es

Des dispositifs d'aide psychologique ont été mis en place ou renforcés suite à la crise de covid qui a entraîné une prise en compte des besoins en matière de prise en charge psychologique des étudiant.es. Plusieurs personnes rencontrées lors des entretiens ont mis en évidence le fait que les dispositifs mis en place dans les établissements d'enseignement supérieur sont souvent non pérennes (ils dépendent de financements ponctuels) et ces structures sont « débordées » de demandes, ce qui entraîne des listes d'attente.

Questions : 57 réponses

Voici un extrait d'entretien :

« Des séances peuvent être remboursées chez des pysy extérieurs. Toutefois, il n'est pas certain que ce sera maintenu (budget Covid). Il faudrait pérenniser cette initiative » (extrait d'entretien avec une direction)

1. Comment vous positionnez-vous par rapport à cet extrait ? Selon vous, est-ce bien le rôle de l'établissement de développer en interne une prise en charge psychologique des étudiant.es ?

2. Les questions de harcèlement, violences et discriminations, nécessitent-elles, selon vous et d'après votre expérience, une prise en charge spécifique pour les étudiant.es ? En interne ou externe ? De quel type (psychologique ou plus large) ?

La plupart des répondant.es sont favorables à un service psychologique interne à l'établissement qui peut accomplir plusieurs missions : suivi direct si nécessaire, aussi des enseignant.es, orientation vers des services psychologiques externes qui ont souvent une liste d'attente et qui ne sont pas toujours accessibles pour les étudiant.es. « **Les soins de santé psychologiques devraient globalement être pérennisés** : les centres de planning, les services de santé mentale, les services d'aide aux justiciables, les urgences psychiatriques, les consultations ambulatoires en hôpital, les psychologues (indépendants) de première ligne, les psychologues indépendants sont débordés. Ceci montre un besoin réel et abondant de la part de la population générale. En ce qui concerne les structures spécifiques aux thématiques traitées : ces dernières sont bien souvent dans l'incapacité de débiter de nouveaux accompagnements (ex : SOS Viol, SLAJ, etc.) ou offrent des accompagnements à court terme (...) qui ne correspondent pas aux besoins de soutien psychologique des bénéficiaires. **En ce qui concerne la communauté étudiante, elle n'a bien souvent pas les moyens (consultations privées) voire pas la possibilité (ex : ne rentre pas dans les critères d'admission car étudiant étranger sans mutuelle belge) de faire appel aux structures existantes (et débordées).** Dans ce

*paysage, il paraîtrait opportun que les établissements développent des prises en charge en interne. Ceci serait un réel appui, non seulement à la santé mentale, mais aussi et surtout **au parcours pédagogique et à la réussite de la communauté étudiante, objectif premier de l'enseignement.** » (personne de contact genre, Université).*

Le fait qu'il y ait un remboursement des consultations psychologiques à l'extérieur de l'établissement est également évalué de façon très positive et n'est pas nécessairement en lien avec le covid, selon plusieurs répondant.es. **Le dispositif interne et les dispositifs externes sont nécessaires et complémentaires.** Ce n'est pas le rôle de l'établissement d'enseignement de proposer un suivi psychologique à long terme mais bien une prise en charge rapide afin d'orienter les étudiant.es si nécessaire vers une prise en charge à plus long terme en dehors de l'établissement.

Souvent les services disponibles en interne sont présentés comme un soutien important mais ils manquent de ressources. « *Personnellement, je suis psychologue/psychothérapeute dans une HE et je propose des suivis thérapeutiques gratuits aux étudiant.es de notre HE. Cela fonctionne très bien. Étant seule pour 3500 étudiants, je ne peux tous les recevoir. Le Conseil Social de notre HE a donc décidé de rembourser jusqu'à 30euros par séance lorsque j'oriente un.e étudiant.e vers un psychologue extérieur. Cela ne dépend pas du budget Covid et continuera donc* » (psychologue, HE) ; « *nous avons un service interne de psy pour étudiant gratuit qui me semble la base! la santé mentale est tout aussi importante que la santé physique mais **il y a un manque de budget surtout quand on voit la précarité des étudiant.es qui pour la plupart ne pourraient pas se payer un psy externe et les plannings et autres sont saturés et sont à plus de trois mois d'attente*** » (psychologue, Université) ; « *Au sein de notre structure, le conseil social a décidé (avant le covid) de débloquer un financement pour engager un psychologue à temps plein. Cela permet de proposer un 1er espace d'écoute et de réorienter si besoin vers le professionnel de santé adapté (psychiatre, psychothérapeute, sophrologue, kiné, etc). Tout dépend de ce que l'on sous-entend par 'prise en charge psychologique'. Proposer un espace de soin donc thérapeutique, pas forcément. Par contre, **avoir au moins une personne ou plusieurs qui sont engagées pour développer des projets de préventions à la santé mentale, soutenir les équipes enseignantes en cas de crise (suicide, décès d'étudiants, harcèlement, etc) ainsi que de proposer des entretiens psychologiques (écoute active, coaching sur la gestion du stress, des émotions, développer ses softs skills, travailler la motivation) et/ou des ateliers en dehors des plages de cours ou en collaboration avec des enseignants... toutes ces actions sont grandement appréciées par les membres du personnel et les étudiant.es qui en ont besoin** » (psychologue, HE).*

Le service psychologique n'est pas nécessairement le service qui va s'occuper des questions de harcèlement. Certains établissements ont développé des structures distinctes : « *Au sein de la HE, nous avons développé un service de psychologie qui est pérenne. Il propose un max de 3 à 5 séances aux étudiant.es demandeurs et ceci par année académique. Nous avons fait le choix de confier à un autre service la question du harcèlement et des violences sexuelles afin de garantir au service de psychologie de pouvoir accompagner en toute objectivité tous les étudiant.es.* » (psychologue, HE).

Comme déjà précisé dans les questions précédentes, **la plupart des répondant.es sont favorables à une prise en charge spécifique des questions de harcèlement** en interne par des psychologues spécialement formé.es à ces questions et en externe pour un suivi à plus long terme si nécessaire en fonction des situations. « *Une prise en charge externe, mais de préférence spécialisée auprès du public de notre forme d'enseignement (ESA) me paraît la solution la plus concrète.* » (ESA) ; « *Oui prise en charge spécifique en interne pour les étudiant .es et aussi les enseignant.es, ne pas les oublier, ils en ont besoin...* » (ESA) ; « *Tout dépend du cas. Si cela se fait en interne, la personne doit être hors de la direction et hors du pédagogique* » (ESA) ; « *Notre expérience nous amène à penser que : - les ESA sont des terreaux fertiles à des comportements problématiques (enseignant .es non-formés à la pédagogie, subjectivité des cotations, rapports interpersonnels étudiant.es/enseignant .es, âge de la population étudiante, etc.) - les établissements ont un devoir d'offrir des espaces d'apprentissages les plus sécurisants et sécurisés possibles. A ce titre, des prises en charges spécifiques sont nécessaires (accompagnement juridique et psychologique)* » (ESA).

La prévention au cœur de l'organisation d'enseignement

La prévention peut être définie à trois niveaux :

- La **prévention tertiaire** engage des actions curatives lorsque le dommage a eu lieu, via un soutien psychologique ou des réunions de gestion des conflits
- La **prévention secondaire** cherche à renforcer les ressources personnelles des acteurs (personnel ou étudiant) pour mieux gérer les situations à risques.
- La **prévention primaire** engage des actions orientées autour des processus organisationnels, le management et la conception du travail lui-même pour réduire fortement les facteurs d'émergence de situations à risque.

L'approche de santé publique privilégie l'investissement en matière de prévention primaire.

L'importance de la prévention primaire - le renforcement des soft skills

Un exemple de prévention primaire en matière de harcèlement, violences et/ou discriminations est le développement d'un contexte organisationnel « encapacitant » pour les étudiant.es et le personnel de l'établissement.

Questions : 53 réponses

Voici deux extraits d'entretien :

« Les soft skills sont souvent vues comme des compétences individuelles et ne sont pas suffisamment travaillées dans l'enseignement supérieur. Un facteur clef de développement des soft skills est lié au contexte organisationnel encapacitant (...) C'est important d'encourager les pratiques de travail interdisciplinaire chez les étudiant.es afin de déconstruire l'altérité et de reconstruire de l'identification. Surtout chez des adultes en transition qui constituent le

public de l'enseignement supérieur. Et cela dans une optique de prévention des violences » (extrait d'entretien avec un.e psychopédagogue)

« Il y a ceux qui mesurent le problème, ceux qui ne comprennent pas les mécanismes mais sont conscients qu'il y a un problème ; ceux qui ne comprennent pas et ne veulent PAS comprendre. (Elles parlent d'une) structure de pouvoir, une structure hiérarchique rigide, et une dimension culturelle très profonde : à cause des statuts différents ; absence de compétence managériale pour les responsables.... C'est une nouvelle culture à mettre en place » (extrait d'entretien avec un.e référent.e harcèlement)

1. Qu'en pensez-vous ? Qu'existe-t-il au sein de votre établissement en matière de prévention primaire ?

2. Avez-vous connaissance de bonnes pratiques en la matière ?

La plupart des répondant.es soulignent le fait que **la prévention primaire est quasi inexistante dans leur établissement d'enseignement supérieur**. *« Malheureusement rien n'est développé pour le moment. Des campagnes d'affichages et de publication devraient pouvoir se faire sur base de ressources fournies par le Gouvernement »* (référent.e harcèlement, HE) ; *« La prévention primaire n'existe pas encore mais nous souhaitons (dès que nous aurons des moyens) mettre en place ce type de process »* (référent.e harcèlement, HE). *« Il n'y a pas pour l'instant de mise en place de contexte organisationnel incapacitant »* (conseiller.ère en prévention, ESA).

Plusieurs répondant.es souhaitent bénéficier **d'un soutien dans cette mission au niveau de la Fédération Wallonie Bruxelles** : *« Nous avons organisé des formations sur le sujet (JUMP) et un accompagnement du type 'supervision-formation en CNV': malheureusement sur le terrain, le constat est sans appel : cela a cristallisé les conflits, la radicalité de certaines prises de positions ouvertement 'anti-wokisme' et nouvelles théories du genre, et sur les relations de pouvoir et de domination profs/étudiants. Avant d'entrer dans les détails techniques, il semblerait qu'une mise en accord sur les valeurs fondamentales de base devrait être faite, et c'est déjà à cet endroit que les choses bloquent à l'ESA. Nous avons réellement besoin de soutien dans l'affirmation que certaines prises de position sont incompatibles avec l'exercice d'une fonction de professeur dans une école supérieure des Arts subventionnée par une autorité publique, et une insertion dans la réglementation d'une disposition qui permettrait de mettre fin à la carrière d'un membre du personnel qui refuse d'adhérer à la charte. »* (ESA).

Au niveau des exemples de pratiques énoncés – principalement dans des Universités et des Hautes Écoles, nous pouvons citer :

- **Des campagnes de sensibilisation** à l'attention des étudiant.es ont été organisées dans certains établissements. *« Durant l'année académique, l'ASBL 'Touche Pas À Ma Pote' est venue donner une formation à la méthode de 5D (programme STAND UP) pour lutter contre le harcèlement de rue. Le problème est que nous n'avons pas souhaité rendre cet évènement obligatoire, et donc, le public cible n'a pas forcément pu être touché. La plupart des participant.es étaient déjà sensibilisés à la cause et étaient*

principalement de sexe féminin. Or, nous savons que les hommes ont aussi un rôle important à jouer dans la lutte contre le harcèlement dans l'espace public » (référent.e harcèlement, HE) ; « En matière de prévention primaire, il y a des passages du Service Social dans les classes au début d'année, il y a des affiches avec des numéros à appeler; il y a la cellule « HAE » qui est disponible avec plusieurs membres, il y a une psychologue (qui est aussi prof) et qui peut recevoir un.e étudiant.e qui rencontre un souci (mais elle est souvent débordée avec sa charge de travail). Pour finir, en fonction des disponibilités de certains services externes de prévention, nous organisons de manière ponctuelle des événements liés à des thématiques (prévention suicide, prévention harcèlement, etc.) » (référent.e harcèlement, HE).

- Développement de projets comme **PHARE** à Namur : *« Le projet PHARE vise à sensibiliser et à conscientiser sur la thématique du harcèlement, ce qui le positionne dans une approche de prévention primaire. Cependant, il est essentiel de reconnaître que la prévention ne se limite pas à la sensibilisation individuelle, mais nécessite également des efforts pour adapter les processus organisationnels, le management et la conception du travail lui-même. En mettant l'accent sur ces aspects, il devient possible de réduire les risques de harcèlement, de violence et de discrimination au sein de l'établissement. Ainsi, le projet PHARE peut constituer une première étape importante, mais il est important de poursuivre ces efforts en engageant des actions concrètes visant à transformer la culture organisationnelle, à renforcer les compétences managériales et à promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif » (Université).*
- **Rédaction d'une note-cadre relative au bien-être** : *« Nous avons élaboré une note cadre qui représente pour l'Institution l'opportunité de réaffirmer sa volonté de promouvoir une politique de bien-être pertinente et durable dans le respect du cadre légal, en organisant les dispositifs de prévention des risques, mais également compte tenu de la multiplicité des pratiques et des modalités organisationnelles de terrain. Cette note met en perspective le référentiel de l'existant et les besoins formulés. Un axe prioritaire de travail pour l'Université est d'opérer la transition d'une gestion des risques vers une élaboration, mise en œuvre et appropriation de la politique du bien-être tant par l'ensemble de notre communauté que par chacun.e de ses membres quel que soit son statut. L'objectif est d'orienter davantage notre politique et nos actions sur la prévention primaire afin d'adresser plus efficacement les risques et leurs impacts sur l'ensemble de la communauté universitaire » (Université).*

Les missions clés de la circulaire

La communication institutionnelle est une dimension clé à la fois en termes de sensibilisation et de prévention mais également pour reconnaître les faits de harcèlement, de violences et de discriminations comme étant un problème inacceptable (recommandations du Comité de l'Espace européen de la recherche et de l'innovation (CEER)). Dans le cadre de la circulaire ministérielle, les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer les trois missions suivantes, qui relèvent en partie de prévention secondaire ou tertiaire :

- Prévention et sensibilisation : Inscrire la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au sein du règlement général des études ; Assurer des actions de prévention et de sensibilisation à destination des publics visés.
- Formation : Assurer la formation des enseignant.es et autres membres du personnel ; Assurer la formation des étudiant.es (via les cercles, etc.).
- Information : Informer adéquatement les victimes (et auteur.es) des législations et services d'aide existants, via un point de contact identifié au sein de l'établissement.

Questions : 54 réponses

1. Qu'existe-t-il au sein de votre établissement **en matière de prévention et de sensibilisation** ? Rencontrez-vous des difficultés dans l'accomplissement de ces deux missions ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret. Quelles pistes de solution pourraient être envisagées ?
2. Qu'existe-t-il au sein de votre établissement **en matière de formation** ? Rencontrez-vous des difficultés dans l'accomplissement de ces deux missions ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret. Quelles pistes de solution pourraient être envisagées ?
3. Qu'existe-t-il au sein de votre établissement **en matière d'information** ? Rencontrez-vous des difficultés dans l'accomplissement de ces deux missions ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret. Quelles pistes de solution pourraient être envisagées ?

La plupart des répondant.es soulignent un **manque de ressources pour pouvoir faire de la prévention**. Par ailleurs, **les répondant.es ne distinguent pas nécessairement ce qui relève de la sensibilisation, de la formation et de l'information, ni comment assurer une prévention primaire**.

*« Le projet SAFESA est né d'une volonté des directions des ESA de pouvoir s'atteler à ces thématiques spécifiques. Elles n'ont donc pas attendu cette circulaire pour commencer à travailler sur ces missions. Globalement, le projet SAFESA répond à ces missions. Cependant, nous rencontrons **d'importantes difficultés dans l'accomplissement de ces missions** : une cellule pour 8 ESA (qui ont des fonctionnements, des procédures, des intérêts pour ces thématiques, des besoins totalement différents), manque de moyens (projet d'un an, financé par le Pôle académique de Bruxelles). **L'organisation de ces missions demande de la planification et donc une vision à long terme des actions soutenues et à mener.** » (ESA).*

En ce qui concerne **la sensibilisation**, les répondant.es évoquent la mise en place de campagne de communication/sensibilisation des étudiant.es mais au niveau des enseignant.es peu de retour d'expérience sont évoqués. Voici quelques exemples donnés :

- Mise en place d'un groupe de travail : « **Un groupe de travail contre les discriminations** a été créé dans mon établissement à l'automne 2020. Il est composé d'étudiant.es, de professeur.es et de membres du personnel. Ses membres sont renouvelés tous les un ou deux ans. Le GT réfléchit à ces questions de discriminations, harcèlement et violence. Il organise des temps de sensibilisation et des formations sur différentes thématiques (Communication non violente, 'Identifier les discriminations au sens légal et dégager des pistes de réflexion structurelle' avec Unia, 'Racisme et discriminations' avec le MRAX...). Il a rédigé **la charte** pour la vie en commun au sein de l'établissement, qui indique la volonté de l'établissement de lutter contre les discriminations. Cette charte sera annexée au règlement des études. Le GT fait aussi des préconisations au Conseil de Gestion Pédagogique de l'école. L'une d'elle a permis la création d'une **Cellule Ecoute et l'embauche de deux psychologues.** » (ESA).
- « Une **campagne d'affichage au moyen de posters** rappelant à tous que le harcèlement n'est pas toléré dans les établissements et encourageant à agir/réagir en cas de comportement inapproprié. Le poster doit inclure des informations qui permettent de signaler du harcèlement, rapidement et de manière confidentielle » (représentant.e syndical.e, ESA).

En ce qui concerne **les formations**, la plupart des répondant.es mentionnent un manque de temps et de ressources pour accomplir cette mission. Les personnes qui s'occupent de harcèlement occupent de multiples casquettes.

Enfin, très peu de répondant.es déclarent observer une véritable politique de prévention/formation au sein de leur établissement, voire peinent à distinguer les trois missions : « *En termes de formation, rien n'est organisé et rien n'est prévu. Pour moi, il est difficile de distinguer sensibilisation, prévention et formation.* » (référént.e harcèlement, HE) ; « *Les formations sont utiles et nécessaires (ex : formation juridique) mais le véritable enjeu est de passer de ces formations 'théoriques' à la mise en pratique au sein des établissements. Un véritable suivi est nécessaire : des accompagnements personnalisés en fonction des établissements (demande des moyens); organisation mutualisée de conférences/formations (avec obligation pour le personnel et/ou les directions de s'y rendre - mais, d'après ce qui nous est renvoyé, il n'est pas possible d'obliger des enseignant .es à se former); récurrence des dispositifs, adapté au turn-over dans les établissements ; méthode du 'disque rayé': **une formation ou une conférence one shot n'est sans aucun doute pas suffisant à un changement de culture*** » (ESA).

Les dispositifs d'évaluation

Voici deux extraits d'entretien :

« *Il faut une approche d'évaluation et de feedback pour définir une stratégie d'amélioration au sein de l'organisation* » (extrait d'entretien avec un.e conseiller.ère en prévention des RPS).

« *Il manque aussi cruellement d'un endroit où aller si on n'est pas content avec le fonctionnement du dispositif mis en place. Il peut y avoir des étudiant.es qui ne sont pas*

contents, des mesures qu'on prend, qui ne sont pas contents de nos services » (extrait d'entretien avec un.e psychologue)

Questions

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces extraits d'entretien ? Au sein de votre établissement existe-t-il un dispositif d'évaluation ?

Selon vous, faut-il s'inspirer des dispositifs d'évaluation des mesures de prévention de la loi bien-être ?

Les réponses à cette question sont faciles à analyser : **il n'existe pas de dispositif d'évaluation** au sein des établissements d'enseignement. Les répondant.es évoquent ici aussi **le manque de temps et de ressources pour mener des évaluations** : « *Faire des évaluations, ça prend du temps. On n'en a pas, on n'en fait pas...* » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « *Dans mon établissement, il n'existe pas de dispositif d'évaluation et c'est vrai que cela manque, d'autant que l'évaluation permettrait effectivement d'améliorer les actions mises en place. S'inspirer des dispositifs d'évaluation des mesures de prévention de la loi bien-être pourrait être intéressant. En tout cas, externaliser me semble toujours aussi pertinent, surtout en cas de litige. Les ressources manquent, aussi bien en interne qu'en externe* » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « *Au sein de mon établissement, il n'existe pas de dispositif d'évaluation. C'est évidemment problématique. Penser les possibilités de faire appel ; cela semble seulement ouvert pour les étudiant.es mis en cause, en cas de procédure disciplinaire enclenchée, et non pas pour l'étudiant victime qui souhaiterait contester la décision* » (réfèrent.e harcèlement, Université) ; « *Il serait intéressant qu'il y ait une centralisation au niveau de la CF, des dispositifs, actions, bonnes idées, écueils rencontrés, etc. J'ai l'impression qu'on bricole tous beaucoup, chacun dans notre coin, et que chacun à son niveau réinvente l'eau chaude sans vraiment de mutualisation des expériences. A cet égard, le dispositif informel de rencontre des personnes de soutien aux étudiant.es au sein de l'ES est vraiment précieux.* » (Université).

X.C Analyse du second tour de l'enquête Delphi

Les questions du second tour sont présentées tantôt comme des synthèses des réponses du 1^{er} tour sur un thème précis ; tantôt comme une mise en perspective d'alternatives proposées par les répondant.es.

Les difficultés de problématisation des situations de harcèlement, de violences et de discriminations

Question 1 : 30 répondant.es

Voici une synthèse des résultats du premier tour de l'enquête en ce qui concerne les difficultés de problématisation des situations de harcèlement, de violences et de discriminations :

La majorité des répondant.es décrit **des situations complexes** auxquelles ils et elles sont confronté.es en matière de harcèlement, de violences et de discriminations. De nombreux.ses répondant.es sont démunis face à ces situations souvent complexes et diversifiées.

« La définition de harcèlement est surtout importante pour les juristes et/ou personnes en charge du traitement de plainte ainsi que du type de prise en charge à apporter d'un point de vue 'législatif'. Concernant la victime, que ce soit du harcèlement ou non ce n'est pas tellement cela l'important, c'est de la souffrance morale ressentie, des émotions associées, des conséquences pour la personne et du besoin d'être compris et entendu par des personnes ressources au sein de l'institution (étudiants, directions, psychologues, enseignants, etc.) dont il est réellement question ! » (psychologue, HE)

Une majorité de répondant.es met en évidence des **relations de pouvoir** présentes dans les relations entre collègues/et la direction ou entre enseignant.es et étudiant.es. L'approche par cas, privilégiée au niveau juridique, se trouve limitée dans la mesure où elle ne permet pas de questionner le climat institutionnel dans lequel se produisent les situations de harcèlement, de violences, et de discriminations. Rares sont les victimes qui dénoncent les faits aux autorités de leur établissement et les cas judiciairisés ne représentent que la « pointe de l'iceberg ». De nombreux.ses répondant.es estiment que les situations de harcèlement, de violences et de discriminations dans l'enseignement supérieur doivent être analysées **au niveau organisationnel** afin d'identifier les effets de contexte qui sont problématiques en tenant compte de la vulnérabilité de la personne : *« A nouveau, le problème est la difficulté d'identifier, de nommer, de qualifier les agissements interpersonnels inadéquats sur le terrain. Il y a toute cette zone grise de 'petits' comportements inadéquats qui rendent les relations interpersonnelles inconfortables ou pénibles pour la victime, mais qu'il est bien difficile parfois de cerner, nommer ou d'en rendre toute la violence vécue. »* (réfèrent.e harcèlement, Université).

Avez-vous des réactions ou des commentaires ?

La plupart des répondant.es **sont d'accord** avec la synthèse et les éléments mis en évidence. *« Je suis d'accord avec ce constat. Il y a une difficulté à problématiser, même si des définitions existent et qu'il y a la circulaire de la Ministre comme référence. Elle n'est pas assez connue. »* (personne de contact genre, Université).

Plusieurs répondant.es reviennent sur **les relations de pouvoir** présentes dans les établissements : *« Bien sûr nos établissements sont traversés par des relations de pouvoir et c'est bien normal et c'est bien nécessaire. Ce qui peut être problématique n'est pas (ou pas que) la relation de pouvoir mais l'usage qui en est fait. Oui les situations évoquées doivent être analysées d'un point de vue organisationnel mais également structurel. »* (directeur.rice, ESA).

Plusieurs insistent sur le **rôle compliqué des directions** des établissements d'enseignement supérieur face aux situations de harcèlement, violences et discriminations. *« Les réponses sont explicites et décrivent bien la situation. La peur de l'institution de se retrouver face à un 'scandale médiatique' et la corporation enseignante qui défend ses méthodes d'enseignement,*

quand bien même l'humiliation en fait partie pour certains, sans volonté de se remettre en question est également un point compliqué dans les tensions » (réfèrent.e harcèlement, HE).

Aux difficultés de problématiser les situations de harcèlement, violences et discriminations, plusieurs répondant.es mettent en évidence **la difficulté de mobiliser des preuves** face à ces situations : *« Il est également difficile de recueillir des preuves ou de constituer un dossier lorsque la possible victime ne souhaite pas que l'on révèle son anonymat. De plus, la personne soupçonnée d'avoir commis des faits de harcèlement peut souvent contrôler le narratif en diffusant sa version des faits ouvertement à de nombreuses personnes, tout au long de l'enquête » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « A la difficulté de nommer ou de cerner les comportements inadéquats se rajoute la problématique de la preuve ; il n'est normalement pas du ressort de la direction d'un établissement d'enquêter pour déterminer s'il y a vraisemblablement eu des actes d'harcèlement, de violences ou de discrimination. Cela appartient aux autorités policières et c'est ensuite au système judiciaire à trancher, mais dans le cas où il n'y a pas eu de plaintes formelles, c'est à la direction qu'incombe cette charge. Du moins dans le cas où elle souhaite introduire via le PO une procédure disciplinaire » (conseiller.ère en prévention, ESA).*

Plusieurs répondant.es insistent sur la nécessité d'analyser et traiter ces problématiques **au niveau organisationnel avec le soutien de la FWB** : *« Je suis d'accord avec le fait que les problématiques de harcèlement doivent être analysées et traitées au niveau institutionnel. Je pense que l'organe FWB doit se montrer plus présent auprès des directions en leur apportant aide et soutien dans la gestion des dossiers liés à ces problématiques. » (psychologue, ESA) ; « Je partage cet avis. Dans notre établissement, nous avons mis en place une cellule composée de membres du personnel volontaires, parmi lesquels une psychologue, une juriste deux assistantes sociales, des enseignants ainsi qu'une représentation des étudiant.es.(...) Après 6 mois de fonctionnement, cette cellule de première ligne en vient au même constat: si certaines situations peuvent être démêlées en interne, la plupart des situations rencontrées mettent les membres mal à l'aise car il s'agit dans tous les cas de membres du personnel ou d'étudiants qui se penchent sur des situations de collègues ou d'autres étudiants » (directeur.ice, HE).*

Quelques répondant.es rappellent l'importance des **formations** : *« Je suis tout à fait d'accord de toujours ramener le problème à l'organisation. Pour moi, il faut absolument donner des formations aux autorités et à toute personne gérant une équipe. Des formations en management, en sensibilisation des rapports de domination sur les lieux de travail, sur les luttes contre les discriminations, en écoute active, en assertivité. Il faut également donner les moyens aux personnes de réaliser cela. Des budgets doivent être alloués à ces formations qui doivent être rendues obligatoires. Pour les hautes écoles, cela pourrait se trouver dans le décret fixant l'organisation de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles du 14 mars 2019 (article 13, article 14) qui prévoit déjà un plan de formation pour le collège de direction mais non obligatoire. Tant qu'il n'y a pas d'obligation en la matière, les personnes qui s'y prennent mal ne changeront pas. » (représentant.e syndical.e, HE).*

Le manque d'outils face aux situations de harcèlement, de violences et de discriminations

Question 1 : 31 répondant.es

Voici une synthèse des résultats du premier tour de l'enquête en ce qui concerne **le fait d'être outillé.e** pour faire face aux situations de harcèlement, de violences et de discriminations :

La majorité des répondant.es exprime **ne pas se sentir outillée** face aux différentes situations reprises dans la circulaire (Circulaire 8256, émise le 13 septembre 2021) que ce soit **tant vis-à-vis des membres du personnel que des étudiant.es**. Ce sentiment est encore exacerbé pour les répondant.es dans les Écoles supérieures des Arts. Des structures existent mais ne sont pas suffisamment bien outillées et manquent souvent de ressources.

Plusieurs difficultés sont avancées :

- **le manque de ressource “temps”** (ces questions sont à traiter en plus de tout le reste de travail) ;
- **le manque de ressource en matière de formation spécifique** sur les questions de harcèlement, de violences et de discriminations pour les intervenants psychosociaux (psychologues, conseiller.ères en prévention, etc.) qui se trouvent en première ligne ;
- **la difficulté d'identifier les ressources** de bonne qualité ;
- **le manque de soutien juridique** (complexité du cadre ; peur de ne pas protéger la victime... ou l'établissement), principalement dans les Hautes écoles et les Écoles supérieures des Arts (les Universités disposent d'un service juridique interne)
- **la précarité des fonctions** comme celle de référent.e harcèlement (souvent temps partiel et contrat court terme) et des dispositifs eux-mêmes (dont le financement n'est souvent pas stabilisé), précarité qui est liée à une absence de plan d'action de l'établissement sur cette thématique ;
- **le peu de prise en considération des questions relatives à la prévention secondaire** : la protection des victimes, des témoins, des lanceur.euses d'alerte ainsi qu'au suivi des personnes impliquées.

Avez-vous des réactions ou des commentaires ?

La plupart des répondant.es **sont d'accord** avec la synthèse « *Je ne peux que confirmer* » (directeur.rice, ESA). Certains répondant.es apportent quelques nuances, notamment ici en ce qui concerne « le manque de soutien juridique » : « *Nous rejoignons la plupart de ces constats. A nuancer pour ce qui est du soutien juridique en fonction du réseau et de la capacité financière des établissements (PO).* » (conseiller.ère en prévention, ESA).

Un.e répondant.e ajoute un élément concernant la fragmentation des dispositifs et le manque de politique globale contre le harcèlement, les discriminations et les violences : « *Je suis d'accord. J'ajouterais un problème supplémentaire souligné dans le Rapport du comité d'expert.es de*

l'UCLouvain (présidé par F. Tulkens) : le droit belge soumet le harcèlement moral et sexuel au travail à la réglementation sur le bien-être au travail, où ces comportements sont abordés aux chapitres des risques psychosociaux. La législation privilégie ainsi une approche en termes de risques psychosociaux plutôt que du point de vue du droit fondamental à l'égalité, alors que les deux approches devraient être menées ensemble. Cela mène à une fragmentation des dispositifs au sein des établissements. En outre, les services d'écoute et d'accompagnement en cas de harcèlement et violence (risques psychosociaux) ne sont pas compétents pour traiter d'autres types de discrimination (égalité). On aurait besoin d'une politique globale contre les discriminations (y compris le harcèlement et la violence) et non seulement focalisée sur le genre (mais en gardant une double approche 'global' et 'spécifique'). » (personne de contact genre, Université).

Beaucoup insistent sur **le manque de ressources disponibles** : « *Prise en considération des situations beaucoup trop tard. On réagit plus que prévenir. On traite les plaintes quand elles arrivent. Les outils de prévention sont nettement insuffisants et/ou insuffisamment utilisés. Le peu de ressources est utilisé en conséquence.* » (conseiller.ère en prévention, HE) ; « *Je confirme un manque de moyens en ESA. Les ESA WBE bénéficient cependant d'un service juridique au sein de leur pouvoir organisateur. L'acquisition d'outils dépend encore trop de motivations personnelles. Les ESA sont demanderesses de service de médiation. Le fait que les écoles doivent répondre à un appel pour obtenir des moyens de lutte contre les harcèlement, violences, discriminations, ... témoigne à lui seul du manque de moyens structurels. De plus la pression est telle actuellement qu'il est tentant de donner des gages d'engagement, de déconstruction, ... Cela peut conduire à des peines à défaut de justice ou à une 'justice' punitive plutôt que transformatrice.* » (directeur.rice, ESA) ; « *Aucune lutte contre le harcèlement ne pourra se mener si les établissements d'enseignement supérieur ne disposent pas des moyens suffisants pour accueillir la parole et aider à son institutionnalisation le cas échéant. Chaque établissement devrait disposer d'une ressource interne ou externe consacrée exclusivement à cette question, à des spécialistes pour sortir de la problématique soulevée dans la question 1. Ainsi l'ULB dispose d'une cellule spécifique, l'UCL aussi mais trop peu de personnel, l'UNamur aussi, les ESA de Bruxelles se sont réunies pour en créer une ensemble mais il s'agit d'un projet pilote et temporaire, dépendant de subsides. Accueillir la parole des victimes sans savoir combien nous serons dans l'institution, sans avoir le temps d'investiguer n'est ni réaliste ni raisonnable.* » (psychologue, Université).

Plusieurs répondant.es reviennent également sur **le manque de formation** : « *Je partage cet avis... Les référents et référentes harcèlement ont été désignées bénévoles, elles n'ont aucune formation, aucun moyen. Même si leur rôle n'est que d'aiguiller vers un service, une formation à l'écoute devrait être organisée* » (représentant.e syndical.e, HE).

Quelques répondant.es insistent sur l'importance de disposer **d'une cellule externe** pour le traitement de ces problématiques (cet aspect sera détaillé dans une question suivante) « *Je rejoins l'analyse, même si les autres formes d'enseignement supérieur sont sans doute mieux outillées que les ESA. Comme je l'ai précisé dans ma réponse à la première question, si une cellule de première ligne a bien été mise en place comme le recommande la circulaire du 13 septembre 2021, un dispositif interne ne permet pas de gérer certaines situations qui*

nécessiteraient un encadrement, un arbitrage, un traitement par une cellule externe. » (responsable service étudiants, HE).

« Nous ne pouvons que marquer notre accord avec les éléments cités comme 'manquants'. En parallèle, nous nous interrogeons sur les outils qui seraient utiles, nécessaires. Quels besoins se cachent-ils derrière ce sentiment de ne pas être suffisamment outillé.e ? Quel type de formation (nommé comme manquantes) serait-il judicieux de mettre en place ? Comment s'assurer que les formations données portent leurs fruits ? Comment assurer un suivi des formations, une intervision, un dispositif d'outillage continu ? » (ESA).

Question 2 : 28 répondant.es

Plus précisément en ce qui concerne les travailleur.euses qui sont **protégé.es dans le cadre de la loi bien-être** : la majorité des répondant.es confirme la **« lourdeur » de la procédure formelle dans le cadre de ladite loi**. La voie informelle est privilégiée dans la majorité des cas.

« Je pense qu'effectivement, les situations sont souvent 'régées' en interne et bien souvent au détriment de la victime (qui est, par exemple, écartée du service alors que ce n'était pas son souhait au départ). Aucune vraie solution n'est apportée, ni par la direction, ni par le responsable RH, ni par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Des conciliations sont proposées dans de nombreux cas mais elles ne sont pas toujours possibles et ne règlent pas tous les problèmes. D'après moi, des sanctions doivent être prises si des comportements inappropriés avérés ont été observés, ce qui n'est pas le cas actuellement » (réfèrent.e harcèlement, HE).

De nombreux.es répondant.es mettent en évidence **l'absence de politique pro-active au sein de certains établissements** *« ce n'est pas le cadre légal qui est le problème mais c'est comment l'établissement pousse les dossiers sous 'la carpe' et à ma connaissance, aucun n'a une politique pro-active permanente à destination de tout le monde (de la nettoyeuse au prof en passant par l'administrateur ou le délégué syndical) »* (HE).

Avez-vous des réactions ou des commentaires ?

La plupart des répondant.es **sont d'accord avec la synthèse** et les différents points abordés. *« Je suis totalement d'accord, il n'y a aucune sanction effective pour les auteur.es. L'accompagnement des ces derniers et les recommandations souvent non contraignantes entraînent un **sentiment d'impunité** pour les auteur.es qui récidivent facilement, augmentant ainsi le nombre de victimes qui finissent par ne plus parler ou qui quittent l'institution. Cela donne **le sentiment aux victimes d'être elles-mêmes sanctionnées** ! Les cas sont très nombreux et de même que les faits qui incriminent des supérieur.es hiérarchiques »* (psychologue, HE).

Plusieurs répondant.es reviennent sur le fait que **les établissements poussent les dossiers de harcèlement, discriminations et violences « sous la carpe »** : *« Et oui ce genre de situations qui sont censées remonter à la Direction, embêtent, car cela veut dire qu'il y a de la violence institutionnelle, qu'il y a des situations dont il faudra référer dans les hautes sphères... Je pense donc que c'est pratique courante de **régler ce genre de conflits en interne**, et de*

*pousser ces dossiers sous la carquette, pour ne pas risquer d'ouvrir une enquête, ou que les syndicats s'en mêlent par exemple. L'image d'une institution c'est sacré, attention... Entre sacralité, et sacrilège, il n'y a qu'un pas... » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « Les autorités académiques et les pouvoirs politiques ont une politique pro-active pour dissimuler les problèmes et faire en sorte que les situations impliquant du personnel, en particulier les directions, soient neutralisées, cachées et que ce soit le travailleur qui paye » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « C'est assez vrai, le seul cadre légal parfois utilisé est la loi travail et l'utilisation des conseillers en prévention risques psychosociaux. Le problème, ce sont les deux procédures et le fait que ce soit **l'employeur.euse la personne de contact des conseillers** : si on veut garder l'anonymat, la procédure ne mène à rien ; si on veut agir, l'employeur.euse est informé du nom de la personne qui porte plainte. Si les problèmes sont organisationnels, cela se retournera contre le ou la lanceuse d'alerte qui sera écartée. Ce processus est complètement biaisé et inexploitable. Je l'ai vécu, les personnes victimes sont mises dans des placards et isolées de la structure. Les auteur.es sont généralement désignés à des postes mieux rémunérés pour qu'ils arrêtent leurs agissements. C'est inacceptable mais on ne sait rien faire contre cela. » (représentant.e syndical.e, HE) ;*

Quelques répondant.es insistent aussi sur **la lenteur de la procédure** qui finalement n'aboutit pas : « Il y a peu d'exemples de cas qui ont mené à une sanction, les 'cas' trainent souvent, surtout lorsqu'il y a une procédure judiciaire. Quid d'un.e prof qui est accusé et dont le dossier est traité en justice ? On est dans cette période où le besoin de procédures et de transparence oblige l'Université à se poser des questions de politique du personnel qui lui sont propres, là où en général elle n'en avait pas et où les règles suivies provenaient du besoin de produire de la bonne science ou un bon enseignement, pas de se conduire convenablement entre collègues » (personne de contact genre, Université).

Certains insistent aussi sur la difficulté, voire l'impossibilité de mettre en place **des mesures de protection** : « Je suis d'accord et en même temps, il appartient au CPAP de faire remonter les dossiers vers la justice si ses recommandations ne sont pas respectées. L'autre problème est la difficulté, voire l'impossibilité de mettre en place des mesures de protection. En effet, un.e étudiant.e qui devrait déposer plainte contre son enseignant.e, son superviseur.euse de mémoire ou de stage ne le fera pas si on ne peut lui offrir la garantie que cette personne ne participera pas à son évaluation et ce quelle que soit l'issue de l'instruction. Empêcher un enseignant.e d'évaluer un.e étudiant.e, c'est modifier son contrat de travail et cela s'oppose donc à la Loi de protection du bien-être au travail. Si l'enseignant.e se sent injustement accusé et décide de saisir le CPAP, il devra légalement être protégé. L'étudiant.e non. De plus, nous sommes face à un public pour lequel la frontière est floue : ils sont majeurs et certains membres du personnel et avocat ne conçoivent pas que le déséquilibre de pouvoir entre l'étudiant.e et le/la professeur.e est un possible moyen de contrainte dont certains usent et abusent » (réfèrent.e harcèlement, Université).

Un.e répondant.e parle du **projet SAFESA**, qui a permis de donner une formation juridique aux membres des directions des ESA et d'identifier des pistes de réflexion sur le sujet : « La formation juridique qui a été dispensée grâce au Pôle académique de Bruxelles (cellule Safesa) a permis d'identifier plusieurs pistes de réflexion quant à une véritable politique

d'établissement, préventive et non pas que punitive (adaptation du règlement des études, sensibilisation en interne via des GT, travail sur des chartes éthiques, etc...), mais il convient de souligner qu'il manque encore beaucoup d'outils d'accompagnement et de soutien des administrateurs et responsables RH. » (conseiller.ère en prévention, ESA)

La relation pédagogique

Question 1 : 32 répondant.es

Voici une synthèse des résultats du premier tour de l'enquête en ce qui concerne **les spécificités de la relation pédagogique** :

Beaucoup de répondant.es soutiennent l'idée de développer **un code de déontologie pour les enseignant.es de l'enseignement supérieur**. Nombreux.ses sont les répondant.es qui insistent sur l'importance de développer des **formations continues** et, dans certains cas, **obligatoires** sur le sujet de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur ; sujet qui n'est pas nécessairement abordé dans les formations actuelles. De manière générale, trop peu de temps et de budget sont consacrés à la formation des enseignant.es du supérieur.

*« Je suis tout à fait d'accord concernant l'importance des **formations continues des enseignants** ! Le monde change, évolue, les réalités s'entrechoquent souvent entre les étudiant.es et les enseignant.es. Former les étudiant.es est essentiel mais **trop peu de budget et de temps consacré à la formation des enseignants surtout concernant les questions liées aux violences, discriminations et harcèlement** » (psychologue, HE).*

*« Certains enseignants usent de leur position hiérarchique pour soumettre les étudiant.es à leurs exigences... **Un code déontologique** à respecter avec des exemples précis de comportements à favoriser ou à éviter me paraîtrait efficace. Cela mettrait un cadre et des sanctions seraient envisageables si celui-ci n'était pas respecté » (réfèrent.e harcèlement, HE).*

Plusieurs répondant.es mettent en évidence le fait que de nombreux.ses enseignant.es évoquent **la liberté académique** et éprouvent des difficultés à « comprendre » la relation de pouvoir dans laquelle ils et elles se trouvent avec les étudiant.es.

« Le corps enseignant est effectivement fort résistant aux changements et très obtus face aux suggestions au nom de la liberté pédagogique. Si je suis bien d'accord avec eux quant à la notion de respect qui a tendance à s'étioler au sein des étudiant.es. Toutefois, certains enseignants confondent le respect qui leur est dû avec un pouvoir d'autorité qu'ils utilisent de manière non respectueuse eux-mêmes » (réfèrent.e harcèlement, HE).

- **Pensez-vous que la rédaction d'un canevas de code déontologique commun aux enseignant.es des EES de la FWB serait envisageable ?**

- **Pourrait-elle être coordonnée par au niveau institutionnel, au niveau d'organes de gestion conjoints, par la FWB, autre ?**

- **Ce canevas pourrait-il intégrer les dimensions propres à l'éthique en matière de recherche ?**

La plupart des répondant.es pensent que c'est une bonne idée de rédiger un canevas de code de déontologie commun aux enseignant.es de EES en Fédération Wallonie-Bruxelles. Beaucoup estiment que c'est le niveau institutionnel qui doit coordonner le code de déontologie : la FWB et/ou l'ARES. *« Plus que souhaitable, la rédaction d'un code déontologique est absolument nécessaire : beaucoup de professeurs ne marquent pas du tout leur accord face à certaines questions sociétales actuelles (notamment sur la notion de genre, ...) et sans texte clair et précis, il est difficile de les contraindre à respecter des notions qui sont fondamentales pour le bien-être des étudiant.es notamment. Ce texte DOIT être coordonné à un haut niveau institutionnel, ne pas être laissé à l'appréciation de chaque école, puisqu'il s'agit de notions sociétales, globales et non pas spécifiques. »* (référent.e harcèlement, ESA).

Plusieurs pensent que le **canevas doit être le même pour tous les établissements** et ensuite il faut laisser la possibilité de l'adapter aux spécificités de chaque établissement : *« A notre sens, ce document est à établir au niveau de la **Fédération Wallonie-Bruxelles ou de l'ARES**. Il n'y a pas de différences fondamentales à ce niveau entre les établissements, même si chaque établissement devra faire passer le message selon les spécificités qui lui sont propres »* (psychologue, HE). *« Je pense que oui, l'ARES pourrait être le bon endroit d'autant que la conférence des PCG va y être créée dans les semaines à venir »* (représentant.e syndical.e, HE). Par ailleurs, plusieurs insistent sur le fait qu'il doit avoir une **force contraignante** pour ne pas être un « document de plus ».

Certains répondant.es insistent sur l'importance du processus de construction du code de déontologie : il doit être coconstruit et avoir l'adhésion des enseignant.es/directions. *« Nous pensons qu'il serait opportun d'arriver à co-construire un code de déontologie commun, car même si les contextes peuvent être changeants, les comportements à bannir restent les mêmes ! Par ailleurs, une coordination à un niveau supra-institutionnel serait le mieux, car cela permettrait de gagner un temps précieux. »* (conseiller.ère en prévention, ESA) ; *« Pour en assurer l'adhésion, il est nécessaire que les gens soient associés au projet et le soutiennent, sinon les enseignant.es et enseignantes risquent de ne pas comprendre, voire de ne pas se sentir concerné.es. »* (service juridique, HE)

Quelques répondant.es sont sceptiques quant à la réelle portée d'un code de déontologie qui ne réglera pas tous les problèmes. *« Rédiger un énième document peut être une piste mais cela va-t-il concrètement mener à un changement dans le fonctionnement actuel ? Je pense qu'il s'agit plutôt d'une réflexion systémique globale avec une réflexion sur les outils concrets à proposer aux acteurs de terrain... »* (psychologue, HE) ; *« Oui, cela pourrait être intéressant. Cela étant, il reste nécessaire que les directions aient le courage d'agir si on veut que ce code ait une utilité quelconque. »* (référent.e genre, HE) ; *« Nous nous demandons ce en quoi va consister ce code de déontologie. Cela ne sera pas efficace s'il s'agit juste d'une circulaire, cela nécessite des formations et discussions. Il ne doit pas comporter uniquement des valeurs générales, mais adapter les comportements qu'il proscrie et encourage aux enjeux de l'enseignement supérieur. »* (juriste, HE) ; *« Un code déontologique pourrait être utile, même si je partage certains des commentaires qui évoquent l'immobilisme, l'absence de remise en question des enseignants et la résistance au changement. Triste à dire mais la grande majorité des membres du personnel n'ont pas besoin d'un code déontologique, ils respectent une éthique*

de manière naturelle. **Les quelques enseignants réfractaires au changement n'auront que faire d'un code déontologique.** Selon moi, ce code devrait être proposé par la FWB et doit intégrer la dimension recherche, même si cette dimension est déjà présente via un engagement de la part du chercheur qui dépose un projet en vue de son financement. » (directeur.rice, HE) ; « **Cependant, reste le problème de fond soulevé dans les deux premières questions : un traitement interne des situations n'est pas la solution idéale.** » (directeur.rice, HE).

Plusieurs répondant.es reviennent aussi dans cette question sur **l'importance des formations** : formations continues, formations obligatoires, etc. « *Je pense aussi que comme c'est le cas dans l'obligatoire, la formation continue devrait être obligatoire et ORGANISÉE. C'est à dire que le membre du personnel devrait se former et que cela serait comptabilisé dans ses heures de cours ou de travail (personnel administratif), pas en plus et pas sans moyen. Dans les écoles de l'obligatoire, les établissements sont fermés aux élèves les jours de conférences pédagogiques. Pourquoi pense-t-on qu'un membre du personnel du supérieur n'a plus besoin de formation ?* » (représentant.e syndical.e, HE) ; « *Oui il faut soutenir ces formations pour le personnel en première ligne, càd les personnes qui sont en contact régulier avec les étudiant.es. Formation sur la méthode de préoccupation partagée par exemple, via le centre RESIS, pour gérer une situation de harcèlement. Connaissances diverses sur les différents handicaps, et sur certains aménagements à prévoir. S'informer sur l'évolution du monde LGBTQIA+ et sur l'inclusion de ces personnes au sein de nos écoles. etc. etc.* » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « *Oui !!! Il est plus que temps que la FWB impose ce genre de formation aux enseignants et ce tout au long de leur carrière.* » (psychologue, ESA).

En ce qui concerne **l'éthique de la recherche**, les répondant.es sont plus mitigé.es sur l'intérêt d'intégrer cette dimension dans le code de déontologie : « *La question de l'éthique en matière de recherche paraît être beaucoup plus vaste que celle du harcèlement et des violences et/ou discriminations. Nous aurions tendance à les scinder.* » (conseiller.ère en prévention, ESA) ; « *Concernant l'éthique de la recherche spécifique, celle-ci comporte d'autres questions de pouvoirs, de hiérarchie, qui sont étrangères, ou du moins pas identiques à l'enseignement. Ce dernier peut néanmoins s'inspirer de ce qui se fait dans le milieu* » (Université).

Question 2 : 32 répondant.es

Plusieurs répondant.es soulignent que **les formations pédagogiques ciblées sur la thématique de harcèlement (genre, inclusion, diversité)** n'existent pas (ou peu) : faut-il soutenir le développement de ces formations ? Si oui à quel niveau ?

Tous les répondant.es sont d'accord avec l'idée de développer des formations pédagogiques ciblées sur la thématique du harcèlement. « *oui très important, et important de coordonner cela au niveau FWB* » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « *Oui, et à TOUS les niveaux* ». Certains répondant.es insistent sur le fait que ces formations doivent être développées pour tous les membres du personnel et pas uniquement pour les enseignant.es : « *Oui, il faut soutenir le développement de ces formations pour tous les membres du personnel et pas seulement pour le corps enseignant* » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « *Oui il faut soutenir le développement de ces formations sur deux niveaux différents : celui à destination des étudiant.es et celui pour les enseignant.es + le personnel administratif (avec un focus*

particulier pour les enseignant.es) » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « Bien sûr ! A tous les niveaux, autant pour les directions d'établissement que pour les membres du personnel (ouvrier, administratif) qui sont également en contact avec les étudiant.e.s, que les enseignant.e.s » (conseiller.ère en prévention, ESA).

Certains répondant.es insistent sur l'importance de donner un **caractère obligatoire** à ces formations : *« Oui, il le faut et il faut les rendre obligatoires. L'ARES va proposer des formations aux PCG, des associations ont répondu au cahier des charges donc des organismes existent : genres pluriels, le monde selon les femmes, Garance asbl, L'Université des femmes, alter visio, crible asbl, etc. En plus de cela des certificats existent mais sont plus longs. L'Université de Genève a créé un mooc de formation en ligne et gratuit pour le suivre (50€ si on veut le certificat qui atteste de la réussite). Il donne les bases en matière de sensibilisation aux problématiques de genre. Le comité femmes et sciences a le projet de rendre une formation en ligne (celle de l'UCLouvain) disponible pour tous les établissements d'enseignement supérieur. C'est très paradoxal que le monde de l'enseignement ne comprenne pas qu'il faut éduquer, y compris son personnel, pour changer les mentalités. Il ne faut pas réinventer le fil à couper le beurre, il faut juste partir de l'existant. »* (représentant.e syndical.e, HE) ; *« Il est bon d'avoir dans ce cadre un intérêt pour ce qui se fait à l'extérieur. Lors du suivi d'une formation à l'Université de Montréal, notre personne de contact genre a constaté que toute personne qui commence une formation dans cet établissement doit visionner une capsule de sensibilisation sur la question du genre. Cela pourrait être une piste intéressante. »* (juriste, HE).

« Il faudrait tout simplement penser la formation pédagogique dans son ensemble des enseignants à l'Université. Qu'ont-ils comme formation ? Ben aucune en fait. Les promotions devraient aussi être soumises à de telles formations et leur évaluation. Tout le monde est évalué mais peu d'enseignant le sont vraiment. Incohérent, non ? » (réfèrent.e harcèlement, Université).

Les groupes vulnérables

Question 1: 29 répondant.es

Voici une synthèse des résultats du premier tour de l'enquête en ce qui concerne **les groupes vulnérables** :

En ce qui concerne les groupes vulnérables, de nombreux.ses répondant.es mettent en évidence toutes **les fonctions avec un statut précaire** : les chercheur.es non stabilisé.es qui ont des contrats souvent à court terme, mais aussi d'autres fonctions à statut temporaire ainsi que les étudiant.es internationaux.ales. Dans les ESA, les différences de statuts peuvent aussi être source de discriminations, violences ou harcèlement. Les répondant.es des Universités soulignent la difficulté du statut lié aux doctorant.es et/ou aux assistant.es.

« Entre chercheur.es en termes de sécurité, de durée de la bourse, de montant, d'accès à du matériel etc... Ca fragilise le corps scientifique qui ne sait pas toujours se battre à partir de réalités si différentes. - la vulnérabilité : c'est principalement la relation hiérarchique qui est la source de harcèlement. Quand les doctorant.es ne peuvent se défendre ou être défendu.es,

c'est encore plus problématique. La situation des étudiantes internationales en demande de visa ou de personne de référence est particulièrement préoccupante » (Université). « D'autres fonctions à statut temporaire (CDD, personnel non nommé, ...) sont également dans une situation de faiblesse potentielle de réactions vis-à-vis notamment de leur employeur. Ils passent bien souvent par la délégation du personnel pour communiquer des situations problématiques ». (conseiller.ère en prévention, HE).

Les **lieux de stage** sont aussi identifiés par plusieurs répondant.es comme des endroits où les situations de discrimination, violence et harcèlement s'exercent. Les répondant.es ne se sentent pas toujours outillé.es pour faire face à ces situations. En ce qui concerne les doctorant.es, parmi les **pistes de solutions** évoquées par les répondant.es, plusieurs insistent sur **l'importance d'une formation obligatoire des promoteur.rices de thèse aux risques psychosociaux et au management** ainsi que sur la mise en place de **dispositifs de prévention** tels que des mentorats collectifs, des pratiques plus collectives qui permettent d'ouvrir à d'autres personnes la dyade 'doctorant.e-promoteur.rice', de l'accompagnement/supervision des promoteur.rices.

- Avez-vous des réactions ou des commentaires ?

- Plusieurs répondant.es soulignent l'importance d'organiser des formations spécifiques pour les promoteur.rices de doctorat. Qu'en pensez-vous ?

De nombreux.ses répondant.es ne commentent pas cette synthèse. Plusieurs ne se sentent pas concernés par la question des doctorant.es (dans certaines HE et ESA).

Les répondant.es qui se positionnent par rapport à la synthèse insistent sur l'importance de former tout le monde et pas uniquement les promoteur.rices de thèse. *« C'est à nouveau la même chose, former l'ensemble des membres du personnel pour les sensibiliser et les outiller. Pourquoi ne pas imaginer que l'on ne pourrait être promoteur ou promotrice qu'après avoir suivi un petit module de formation ? Il faudrait également modifier les statuts des assistant.es et des chercheu.rs.ses. Ces statuts ne protègent en rien les personnes. Ces personnes ont déjà fini leur second cycle universitaire et devraient à ce titre avoir un vrai statut d'enseignant.e... Le statut des hautes écoles de maître-assistant.e paraît être une bonne piste. Ce statut concerne les enseignant.es des hautes écoles en possession d'un titre de second cycle et ayant une charge de cours. Si les promoteur.rices avaient en charge des vrais enseignant.es chercheurs.euses, il n'y aurait déjà plus cette notion d'assistance »* (représentant.e syndical.e, HE).

Par ailleurs, il ne faut pas se limiter à la mise en place de formations. Dans le cadre du doctorat, des dispositifs doivent être mis en place afin de protéger davantage les doctorant.es : *« Je suis d'accord. Mais les actions ne doivent pas se limiter aux formations. Il faut mettre en place des mécanismes pour protéger les personnes les plus précaires (ex. faciliter le changement de promoteur, ne pas faire dépendre les financements à l'approbation du promoteur, protection contre les repréailles, etc.). »* (réfèrent.e genre, Université). Des changements de statuts doivent également être envisagés : *« Il est clair que les personnes - et notamment les chercheurs sous contrats ou les doctorants - sont par nature plus fragilisés, leur avenir dépendant en grande partie du soutien qu'ils recevront ou pas de leur promoteur/trice. C'est dans la nature même du système qui fonde le début de la carrière académique sur ce duo promoteur/doctorant.*

Offrir des formations pour les promoteurs peut être une bonne idée mais le plus important est probablement de s'assurer que le doctorant est aussi (activement !) suivi par un comité de thèse qui sera susceptible de modérer/accompagner/dénoncer en fonction des situations constatées » (direction, Université).

Plusieurs répondant.es reviennent sur la vulnérabilité des étudiant.es étranger.ères et des étudiant.es stagiaires : « *Dans le cadre de notre école, les personnes vulnérables me semblent être les étudiant.es qui arrivent, pour leurs études, d'un autre pays et dont la famille ne réside pas en Belgique. Nous avons en effet un grand nombre d'étudiant.es français.es par exemple. Ces personnes sont en Belgique sans leur famille et parfois avec des ressources financières très limitées. Avant de se développer un réseau ici, ils peuvent être très seul.es et ont en tout cas moins de référents ici que chez elleux. Pareil pour les Erasmus.* » (chargé.e des affaires sociales, ESA) ; « *Je n'ai pas d'avis en ce qui concerne les assistants. Cependant, j'ai eu des plaintes d'étudiants qui se sont sentis harcelés sur leur lieu de stage et pas soutenus par leur professeur de pratique* » (réfèrent.e harcèlement, HE).

Le double rôle des EES en matière de gestion des situations de harcèlement

Question 1: 30 répondant.es

Une majorité de répondant.es insiste sur l'importance du **double rôle** que doit pouvoir jouer l'établissement **en interne : le rôle de porte d'entrée pour le dévoilement** de situations de harcèlement, de violences et de discriminations, et **le rôle d'orientation**.

Les personnes qui assurent ce rôle en interne doivent pouvoir **être formées spécifiquement** aux questions de harcèlement, violences et discriminations. La plupart des répondant.es **ne sont pas favorables au dispositif des sentinelles d'étudiant.es** qui manquent de formation et se trouvent confronté.es à des situations difficiles. De plus, étant donné que les étudiant.es ne sont pas amené.es à rester dans l'EES, il est nécessaire de former constamment de nouveaux.elles étudiant.es. Or, **des structures pérennes sont nécessaires**.

« Il nous semble essentiel de souligner que le recueil de tels vécus est une compétence qui demande également de savoir/pouvoir prendre du recul sur la situation et d'être encadré.es (secret professionnel, neutralité, supervisions). Nous avons, dans notre pratique, rencontré des personnes témoignant que ce 'rôle' est un facteur de stress supplémentaire et avons pu détecter de l'épuisement, des vécus d'impuissance, voire de 'ras-le-bol' et des symptômes de stress vicariant en lien avec les témoignages reçus. Les dispositifs mis en place sont donc le signe d'un réel besoin de s'atteler à l'accueil de tels témoignages auquel les établissements ont tenté de répondre à la hauteur de leurs moyens. Cette créativité est à saluer mais semble, à l'épreuve des faits, assez insatisfaisante voire insuffisante. » (psychologue, ESA).

Face à ces constats, nombreux sont les répondant.es qui évoquent la nécessité de pouvoir prendre appui sur **une cellule externe et pérenne**, un pool de compétence à disposition des établissements d'enseignement supérieur. Cette cellule spécialisée disposerait d'un volet juridique mais serait également une cellule d'accueil et de soutien spécialisée sur les problématiques de harcèlement, de violences et de discriminations.

« Un service spécialisé dans l'accueil et l'accompagnement de problématiques liées aux violences et au harcèlement, avec des moyens spécifiques attribués (du personnel, de la communication, de la formation, ...) » (psychologue, HE).

« Il faut en effet un organisme pérenne, indépendant, unique et subsidié pour faire face » (représentant.e syndical.e, HE).

L'indépendance de cette cellule par rapport aux établissements est un élément central. Les dispositifs tels que **Safesa et Cash-e** sont cités par une majorité de répondant.es comme étant des bonnes pratiques en ce qui concerne les étudiant.es.

- Avez-vous des réactions ou des commentaires ?

- Selon vous, faudrait-il mutualiser des ressources (comme c'est le cas dans des projets Safesa et Cash-e) ? Qu'en pensez-vous ? N'hésitez pas à illustrer votre réponse sur base d'un exemple concret.

La plupart sont d'accord avec **la nécessité de développer une cellule externe, pérenne et indépendante**. Pour ce faire, de nombreux.es répondant.es sont favorables à une **mutualisation des ressources**. « Tout à fait d'accord avec ce passage qui résume ma pensée : « Il faut en effet un organisme pérenne, indépendant, unique et subsidié pour faire face » (représentant.e syndical.e, HE) ; « Nous sommes favorables à l'idée d'une structure pérenne externe : cela permettra une mutualisation de ressources pour des questions spécifiques qui touchent tous les établissements. Actuellement nous sommes confrontés au problème suivant : il n'y a pas d'associations, de structures, dédiées à ces questions spécifiquement pour l'enseignement supérieur. Il faut également voir les compétences d'une telle structure. Il faut enfin être conscient que cette structure nécessite **une pluralité de fonctions complémentaires** : juridique, psycho-sociale, etc... qui travaillent ensemble. Des liens entre cette structure et les associations et structures plus généralistes comme UNIA, les CPVS, etc... pourraient être favorisés. » (juriste, HE) ; « Mutualiser des ressources serait une idée en effet. Un organisme comme Safesa est une chouette initiative, qui devrait se fédéraliser au niveau national, ou en tout cas être actif au sein de toute la FWB, et pas juste à Bruxelles. Pour cela il faut que le gouvernement revalorise encore un peu le secteur d'aide de première ligne. Vu dans Le soir le 19/09/2023 : Les établissements d'enseignement supérieur n'ont pas à prendre à leur charge les problèmes de santé mentale rencontrés par les étudiant.es, a jugé mardi la ministre de l'Enseignement supérieur, Françoise Bertieaux (MR) après le récent cri d'alerte lancé par les recteurs francophones à ce sujet. Et en effet nous ne sommes pas assez nombreux pour l'instant pour gérer cela en interne. **Il va donc falloir encore lutter pour nous faire entendre**. Et cette solution d'organisme externe répondrait déjà en partie à ce problème de qui doit s'occuper de la santé mentale des étudiant.es. » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « **un service externe à l'Université pourrait être une bonne chose** car par expérience, les étudiant.es ont parfois la crainte du lien entre le dispositif existant et les autorités, pouvant à leurs yeux nuire à l'impartialité du traitement des situations. Il faut par contre se rendre à l'évidence de la problématique des moyens dans ce projet de service unique. » (réfèrent.e harcèlement, Université).

Plusieurs répondant.es insistent sur l'importance de donner à cette cellule externe un cadre légal et des possibilités d'agir dans les établissements à travers la possibilité d'institutionnaliser les signalements : « **Je pense qu'il est urgent d'avoir un point de contact externe, centralisé, unique et largement financé pour la FWB.** Cet organisme devrait avoir un cadre légal et une possibilité d'agir directement dans les établissements en prenant des mesures contre les auteur.es.rices de violence. Il ne faut pas juste créer une structure en ne lui donnant aucun cadre légal, cela ne fonctionnera pas. Il faut également permettre l'anonymat des personnes qui portent plainte au sein de leur institution. » (représentant.e syndical.e, HE) ; « Il est essentiel que ces cellules aient également **la possibilité d'institutionnaliser les signalements**, c'est à dire, les rendre officiels et demander une prise en charge officielle. Pour ce faire, les EES qui rejoindraient la même cellule devraient accepter leurs procédures dont celles qui consistent à accompagner l'étudiant dans un dépôt de plainte et la mise en place de mesures de protection (comme l'interdiction d'évaluer pour le membre du personnel mis en cause et ce dès qu'il y a plainte sans présager de la responsabilité de qui que ce soit). Sans ceci, il est illusoire de croire qu'un service externe pourra contribuer au changement des mentalités. » (référent.e harcèlement, Université).

Plus spécifiquement en ce qui concerne les ESA et la Cellule Safesa, plusieurs répondant.es soulignent l'importance de la pérenniser : « Je pense que les cellules citées ont toute leur importance et un rôle majeur à jouer dans la gestion des problématiques de harcèlement. Il serait donc bon **de s'assurer de leur pérennité** et offrir aux personnes qui les composent des contrats 'solides'. » (psychologue, ESA).

Des avancées ont été réalisées durant l'année 2022-2023 mais de nombreuses questions restent ouvertes notamment en ce qui concerne **les moyens d'action de la cellule** : « La Cellule Safesa est, à l'heure actuelle, capable d'offrir des consultations individuelles qui agissent comme un soutien dans le parcours pédagogique des étudiant.es.x.tes concernés.x.es. Il s'agit d'un premier pas utile et nécessaire à la création d'espaces d'apprentissages safe. Néanmoins, nous observons certaines limites à ce dispositif. Premièrement, le dispositif d'accompagnement psychologique permet à la personne d'obtenir du soutien et de tenter de mettre du sens sur les événements mais, seul, il ne permet pas de faire changer une situation qui serait actuellement en cours (ex : harcèlement entre étudiant.s.x.tes, propos racistes répétitifs de membres du corps enseignant). Il y a donc un risque que la Cellule Safesa soit perçue comme "insuffisante" ou qu'elle ne corresponde pas aux besoins de la communauté étudiante. En effet, à ce stade, les procédures en cas de signalement de situation liée à du harcèlement, des discriminations et/ou des violences sexistes et sexuelles ne sont pas encore claires ou très méconnues de la communauté étudiante. Toutefois, nous saluons les nombreuses et précieuses avancées qui ont été faites par les ESA au cours de l'année 2022-2023. Globalement, les procédures internes se précisent : la révision des Règlements d'Ordre Intérieurs et l'élaboration de Chartes sont en cours dans les ESA - chacune avançant à un rythme différent. Ce processus a pu être facilité par la formation juridique organisée par le projet. Le défi suivant semble plutôt s'articuler autour de "Comment faire appliquer ces règles ? Quelles procédures mettre en place en cas de non-respect de ces dernières ? Ceci impliquerait que chaque ESA :- Mette une procédure de signalement en place et communique clairement sur cette dernière ; - Que faire si la direction n'applique pas les sanctions (plus ou moins confrontantes) ? ; - Comment assurer un suivi des

événements problématiques ? (avec comme défi supplémentaire que chaque ESA a son propre fonctionnement, ses propres règlements, etc.) Pour terminer, bien que la Cellule de soutien psychologique seule soit insuffisante, son existence permet d'envoyer tout de même le message que ces comportements sont entendus et considérés. Il s'agit d'un premier message à la communauté étudiante. **Pour s'assurer qu'il soit positif, il s'agit qu'il soit couplé avec des procédures et mécanismes de suivi au sein des ESA.** » (ESA).

Question 2 : 32 répondant.es

Plusieurs répondant.es estiment que des bonnes pratiques sont à aller chercher à l'étranger. Les Universités suisses de Lausanne et de Genève sont citées à titre d'exemple.

Au sein de l'Université de Genève, la Cellule Confiance est une cellule indépendante et spécialisée qui constitue **un point de contact unique pour toutes les personnes – étudiant.es, personnel et responsables hiérarchiques** – qu'ils et elles soient victimes, auteur.es ou témoins d'une situation de harcèlement, de violences et de discriminations. Cette cellule propose une écoute, analyse la situation, informe, conseille et oriente.

- Avez-vous des réactions ou des commentaires ?

- Que pensez-vous de la mise en place d'une porte d'entrée unique à la fois pour le personnel et pour les étudiant.es des établissements d'enseignement supérieur ?

La plupart des répondant.es **sont favorables à un point de contact unique pour toutes les personnes.**

« Je trouve que c'est une excellente manière de procéder. Disperser l'information à travers deux services, un pour le personnel et un pour les étudiant.es, augmente les risques de mauvaises communications et de non-action. Toutefois, il faut, comme dit précédemment, que cette porte unique soit indépendante » (réfèrent.e harcèlement, HE) ; « L'idée d'un guichet unique est la proposition la plus réaliste et la moins coûteuse. Ressources et expertises concentrées, pouvoir d'action, etc... » (personne de contact genre, Université) ; « Le cloisonnement actuel pose de nombreux problèmes. Les personnes de contact sont différentes suivant le statut de la personne. Les problèmes de violence et de harcèlement croisés entre personnes de statut différent sont difficilement gérables. **Une seule porte d'entrée apporterait simplicité, cohérence et efficacité.** » (conseiller.ère en prévention, HE).

Plus sensibles au cadre institutionnel, certain.es répondant.es mettent en évidence toutefois le fait que **les lois belges ne permettent pas la mise en place d'un dispositif unique pour le personnel et les étudiant.es**, les étudiant.es n'étant pas couvert.es dans le cadre de la loi bien-être au travail : « Les lois suisses et même françaises ou canadiennes sont différentes. Nos collègues ne comprennent pas qu'il existe une loi qui protègent les travailleur.euses et non les étudiant.es. Dès lors, tant que cette distinction existera dans nos lois, un service commun ne pourra fonctionner. En effet, comment accueillir des statuts différents qui ne sont pas protégés de la même façon au sein du même service ? » (réfèrent.e harcèlement, Université). Selon certain.es répondant.es, c'est bien là que se situe le problème : « Je pense que c'est une bonne

idée. Le 'Bureau de respect de la personne' de l'Université de Montréal que je mentionnais plus haut est un service de ce type et réalise aussi des interventions préventives et des formations. Compte tenu des situations complexes où tant le personnel comme les étudiant.es sont impliqués, ça ne fait pas de sens d'intervenir unilatéralement. À nouveau, le problème vient du fait que le droit belge soumet le harcèlement moral au travail à la réglementation sur le bien-être au travail, où la communauté étudiante est exclue. » (référent.e genre, Université)

Un.e répondant.e insiste sur la différence en termes de taille entre les ESA/HE et les Universités : *« Il y a lieu de distinguer Université (et encore, certaines Universités, les plus imposantes en taille) et les autres formes d'enseignement supérieur. Dans de nombreux EES, la taille toute relative de l'institution rend impossible la mise en place d'un point de contact propre. Un point d'entrée est une chose mais il faut que les situations soient traitées en externe »* (directeur.rice, HE).

La prévention

Question 1 : 29 réponses

Voici une synthèse des résultats du premier tour de l'enquête en ce qui concerne la prévention :

La plupart des répondant.es soulignent le fait que la prévention primaire est quasi inexistante dans leur établissement d'enseignement supérieur, si ce n'est quelques campagnes de sensibilisation (ex : RESPECT).

Un exemple qui a été cité est le développement du projet Phare à Namur : *« Le projet PHARE vise à sensibiliser et à conscientiser sur la thématique du harcèlement, ce qui le positionne dans une approche de prévention primaire. Cependant, il est essentiel de reconnaître que la prévention ne se limite pas à la sensibilisation individuelle, mais nécessite également des efforts pour adapter les processus organisationnels, le management et la conception du travail lui-même. En mettant l'accent sur ces aspects, il devient possible de réduire les risques de harcèlement, de violence et de discrimination au sein de l'établissement. Ainsi, le projet PHARE peut constituer une première étape importante, mais il est important de poursuivre ces efforts en engageant des actions concrètes visant à transformer la culture organisationnelle, à renforcer les compétences managériales et à promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif »* (Université). *C'est un projet de prévention primaire qui cherche à aménager l'institution elle-même pour diminuer les facteurs de harcèlement.*”

En matière de prévention primaire, il s'agirait d'opérer un changement de 'culture d'enseignement'. Nous observons que les directions des EES, ou les responsables de facultés/directions de domaines, étant donné leur position hiérarchique, ont un rôle important à jouer dans la diffusion de cette nouvelle culture d'enseignement.

« Une meilleure formation en management et en évaluation, intelligence collective et culture du feed-back » (HE).

Des formations en matière de gestion du changement managérial devraient être organisées à destination des membres de la direction. Par ailleurs, de nombreux.es répondant.es insistent

sur l'organisation de formations pour accompagner les enseignant.es sur le sujet de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur ; sujet qui n'est pas nécessairement abordé dans les formations actuelles.

Voici plusieurs propositions qui pourraient contribuer à cette transformation de l'organisation :

A. L'établissement est invité à développer un plan d'action pour améliorer la culture organisationnelle en matière d'égalité, d'inclusion et de diversité.

B. Des formations sont proposées aux responsables (cadres académiques et administratifs) en management inclusif, engagé dans la lutte contre la discrimination et le harcèlement.

C. Chaque entité développe une approche de management inclusif : plan d'action, engagements de ressources et évaluation.

D. Des formations continues pour les enseignant.es sur le sujet de la relation pédagogique.

- Qu'en pensez-vous ?

- Il pourrait être intéressant d'intégrer cette approche au plan « genre, inclusion et diversité » qui est maintenant obligatoire pour accéder aux fonds européens. Qu'en pensez-vous ?

Beaucoup sont d'accord avec toutes les propositions. « Concernant le contenu du plan, c'est une bonne idée. » (réfèrent.e harcèlement, HE).

En ce qui concerne **les formations continues pour les enseignant.es**, quelques répondant.es mentionnent **la difficulté dans certaines EES** de rendre obligatoire la participation à certains professeurs qui ne sont pas engagés à temps complet : « *Il faudrait surtout trouver une façon de rendre la participation à des formations de ce type obligatoire, en lien avec le fait que les professeurs ne sont pas (du tout) tous engagés à temps complet dans une école, spécialement artistique : si des formations ont été organisées en interne, le taux de participation a été très décevant. Une charte a été établie, mais en l'absence d'un règlement de travail pour les écoles supérieures des arts officielles subventionnées, le texte n'a pu être rendu obligatoire que pour les étudiant.es, par une intégration au règlement des études. Les professeurs restent à ce stade sans possibilité de contrainte autre que purement statutaire.* » (réfèrent.e harcèlement, ESA)

Un.e répondant.e met en évidence, au-delà de la formation, **l'importance du processus à mettre en place afin de lutter contre le harcèlement, les discriminations et les violences** dans les EES. Il s'agit d'un **processus continu qui prend du temps et nécessite des moyens** : « *Nous observons qu'une des réponses quasi-systématique est 'il faut former, il faut sensibiliser'. Bien sûr ces aspects sont importants et il s'agit d'une étape nécessaire. Le terme 'étape' est ici crucial. La formation seule ne sera pas suffisante. Suivre une formation est une chose mais comment se l'approprier, comment l'appliquer, comment la mettre en œuvre, comment l'implémenter, comment réagir si une personne a des comportements contraires à ce qui a été 'appris'. Comment assurer un suivi d'une formation 'one shot', une intervision continue ? C'est cela le véritable enjeu autour des thématiques de harcèlement, discrimination et violences. Ceci est un processus qui nécessite de prendre du temps (plus que 2 heures lors d'une journée pédagogique), de rester en veille, de sanctionner, de prendre ses responsabilités. Comment rendre ces formations vraiment utiles et liées à des positionnements politiques engageants et*

progressistes, avec des moyens propres et des sanctions si le fonctionnement organisationnel n'est pas mis à jour. » (ESA).

Certains répondant.es pensent **qu'un plan d'action ne sera pas suffisant** : « *Je crois que ce ne serait malheureusement pas suffisant car personne ne vérifie la mise en action des plans d'action. Les subsides alloués à la thématique ont été réduits, ce qui laisse encore moins de temps pour la mise en pratique. Au sein des Universités, les facultés sont fortes et l'autorité centrale peut souhaiter mettre en place des choses si tous les corps et plus particulièrement le corps académique ne les rejoignent pas dans leurs efforts, rien ne sera mise en place. Au risque de me répéter, offrir un vrai statut légal aux étudiant.es avec des droits équivalents à ceux des travailleur.euses est le seul moyen actuel pour sortir du bras de fer dans lequel se sont inscrits les personnes qui ont bénéficié du système d'impunité existant jusqu'à aujourd'hui. Ces personnes ont choisi elles-mêmes leurs successeurs dans leurs services et leurs labos de sorte que le système se perpétue. Pour y mettre un terme le rapport coût-bénéfice de ce système doit s'inverser. Malmener des étudiant.es, des doctorants, des chercheurs sous seul prétexte qu'ils ont un statut précaire ne peut plus être toléré. Les bons comportements devraient faire partir des critères pour la promotion. » (réfèrent.e harcèlement, Université).*

En ce qui concerne l'intégration au plan genre plusieurs répondant.es sont critiques et émettent de longs commentaires témoignant de leur intérêt pour le dossier : « **Je ne suis pas certain qu'il soit opportun de l'inclure au plan 'Genre, inclusion et diversité'**; Même si les deux sujets s'entrecroisent, je pense qu'ils doivent garder une certaine indépendance l'un par rapport à l'autre. En effet, toutes les situations ne touchent pas ces deux aspects. Il faut bien garder à l'esprit que ce sont des thématiques différentes, nuancées. » (réfèrent.e harcèlement, HE)

D'autre part, tous les EES ne sont pas concernées par le plan genre : « *Les fonds européens ne sont pas demandés partout, les hautes écoles manquent cruellement de structures liées à la recherche donc cette obligation a peu d'impact pour la moitié de l'enseignement supérieur. Les formations ne doivent pas être proposées mais rendues obligatoires et financées par le politique* » (représentant.e syndical.e, HE).

Un.e répondant.e mentionne **l'approche EDI** (équité, diversité, inclusion) qui se met en place au sein de son Université. « *Notre expérience nous informe que : 1. L'approche EDI est souvent mal comprise, accusée d'effacer/d'oublier le genre, alors qu'en réalité elle est construite sur les méthodes, les analyses et les solutions qui ont déjà été pratiquées pour les inégalités h/f. On fait face à des personnes qui activent la concurrence des victimes 2. C'est un chantier gigantesque qui demande de rencontrer toutes les forces vives de l'Université qui détiennent un petit bout du savoir ou de l'expertise EDI et de les rassembler : typiquement, il s'agit de démontrer et de convaincre que les problématiques de l'accès à l'Université des jeunes de milieux défavorisés et des inégalités de salaires entre hommes et femmes sont reliées, même si les solutions sont différentes. EDI ouvre des chantiers énormes, qu'il est important de corroborer avec des chiffres et des objectivations. Contrairement au harcèlement où on peut objectiver un nombre de plaintes (même si elles sont sous évaluées) on a plus difficilement accès à l'expérience de la discrimination sur base de la couleur de peau ou de l'origine sociale. EDI est de toute façon la perspective d'avenir, donc il est temps d'investir dans cette approche pour les Universités* » (personne de contact genre, Université).

X.D Quelques éléments transversaux d'analyse en matière de logique d'intervention

« C'est aussi une question presque culturelle, de références, d'images inconscientes héritées du passé. Universités et HE = de vieilles dames dont il faut faire bouger les lignes. Comme pour le patriarcat : il faut déconstruire leurs représentations. Règlements remplis de jugement de valeur paternalistes. N'est visé que la demande de respect des étudiant.es vis-à-vis des adultes (profs, etc.). L'inverse n'est pas pensé. Il y a un impensé à cet égard : règlements n'intègrent pas l'obligation pour les adultes de respecter leurs étudiants ».(personne de confiance, Université)

Nous souhaitons souligner tout d'abord la richesse et la diversité des informations de terrain que nous avons récoltées à travers l'enquête. Au total 100 acteur.rices de terrain ont participé à l'enquête (90 répondant.es au premier tour et 32 répondant.es au second tour). Psychologues, référent.es harcèlement, directions d'établissement, conseiller.ères en prévention, représentant.es syndicaux.ales, etc. ont répondu avec attention aux différentes questions posées en formulant pour la plupart des réponses riches, argumentées et illustrées à travers de nombreux exemples de la pratique.

Il nous semble important de revenir ici sur quelques éléments clés, qui sont incontournables au vu de l'analyse des réponses.

Les limites de l'approche par cas et l'importance d'une lecture systémique

La majorité des répondant.es à l'enquête Delphi décrit **des situations complexes** auxquelles ils et elles sont confronté.es en matière de harcèlement, de violences et de discriminations. Une majorité de répondant.es met en évidence des **relations de pouvoir** présentes dans les relations entre collègues/et la direction ou entre enseignant.es et étudiant.es. L'approche par cas, privilégiée au niveau juridique, se trouve limitée dans la mesure où elle ne permet pas de questionner le climat institutionnel dans lequel se produisent les situations de harcèlement, de violences, et de discriminations. L'enquête BEHAVES a bien mis en évidence le fait que rares sont les victimes qui dénoncent les faits aux autorités de leur établissement et les cas judiciairisés ne représentent que la « **pointe de l'iceberg** ». De nombreux.ses répondant.es estiment que les situations de harcèlement, de violences et de discriminations dans l'enseignement supérieur doivent être analysées au **niveau organisationnel**, afin d'identifier les effets de contexte qui sont problématiques en tenant compte de la vulnérabilité de la personne : lutter contre ces « petites violences du quotidien » permettrait de rendre plus inclusif le climat de l'organisation.

Des relations de pouvoir parfois exacerbées, entre enseignant et étudiant

Plusieurs répondant.es mettent en évidence le fait que de nombreux.ses enseignant.es du supérieur évoquent la liberté académique et éprouvent des difficultés à « comprendre » la relation de pouvoir qu'ils et elles contribuent à construire avec les étudiant.es. Les spécificités de la relation pédagogique à travers une relation de pouvoir entre étudiant.e et enseignant.e

contribuent au profil particulier de la question du harcèlement au sein des EES, comme le précisait la revue de littérature et comme le confirment les répondant.es au Delphi. Cette relation de pouvoir est exacerbée au moment des évaluations dans tous les établissements. Plus particulièrement, au sein des Écoles supérieures des Arts, ont été mis en évidence différents facteurs comme : le rapport au corps dans certaines disciplines et la proximité avec certain.es enseignant.es qui accentuent les facteurs de vulnérabilité des étudiant.es. Des enjeux en termes de carrière, la peur des représailles et le fait que des professeur.es font partie de jurys de sélection pour les carrières ultérieures ont été clairement mentionnés également comme étant des barrières au dévoilement d'une situation de harcèlement.

Parmi les pistes de solutions :

- Beaucoup de répondant.es du Delphi soutiennent l'idée de développer un **code de déontologie** pour les enseignant.es de l'enseignement supérieur. Beaucoup estiment que c'est le niveau institutionnel qui doit coordonner le code de déontologie : la Fédération Wallonie-Bruxelles et/ou l'ARES.
- Nombreux.ses sont les répondant.es qui insistent sur l'importance de développer **des formations continues** et, dans certains cas, **obligatoires** sur le sujet de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur ; sujet qui n'est pas nécessairement abordé dans les formations actuelles. De manière générale, trop peu de temps et de budget sont consacrés à la formation des enseignant.es du supérieur.

De nombreux statuts précaires constituent des groupes vulnérables en matière de harcèlement, violences et discriminations

En ce qui concerne les groupes vulnérables, de nombreux.ses répondant.es de l'enquête Delphi mettent en évidence toutes les fonctions avec un statut précaire : les chercheur.es non stabilisé.es qui ont des contrats souvent à court terme, mais aussi d'autres fonctions à statut temporaire ainsi que les étudiant.es internationaux.ales en mobilité. Dans les ESA, les différences de statuts peuvent aussi être source de discriminations, violences ou harcèlement. Les répondant.es des Universités soulignent la difficulté du statut lié **aux doctorant.es et/ou aux assistant.es**. Les lieux de stage sont aussi identifiés par de nombreux.ses répondant.es comme des endroits où les situations de discrimination, violence et harcèlement s'exercent, avec un risque particulier pour la relation de l'étudiant.e avec le/la maître de stage : les répondant.es ne se sentent pas toujours outillé.es pour faire face à ces situations qui se déroulent dans un lieu extérieur à l'établissement.

Parmi les pistes de solutions évoquées par les répondant.es :

- Les actions ne doivent pas se limiter aux formations : des mécanismes de protection doivent être pensés pour protéger les personnes dans des statuts précaires.
- En ce qui concerne les doctorant.es : plusieurs insistent sur l'importance d'une formation obligatoire des promoteur.rices de thèse aux risques psychosociaux et au management ; ainsi que sur la mise en place de dispositifs de prévention tels que des mentorats

collectifs pour ouvrir à d'autres personnes la dyade 'doctorant.e-promoteur.rice'; une charte en début de thèse ; limiter le nombre de thèses par promoteur.rice.

- Les conventions de stage méritent un investissement spécifique et doivent orienter le ou la stagiaire vers les conseiller.ères locaux.ales, tout maintenant un lien informel avec son EES.

Les EES face aux situations de harcèlement, de violences et de discriminations : pas assez d'outils ni de ressources

Dans le cadre de la circulaire ministérielle, les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer les trois missions suivantes, qui relèvent en partie de prévention secondaire ou tertiaire :

(A) Prévention et sensibilisation : Inscrire la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au sein du règlement général des études ; Assurer des actions de prévention et de sensibilisation à destination des publics visés ;

(B) Formation : Assurer la formation des enseignant.es et autres membres du personnel ; Assurer la formation des étudiant.es (via les cercles, etc.) ;

(C) Information : Informer adéquatement les victimes (et auteur.es) des législations et services d'aide existants, via un point de contact identifié au sein de l'établissement.

La majorité des répondant.es expriment ne pas se sentir outillée face aux différentes situations reprises dans la circulaire (Circulaire 8256, émise le 13 septembre 2021) tant vis-à-vis des membres du personnel que des étudiant.es. Ce sentiment est encore exacerbé pour les répondant.es dans les Écoles supérieures des Arts.

Parmi les pistes de solution évoquées par les répondant.es :

- Développer des formations ciblées sur la thématique du harcèlement, des discriminations et des violence, à destination de tous les niveaux : directions, enseignant.es, étudiant.es, référent.es harcèlement et intervenant.es psychosociaux (psychologues, conseiller.ères en prévention, etc.) qui se trouvent en première ligne. La question des formations est centrale dans l'analyse des réponses.
- Donner davantage de ressources et un statut clair aux référent.es harcèlement qui sont souvent dans des situations précaires (souvent temps partiel et contrat court terme) ; qui manquent de ressources, de formation, de temps pour prendre en charge ces trois missions. Il est indispensable de professionnaliser et visibiliser cette fonction.
- Lutter contre la précarité des dispositifs eux-mêmes (dont le financement n'est généralement pas stabilisé), précarité qui est liée à une absence de plan d'action de l'établissement sur cette thématique ;
- Prendre en considération des questions relatives à la prévention secondaire : la protection des victimes, des témoins, des lanceur.euses d'alerte ainsi qu'au suivi des personnes impliquées.

- Mobiliser un soutien juridique, qui manque principalement dans les Hautes Ecoles et les Écoles Supérieures des Arts, en fonction du réseau et de la capacité financière des établissements. Dans le cadre du projet Safesa, à titre d'exemple de bonne pratique, une formation juridique a été organisée.

Les procédures internes en soutien aux étudiant.es : le double rôle des EES en matière de harcèlement, discriminations et violences, et le besoin de soutien

Pour assurer le suivi des situations de harcèlement, de violence et/ou de discrimination, chaque établissement « bricole » en fonction de ses priorités et des ressources disponibles. Les EES doivent pouvoir jouer un double rôle en interne en matière de harcèlement, violences et discriminations : le rôle de porte d'entrée pour le dévoilement de situations de harcèlement, de violences et de discriminations, et le rôle d'orientation. Les personnes qui assurent ce rôle en interne doivent pouvoir être formées spécifiquement aux questions de harcèlement, violences et discriminations.

Dans certains établissements, une procédure interne a été établie pour accueillir et orienter les étudiant.es vers les services d'aide disponibles. D'autres proposent une écoute mais sans possibilité de suivi. Peu de répondant.es sont satisfaits du suivi des dévoilements au sein de leur établissement. **Beaucoup de répondant.es soulignent le peu de suivi de la part des responsables de l'établissement, voire du manque de suivi, que la cible du comportement de harcèlement soit un.e étudiant.e ou un travailleur.** Ils critiquent le processus souvent informel, une procédure associant responsables, travailleur.euses et étudiant.es, tous.tes collègues dans l'établissement : les situations sont souvent 'réglées' en interne et bien souvent au détriment de la victime sans apporter de solution. Pourtant de nombreux.ses répondant.es estiment que les situations de harcèlement, de violences et de discriminations doivent être analysées au niveau organisationnel afin d'identifier les sources de tension provoquant des relations de pouvoir toxiques ; mais vu l'absence de politique pro-active au sein des établissements, la plupart des dossiers sont classés pour éviter d'ébruiter l'affaire, voire de porter atteinte à la réputation du lieu.

Des ressources extérieures existent : Sos viol, les services d'aide aux victimes, services droits des jeunes, etc.. Les deux organismes indépendants spécifiquement dédiés à la lutte contre les discriminations (Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)) sont peu visibles et ne semblent pas correspondre aux besoins de terrain des EES. Par ailleurs, il y a un manque de visibilité de ces deux services.

Face à ces constats, nombreux sont les répondant.es du Delphi qui évoquent la nécessité de pouvoir prendre appui sur **une cellule externe**, pérenne et indépendante, un pool de compétences à disposition des établissements d'enseignement supérieur. Cette cellule spécialisée disposerait d'un volet juridique mais serait également une cellule d'accueil et de soutien spécialisée dont la mobilisation permet d'assurer une certaine ouverture des processus de suivi. Plusieurs répondant.es insistent sur l'importance de donner à cette cellule externe un cadre légal et des possibilités d'agir dans les établissements à travers la possibilité d'institutionnaliser les signalements. Les dispositifs tels que Safesa et Cash-e sont cités par une

majorité de répondant.es comme étant des bonnes pratiques en ce qui concerne les étudiant.es. Plusieurs répondant.es soulignent l'importance de pérenniser la cellule Safesa.

Les limites de la loi bien-être au travail et l'absence de cadre légal pour les étudiant.es du supérieur

De manière plus générale, les répondant.es dénoncent un manque de **politique globale** contre le harcèlement, les discriminations et les violences, et, une **fragmentation des dispositifs** au sein des établissements qui est en partie lié à la législation, la loi bien-être assurant une protection des travailleur.euses tandis que la protection des étudiant.es est liée au type de comportement et de discrimination, et ne couvre pas les abus de pouvoir hors discrimination.

Plus précisément en ce qui concerne les travailleur.euses qui sont protégés dans le cadre de la loi bien-être : la majorité des répondant.es du Delphi confirme la lourdeur et la lenteur de la procédure formelle dans le cadre de ladite loi. La voie informelle est privilégiée dans la majorité des cas. De nombreux.ses répondant.es mettent en évidence l'absence de politique pro-active au sein de certains établissements et une prise en charge assurée directement par l'employeur.euse : les critiques ne ciblent pas le Code mais bien les conditions de sa mise en œuvre et particulièrement le rôle central joué par l'employeur.euse. Les procédures sont dénoncées comme « inexploitable » : elles faciliteraient la non-réaction de l'autorité sans montrer le souci de protéger la partie la plus vulnérable, par exemple un.e étudiant.e face à un.e professeur.e nommé.e.

Quant aux étudiant.es, plusieurs répondant.es soulignent l'absence de cadre légal adapté à leur situation favorisant le maintien d'un système d'impunité pour les personnes capables de contrôler les règles et procédures internes.

L'absence d'évaluation des applications du cadre légal et l'absence de reporting régulier et public sur le nombre de dossiers ouverts et les activités de suivi sont autant de freins à la mise en place d'une véritable politique organisationnelle pour assurer à l'établissement un climat inclusif.

Le manque de politique de prévention

La plupart des répondant.es du Delphi souligne le fait que la **prévention primaire** est quasi inexistante dans leur établissement d'enseignement supérieur, si ce n'est quelques campagnes de sensibilisation (Ex : RESPECT). En matière de prévention primaire, il s'agit d'opérer un changement de 'culture d'enseignement' : la prévention ne se limite pas à la sensibilisation individuelle, mais nécessite également des efforts pour adapter les processus organisationnels, le management et la conception du travail lui-même. Les directions des EES, ou les responsables de facultés/directions de domaines, étant donné leur position hiérarchique, ont un rôle important à jouer dans la diffusion de cette nouvelle culture d'enseignement. Des formations en matière de gestion du changement managérial devraient être organisées à destination des membres de la direction.

Au-delà de la formation, il s'agit de souligner **l'importance du processus à mettre en place afin de lutter contre le harcèlement, les discriminations et les violences** dans les EES. Il s'agit d'un **processus continu qui prend du temps et nécessite des moyens afin de transformer l'organisation, les modalités de gestion et les modèles de leadership dans les différentes enceintes et à tous les niveaux.**

Des répondant.es soulignent l'importance d'agir au niveau de l'organisation :

« Nous observons qu'une des réponses quasi-systématique est 'il faut former, il faut sensibiliser'. ... La formation seule ne sera pas suffisante. ... Comment rendre ces formations vraiment utiles et liées à des positionnements politiques engageants et progressistes, avec des moyens propres et des sanctions si le fonctionnement organisationnel n'est pas mis à jour. » (ESA).

« il est essentiel de reconnaître que la prévention ne se limite pas à la sensibilisation individuelle, mais nécessite également des efforts pour adapter les processus organisationnels, le management et la conception du travail lui-même. (...) poursuivre ces efforts en engageant des actions concrètes visant à transformer la culture organisationnelle, à renforcer les compétences managériales et à promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif » (Université).

CONCLUSIONS

Partie I :

Réponses aux questions évaluatives



XI Objectivation et état des lieux des comportements

En termes de prévalences, plusieurs constats majeurs peuvent être soulignés, en vue d'une objectivation d'un état des lieux des situations de harcèlement et de violence dans les établissements d'enseignement supérieur (EES) en Fédération Wallonie Bruxelles (FWB).

XI.A Prévalences

L'ensemble des répondant.es de l'enquête ont été invité.es à répondre aux questions concernant 5 types de comportements (harcèlement moral, violence physique/cyber violence, harcèlement sexiste, comportement sexuel non voulu et coercition sexuelle). Les violences sexistes et sexuelles comprennent : le harcèlement sexiste, les comportements sexuels non voulus et les coercitions sexuelles.

Parmi les 13313 répondant.es des établissements d'enseignement supérieurs de la FWB participant à l'enquête en ligne, de 10323 à 7937 répondant.es selon les blocs ont répondu aux questions évaluant **le fait d'avoir été victime ou témoin depuis le début des études ou de l'entrée** dans l'établissement de comportements de harcèlement moral (HM), de violence/cyber violence (V), de harcèlement sexiste (HS), de comportement sexuel non voulu (CSNV) et de coercition sexuelle (CS) par **un.e affilié.e de l'EES**.

Au total, 60 % des répondant.es ont rapporté avoir été victimes d'au moins un comportement de harcèlement et/ou de violence/cyber violence et/ou de violence sexiste et sexuelle par un.e affilié.e de son établissement depuis leur entrée au sein de celui-ci.

Les pourcentages de personnes déclarant avoir été victimes varient selon les types de violences, le sexe des répondant.es, parfois le statut et l'établissement (Tableau XI-1). Ces personnes peuvent avoir été confrontées à un type ou à plusieurs types de harcèlement ou de violences. **Le harcèlement moral et le harcèlement sexiste** sont les comportements les plus rapportés par les étudiant.es, les doctorant.es et les membres du personnel des trois types d'établissement d'enseignement supérieur.

XI.A.1 Harcèlement moral

Pour tous les types d'EES, le harcèlement moral (HM) est le comportement le plus rapporté et le plus répétitif.

- 56,1% des répondant.es rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de HM de la part d'un.e affilié.e de l'EES depuis leur entrée dans l'établissement. La moitié des étudiant.es (49,7%), 53,5% des doctorant.es, 62,7% des doctorant.es membres du personnel et 67,9% des membres du personnel rapportent avoir subi un ou plusieurs comportements de HM⁴³.
- 33,8% des répondant.es de l'échantillon total rapportent avoir été victimes de HM selon la classification légale (plus d'un comportement et plus d'une fois) : 44,7% des

⁴³ L'analyse des taux de victimisation des membres du personnel depuis l'entrée dans l'établissement doit tenir compte du fait qu'ils et elles ont en moyenne une ancienneté plus grande que les étudiant.es et les doctorant.es.

membres du personnel et 40,4% des doctorant.es membres du personnel, 34% des doctorant.es et 27,5 % des étudiant.es.

- Les répondant.es des Ecoles Supérieures des Arts sont plus nombreux.ses à y être confronté.es que celles et ceux des Universités et des Hautes Ecoles.
- L'exclusion/isolement, le dénigrement du travail, les remarques insultantes et offensantes sont les comportements les plus fréquents.
- Les épisodes de harcèlement moral ont tendance à se produire de manière répétée car si une victime sur cinq (18,5%) a vécu des épisodes isolés, 42,2% des victimes les ont vécus à plus de dix reprises depuis leur entrée dans l'établissement et 19 % au cours des six derniers mois.
- Hommes, femmes et personnes non binaires sont susceptibles d'être victimes et auteur.es de harcèlement moral mais les femmes et les personnes non binaires sont davantage victimes que les hommes.
- 57,7% des répondant.es ont été témoins d'au moins un comportement de harcèlement moral.

Ces comportements s'inscrivent dans un ensemble de comportements repris dans les définitions du harcèlement moral mais peuvent néanmoins être assimilés à des violences ordinaires (c'est à dire des violences banalisées par les un.es et les autres), lesquelles peuvent être sous-tendues par du sexisme, de l'homophobie, de la transphobie ou d'autres formes de discrimination, ce que l'analyse des motifs perçus attribués par les victimes aux auteur.es de ces comportements montre (voir Annexe 7 : Motifs perçus).

XI.A.2 Violence/cyberviolence

- 8,4% des répondant.es rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de violence/cyberviolence depuis leur entrée dans leur établissement. Ces données de Behaves s'inscrivent dans la tendance de différentes études (Unisafe : 6% ; Eurofound pour les travailleur.euses : 11%).
- Les étudiant.es et membres du personnel ont les prévalences les plus élevées (7,5% ; 10,1%)
- Les cyberviolences (harcèlement, menaces et attaques en ligne) et les menaces de violences sont les deux types de comportement les plus rapportés.
- 41% des victimes ont vécu un épisode isolé de violence depuis leur entrée dans l'établissement et 22,4% plus de 10 épisodes. Une victime sur cinq rapporte avoir subi un épisode de violence/cyberviolence au cours des six derniers mois et une victime sur dix depuis l'entrée dans l'établissement. Ces fréquences élevées peuvent s'expliquer notamment par le fait que certains de ces comportements s'exercent en ligne.
- Les personnes non binaires présentent des prévalences de victimisation plus élevées que les hommes et les femmes.
- Les auteur.es sont majoritairement des hommes.
- 9,7% des répondant.es ont été témoins d'au moins un comportement de violence/cyberviolence.

XI.A.3 Violences sexistes et sexuelles

29,7% des répondant.es rapportent avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles, incluant le harcèlement sexiste, les comportements sexuels non voulus et les coercitions sexuelles. Les femmes et les personnes non binaires sont significativement plus nombreuses à en être victimes, et les hommes à les perpétrer.

XI.A.3.1 Harcèlement sexiste

La forme de violence sexiste et sexuelle la plus rapportée est le **harcèlement sexiste (HS)** (27%). Le **harcèlement sexiste** consiste en des comportements qui véhiculent des attitudes dénigrantes, humiliantes ou hostiles fondées sur le genre ou le sexe. Les étudiant.es sont les plus exposées à ces comportements. Les femmes (et plus encore les personnes non binaires) sont trois fois plus nombreuses que les hommes à avoir subi du harcèlement sexiste. Ces données rejoignent les études dans le domaine de l'enseignement supérieur qui montrent que les femmes, les minorités sexuelles et de genre sont en effet plus à risque de vivre des violences de nature sexuelle (Bergeron et al., 2016 ; Bondestam & Lundqvist, 2021 ; Kammer-Kerwick et al., 2021 ; Mennicke et al., 2023).

- 27% des répondant.es rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de harcèlement sexiste depuis leur entrée dans l'établissement.
- En termes de statut, les étudiant.es présentent les prévalences de victimisation les plus élevées (29,5% des étudiant.es, 25% des doctorant.es et doctorant.es membres du personnel et 22,4% des membres du personnel).
- Répondant.es hommes, femmes et personnes non binaires sont susceptibles d'y être exposé.es mais ce vécu est moins fréquent chez les hommes : 13 % des hommes ; 32% des femmes et 50,3 % des personnes non binaires.
- Non seulement le harcèlement sexiste est le type de violence sexiste et sexuelle le plus fréquent mais de plus, il est corrélé positivement aux deux autres types de violences sexuelles (comportement sexuel non voulu et coercition sexuelle). Hommes et femmes peuvent exercer des comportements de harcèlement sexiste, toutefois les auteur.es sont majoritairement des hommes (pour 72,5% des victimes).
- 23,3% des répondant.es ont été témoins d'au moins un comportement de harcèlement sexiste.

Dans la majorité des situations décrites dans les récits de violence sexistes et sexuelles, **les victimes sont des femmes et les auteurs sont des hommes**. Plus que de rapports de pouvoir basés sur le statut, les faits relèvent de rapports de genre. C'est d'ailleurs nettement plus marqué que pour le harcèlement moral ou les violences physiques et cyberviolences. Les violences subies par les hommes et les femmes ne sont pas symétriques et équivalentes. Les récits de victimes hommes sont généralement de moindre gravité (valence émotionnelle négative moins forte, moins de mention de la peur, davantage d'expression de la colère). Ce sont généralement des faits isolés ou moins intrusifs. Il s'agit cependant de ne pas les banaliser, plusieurs hommes victimes indiquent ne pas se sentir reconnus ou entendus en tant qu'hommes dans ce qu'ils ont subi. Certains récits d'hommes concernent également des situations où l'auteur.e est une femme, des commentaires désobligeants, des regards mais également des coercitions sexuelles

(embrasser, toucher). Les hommes LGBTQIA+ sont victimisés à de multiples reprises dans ces récits.

XI.A.3.2 Comportement sexuel non voulu

Les comportements sexuels non voulus (CSNV) impliquent des expressions d'intérêt sexuel, des comportements offensants, non désirés et non réciproques, des baisers, des attouchements non consentis, des tentatives et des relations sexuelles non consenties.

- 14,9% des répondant.es rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement sexuel non voulu.
- 1,3% rapportent avoir été victimes de viol par un.e affilié.e de leur établissement (0,2% des membres du personnel, 1,8% des étudiant.es, 2% des doctorant.es et 1,3% des doctorant.es membres du personnel). Le même nombre de répondant.es rapporte une tentative de viol qui a échoué. Ces deux comportements s'inscrivent dans l'article 417/11 du code pénal sexuel belge.
- Des cyberviolences sexuelles subies par un.e affilié.e de l'EES sont également rapportées. La diffusion d'images et de textes à caractère sexuel sans consentement, (0,5%) ainsi que l'envoi non consenti et l'exposition à du matériel à connotation sexuelle (1,8%) sont signalés, tous deux sanctionnés dans le nouveau code pénal sexuel.
- La majorité des victimes ont subi des faits de CSNV à une reprise (36,8% des victimes depuis l'entrée dans l'établissement et 8,9% au cours des six derniers mois). Toutefois, 8,9% des victimes rapportent en avoir été victimes à plus de 10 reprises depuis leur entrée dans l'établissement et 2,8% au cours des six derniers mois.
- Les femmes et les personnes non binaires sont plus nombreuses que les hommes à avoir été victimes de CSNV. Les auteur.es sont plus souvent des hommes.
- 12,8% des répondant.es ont été témoins d'au moins un comportement sexuel non voulu.

XI.A.3.3 Coercition sexuelle

Les coercitions sexuelles (CS) réfèrent au chantage sexuel en retour d'avancements professionnels ou académiques et les menaces en ce sens.

- 1,8% des répondant.es ont été victimes d'au moins un comportement de coercition sexuelle.
- Les femmes et les personnes non binaires sont davantage victimes que les hommes et les auteur.es sont plus souvent des hommes.
- Les étudiant.es sont les plus nombreux.ses à en être victimes, le plus souvent par un.e autre étudiant.e (64,5%), mais aussi par les enseignant.es (12,5%).
- Les faits de CS sont plus souvent isolés : 47,9% des victimes rapportent avoir vécu un épisode isolé de CS depuis leur entrée dans l'établissement. Toutefois, une victime sur dix (11,1%) déclare en avoir vécu plus de 10 fois depuis son entrée dans l'établissement. Au cours des six derniers mois, 20,5% des victimes rapportent avoir vécu un épisode isolé de CS, ce qui concerne 3,11% des victimes pour les 6 derniers mois.
- 2,1% des répondant.es ont été témoins de coercition sexuelle.

Parmi les victimes de violences sexistes et sexuelles, la majorité a vécu un seul type de violences sexistes et sexuelles, HS, CSNV ou CS (66,3%). 29,1% des victimes ont subi deux types et 4,6% les trois types. Ces résultats s'alignent globalement avec ceux de l'étude ESSIMU en milieu universitaire au Québec, basée sur des mesures semblables. Ces constats indiquent le risque de subir non seulement un type de comportement à caractère sexiste et sexuel, mais aussi plusieurs types de violences sexistes et sexuelles, ce qui renvoie au concept de polyvictimisation.

Tableau XI-1 : Prévalence des répondant.es victimes et témoins de HM/V/HS/CSNV/CS

Echant Total	Par statut	Sexe des victimes	Fréquence (1) depuis l'entrée dans l'EES (2) au cours des six derniers mois	Témoins
Harcèlement moral Victimes : 56,1% (5794)	Et. : 49,7% Doc : 53,4% DocP : 62,7% Pers. : 67,9%	Fe : 59 % Ho : 48,1% NB : 66,4%	Une fois : (1) 18,5% et (2) 19,2% Plus de 10 fois : (1) 42,2% et (2) 19%	57,7% (5074)
Violences et cyberviolence Victimes : 8,4% (711)	Et. : 7,5% Doc : 4,9% DocP : 4,2% Pers. : 10,1%	Fe : 8,3% Ho : 7,7% NB : 13,7%	Une fois : (1) 41% et (2) 20,5% Plus de 10 fois : (1) 22,4% et (2) 11,5%	9,7% (804)
Harcèlement sexiste Victimes : 27% (2241)	Et. : 29,5% Doc : 25,8% DocP : 25,6% Pers. : 22,4%	Fe : 32% Ho : 13% NB : 50,3%	Une fois : (1) 20,1% et (2) 18% Plus de 10 fois : (1) 15,9% et (2) 5,1%	23,3% (1877)
Comp. sexuel non voulu Victimes : 14,9% (1197)	Et. : 16,7% Doc : 14,1% DocP : 17,7% Pers. : 11,6%	Fe : 16,8% Ho : 9,8% NB : 23,8%	Une fois : (1) 35,6% et (2) 18,4 % Plus de 10 fois : (1) 8,9 % et (2) 2,8 %	12,8% (1012)
Coercition sexuelle Victimes : 1,8% (139)	Et. : 2,1% Doc : 1,2% DocP : 0,6% Pers. : 1,2%	Fe : 2% (106) Ho : 0,9% (21) NB : 3,8% (6)	Une fois : (1) 47,9% et (2) 20,5% Plus de 10 fois : (1) 11,1% et (2) 3,1%	2,1% (93)

XI.A.4 Co-occurrence et polyvictimisation

Nos analyses ont montré que certains types de violences tendent à coexister ; c'est notamment le cas du harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles ou encore du harcèlement sexiste et des comportements sexuels non voulus. Le risque d'être victimisé.e et exposé.e à de multiples types de violences et de façon répétée est bien réel au sein des EES en FWB.

Il est important de relever que le harcèlement moral est fortement corrélé aux violences/cyberviolence et aux violences sexistes et sexuelles. De même, le harcèlement sexiste, dont le degré de sévérité pourrait être banalisé, est fortement corrélé aux comportements sexuels non voulus (dont certains comportements sont sanctionnés par le code pénal sexuel).

Ces résultats, largement étayés par les récits livrés dans le questionnaire, sont de nature à soutenir l'**hypothèse d'un cumul, voire d'une escalade des violences**, notamment à travers une diversification de celles-ci. Certains témoignages mettent en évidence que les faits de nature sexuelle peuvent se combiner à des comportements de harcèlement moral (insultes, rumeurs, etc.), notamment si la victime a refusé les avances de l'auteur.e. D'autres font le récit de représailles consécutives au dévoilement de faits de harcèlement moral, donnant lieu à de nouveaux comportements de harcèlement de la part de l'auteur.e. L'escalade, ou la crainte d'une escalade, ont aussi été fréquemment évoquées par les victimes de comportements de nature sexiste ou sexuelle, des commentaires sexuels aux comportements intrusifs et coercitifs. Ces constatations appellent à ne pas banaliser les faits de harcèlement, de violence ou de discrimination dans les EES, quand bien même il s'agirait de faits apparemment isolés.

Des mêmes résultats ont été mis en avant notamment par l'étude ESSIMU dont les auteur.rices avancent que ces faits répétés sont susceptibles d'affecter le climat et le sentiment de sécurité dans un environnement éducatif ou professionnel (Bergeron et al., 2016).

- ➔ Il est dès lors essentiel de considérer dans la prévention et le suivi non seulement les violences les plus sévères comme les viols, les coercitions sexuelles mais aussi les comportements de harcèlement moral et de harcèlement sexiste ainsi que les violences plus ordinaires, plus fréquentes et de plus faible intensité. Cela rejoint les recommandations de plusieurs études antérieures. Des comportements de harcèlement moral ou de harcèlement sexiste peuvent être normalisés, banalisés et pourtant sont le terreau de comportements plus sévères. La prévention impose de lutter contre ces violences ordinaires et ce à travers des interventions à différents niveaux : organisationnel, des victimes, des auteur.es ou potentiel.les auteur.es et des témoins (Sojo et al., 2016 ; Cortina et al., 2017 ; Hodgins & McNamara, 2017 ; Spadafora et al., 2020).

XI.B Profils des victimes

Les femmes, quel que soit leur statut, et dans les trois types d'EES, sont davantage victimes que les hommes de toutes les formes de harcèlement et de violences au sein des EES, particulièrement aux violences sexistes et sexuelles. Les personnes non binaires présentent des taux de victimisations plus élevés encore que les femmes. Quel que soit le type de victimisation,

le fait d'être femme est le motif perçu le plus rapporté par les victimes, ce qui nous rappelle que les femmes sont et restent victimes de violences sexistes et sexuelles « en raison de leur sexe » dans l'enseignement supérieur, comme l'indique la littérature (Bondestam & Lundqvist, 2020). Le sexe est un critère protégé par la législation anti-discrimination. L'âge est également un critère principalement rapporté par les femmes comme motif de harcèlement sexiste, de comportements sexuels non voulus et de coercition sexuelle.

Les **personnes s'identifiant comme non binaires** constituent un groupe moins important en termes de nombre mais ressortent néanmoins comme particulièrement vulnérables par rapport à toutes les formes de victimisation. Ces personnes présentent des prévalences et scores de victimisation plus élevés pour toutes formes de violences. La littérature présente des constats similaires (Boyle & McKinzie, 2021 ; Dawson et al., 2024). Le fait d'être femme, l'orientation sexuelle, l'expression de genre et l'identité de genre, repris comme critères protégés, sont les motifs perçus les plus cités par les victimes non binaires de harcèlement (moral et sexiste), de violences et de comportements sexuels non voulus. Ces données prennent sens au regard des récits de victimisation qui témoignent d'insultes et de violences homophobes et transphobes dans l'enseignement supérieur, tout autant que de curiosité et de fantasmes autour des pratiques et orientations sexuelles non hétérosexuelles, lesquels se traduisent par des questions intrusives, des commentaires de nature sexuelle, voire des passages à l'acte. Elles appellent à une attention particulière envers les personnes LGBTQIA+ en tant que publics vulnérables aux violences sexistes et sexuelles.

Les données indiquent que **les hommes sont moins victimes** que les femmes et les personnes non binaires. Ils présentent néanmoins des taux de victimisation qu'il s'agit de ne pas occulter. En effet, près d'un homme sur deux rapporte avoir subi du harcèlement moral depuis son entrée dans l'établissement (48,1%). Ils présentent néanmoins des taux de victimisation plus faibles pour les violences physiques et cyberviolences, et plus encore pour les violences sexistes et sexuelles. **Le fait d'être homme et l'orientation sexuelle**, critères protégés par la législation anti-discrimination, sont évoqués par les hommes victimes comme motif de harcèlement sexiste, de comportements sexuels non voulus et de coercition sexuelle.

De plus, non seulement les résultats montrent que les femmes et les personnes non binaires sont davantage victimisées pour toutes les formes de violences et surtout les violences sexistes et sexuelles, mais aussi les répercussions de ces agissements sont plus conséquentes au niveau des différentes sphères (académique, santé physique, stress post-traumatique). Même les femmes témoins apparaissent significativement plus affectées au niveau du sentiment de doute par rapport à leur capacités professionnelles et académiques que les hommes et les personnes non binaires dans la même situation, et les étudiant.es plus que les membres du personnel.

XI.C Des groupes vulnérables en termes de victimisations

Au sein de l'étude Behaves, certains groupes « démographiques » présentent des taux de victimations plus importants : (1) **les personnes non hétérosexuelles** (2) **les personnes porteuses de handicap** ou d'un trouble qui affecte leur quotidien (3) **les personnes au statut**

précaire (statut professionnel et précarité étudiante). Ces résultats rejoignent ceux de précédentes études (Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Cantor et al., 2020 ; Kirkner et al., 2022 ; Mennicke et al., 2021 ; Hajjat et al., 2022 ; Dawson et al., 2024).

- Les comportements de harcèlement, de violence et de discrimination qui ciblent les minorités sexuelles, les personnes porteuses de handicap et les personnes en situation de précarité constituent un obstacle à l'inclusivité dans l'enseignement supérieur. Sur le plan psychologique, ils et elles s'inscrivent dans la théorie du *Minority Stress Model* (Frost & Meyer, 2023), qui postule que les minorités (sexuelles, culturelles, etc.) font l'objet d'une stigmatisation chronique, sociale et structurelle qui, en combinaison d'autres facteurs de stress, a des conséquences néfastes et cumulatives sur leur santé et leurs relations. Ces personnes sont aussi moins susceptibles de demander de l'aide par les voies officielles, de crainte d'être stigmatisé.es par les intervenant.es (Mennicke et al., 2023). Il apparaît essentiel d'inclure une réflexion à ce niveau au sein des EES.

L'analyse par statut au sein de l'établissement d'enseignement a également mis en avant **les prévalences de doctorant.es** ayant subi du harcèlement moral (53,5% des doctorant.es et 62,7% des doctorant.es membres du personnel). Les auteur.es de ces agissements sont pour plus d'un tiers les promoteur.rices et un autre tiers des enseignant.es. Un profil de victimisation spécifique se dessine ici, puisque les doctorant.es apparaissent particulièrement touché.es dans les rapports qu'ils ou elles entretiennent avec leur promoteur.rice ou d'autres académiques.

Les données des Focus Groups et du Delphi soulignent entre autres la précarité de leur position, le statut flou, les rapports de dépendance envers leur promoteur.rice, limitant leur capacité de réaction en cas de harcèlement.

Les données qualitatives montrent que les étudiant.es et les personnes en mobilité internationale, ne disposant généralement pas d'un réseau de soutien personnel proche, et les étudiant.es stagiaires sont deux autres groupes plus vulnérables.

XI.D Profil des auteur.es et rapports entre auteur.es et victimes

➤ **Sexe des auteur.es**

Les auteur.es des faits sont majoritairement des hommes, même lorsque les victimes sont des hommes. En ce qui concerne le harcèlement moral, les auteur.es sont à la fois des hommes et des femmes. D'ailleurs, quand l'auteur.e de harcèlement moral est une femme, la victime est le plus souvent une femme, cela pouvant s'inscrire dans une logique de compétition. Les auteur.es des violences sexistes et sexuelles sont plus souvent des hommes y compris quand la victime est un homme.

- Impliquer les hommes dans les politiques de prévention est essentiel, d'autant plus que les données émergent du climat institutionnel, indiquent que leur perception du sexisme et de la justice régnant dans leur établissement est plus positive que celles des femmes et des personnes non binaires (qui sont les plus victimes).

- Peu de recherche porte sur la perpétration des faits de harcèlement et de violences, cependant c'est en s'approchant de la perspective des auteur.es que pourront se dégager de nouveaux savoirs et orientations en matière de prévention et d'action.
- **Statuts des auteur.es et des victimes**

Il a été demandé dans l'enquête à toutes les personnes ayant rapporté avoir été victimes d'au moins un comportement de harcèlement et/ou de violences, des données quant au statut des auteur.es : elles sont exposées dans le Tableau XI-2 de cette section.

Toutes les personnes qui fréquentent les EES sont susceptibles de vivre ces violences, quel que soit leur statut. La littérature scientifique a principalement documenté les victimisations parmi les étudiant.es. L'enquête BEHAVES fournit en plus des données concernant les doctorant.es, doctorant.es membres du personnel et les membres du personnel.

XI.D.1 Les étudiant.es

En ce qui concerne les étudiant.es, le harcèlement et les violences s'exercent **le plus souvent entre pairs** (entre 64 et 84 % selon les types de violences) ce que corrobore la littérature scientifique (voir la revue de Klein & Martin, 2021). Cependant, les données mettent en évidence un sujet moins documenté dans la littérature : **les faits perpétrés par les enseignant.es envers les étudiant.es** :

- 42,8% des étudiant.es victimes de harcèlement moral rapportent que l'auteur.e était enseignant.e ;
- 17,8% des étudiant.es victimes de violence/cyberviolence ;
- 15,4% des étudiant.es victimes de harcèlement sexiste ;
- 7,2% des étudiant.es victimes de comportement sexuel non voulu ;
- 12,5% des étudiant.es victimes de coercition sexuelle.

Les relations entre enseignant.es et étudiant.es sont structurées par un rapport instituant une autorité et un pouvoir sur la réussite académique dans un déséquilibre de pouvoir et un rapport de dépendance importants, avec une crainte des représailles et des conséquences néfastes pour la progression académique. Comme en témoignent les récits de victimisation, les victimes se sentent impuissant.es et démuni.es face à l'auteur.e, perçu.e comme tout.e-puissant.e et protégé.e par son statut dans l'établissement.

Bien que ces dynamiques de victimisations soient peu documentées, nos résultats rejoignent d'autres études (Pörhölä et al., 2020 ; Agardh et al., 2022). Ces faits sont d'une toute autre nature que ceux prenant place entre pairs et questionnent les voies d'action et de protection dont disposent les étudiant.es lorsqu'ils et elles vivent ces situations.

Par ailleurs, au sein des Ecoles Supérieures des Arts (ESA), les prévalences de victimisation des étudiant.es par les enseignant.es sont plus élevées que dans les autres établissements. Ceci amène à recommander une attention particulière à ces EES, dans la lignée du rapport produit

par Jacinthe Mazzocchetti (2023) sur les inégalités et la présence des femmes dans le secteur des arts de la scène en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Quant aux prévalences des faits perpétrés envers un.e étudiant.e par un.e encadrant.e/référent.e de stage sur le lieu de stage, cela concerne 4,8% des victimes de harcèlement moral, 4,5% des victimes de violence/cyberviolence, 2% des victimes de comportement sexuel non voulu et 1,4% des victimes de coercition sexuelle (Tableau en Annexes 8).

XI.D.2 Les membres du personnel

Parmi les membres du personnel (doctorant.es inclus.es), l'auteur.e est le plus souvent membre du personnel. Toutefois, ceci n'exclut ni une différence de statut instaurant un rapport de pouvoir entre auteur.e et victime, ni la possibilité que les violences s'exercent dans les deux sens, à l'inverse du rapport hiérarchique. Ces résultats concordent avec la littérature (voir la revue de Keashly & Neuman, 2013). Une analyse fine des statuts de l'auteur.e et de la victime est nécessaire pour décoder lesquels de ces agissements se jouent entre collègues (**rappports horizontaux**) et lesquels s'inscrivent dans des relations de pouvoir (**rappports verticaux**). Ces deux dynamiques apparaissent clairement au cours des récits de victimisation et dans la littérature.

Certains membres du personnel indiquent aussi que l'auteur.e était étudiant.e (8,2% des victimes de harcèlement moral, 24,3% des victimes de violences/cyberviolence, 5,4 à 19,5% des victimes de violences sexistes et sexuelles). Les récits de victimisation indiquent que ces comportements prennent le plus souvent place autour de conditions d'évaluation contestées par les étudiant.es et relèvent de comportements incivils, parfois sur un mode violent, y compris en ligne. Rappelons que les étudiant.es se plaignent quant à eux des modalités d'enseignement et d'évaluation, lesquelles peuvent prendre forme de conduites harcelantes. L'enseignement, la pédagogie, les modes d'évaluation sont donc des espaces de tension. Il convient de ne pas omettre que les étudiant.es restent soumis à une structure d'autorité hiérarchique, ce qui n'est pas le cas des enseignant.es. En ce qui concerne les victimisations de nature sexuelle, ce sont les assistant.es et doctorant.es qui rapportent le plus souvent des avances ou attentions de nature sexuelle de la part d'étudiant.es ; la proximité en âge et le rapport moins hiérarchique qu'avec un enseignant.e semblent permettre leur survenue.

Tableau XI-2 : Statut Auteurs/Statut Victimes de HS/V/HS/CSNV/CS

<i>Statut de l'auteur.e par type de faits</i>	Victimes Etudiant.es	Victimes Membres du personnel	Victimes Doctorant.es	Victimes Doctorant.es Personnel
Harcèlement moral Auteur.es	Etudiant.e : 67,4% (1926) Enseignant.e : 42,8% (1222) Assistant.e : 7,6% (216)	Enseignant.e : 46,5% (1000) Pers.technique, admi.: 34,5% (744) Etudiant.e : 8,2% (176)	Promoteur.rice : 36,6 % (56) Enseignant.e : 30,7% (47) Personnel scientifique : 25,5 % (39)	Enseignant.e : 42,6% (49) Promoteur.rice : 35,7 % (41) Etudiant.e : 23,5% (27) Assistant.e : 20% (23)
Violence/cyber Auteur.es	Etudiant.e : 72,1% (272) Enseignant.e : 17,8% (67)	Enseignant.e : 29,8% (87) Pers.technique, admi. : 30,8% (90) Etudiant.e : 24,3% (71)	Promoteur.rice : 28,6% (4) Enseignant.e : 28,6% (4) Doctorant.e : 21,4% (3) Pers. technique, admi. : 21,4% (3) Pers.scientifique : 14,3% (2) Etudiant.es : 14,3% (2)	Promoteur.rice : 0 Etudiant.e : 42,9% (3) Doctorant.e : 28,6% (2) Pers. technique, admi. : 28,6% (2) Assistant.e : 14,3 % (1).
Harcèlement sexiste Auteur.es	Etudiant.e : 77% (1084) Enseignant.e : 15,4% (217) Je ne sais pas : 14,1% (198)	Enseignant.e : 48,7% (309) Pers. technique, admi., 35,6% (226) Etudiant.e : 10,9% (69)	Promoteur.rice : 11,9 % (8) Enseignant.e : 31,3% (21) Doctorant.e : 19,5% (13) Etudiant.e : 9,9% (20) Pers. scientifique : 28,4% (19)	Enseignant.e : 40 % (16) Etudiant.es : 30% (12) Doctorant.e : 27,5% (11) Promoteur.rice : 17,5% (7) Pers. scientifique : 17,5% (7) Assistant.e : 12,5 % (5).
Comportement sexuel non voulu Auteur.es	Etudiant.e : 84%, (65) Enseignant.e : 7,2% (56) (ex)Partenaire : 5,5% (43) Promoteur.rice : 1% (8) Encadrant.e stage : 1,4% (11)	Enseignant.e : 42,1% (138) Pers.technique, admi. : 27,4% (90) Etudiant.e : 19,5% (64)	Promoteur.rice : 2,7% (1) Enseignant.e : (0) Doctorant.e : 32,4% (12) Pers.scientifique: 8,1% (3) Assistant.e : 8,1% (3) Étudiant.e : 56,8% (21)	Enseignant.e : 25,4% (7) Promoteur.rice : 11,1% (3) Doctorant.e : 22,2% (6) Etudiant.e : 40,7% (11) Assistant.e : 11,1% (3) Pers. scientifique : 3,7% (1)
Coercition sexuelle Auteur.es	Etudiant.e : 64,5% (71) Enseignant.e : 12,5% (14) (ex)Partenaire : 16,4% (18) Je ne sais pas : 8,2% (9) Assistant.e : 4,5% (5)	Enseignant.e : 29,7% (11) Pers. Technique, admi : 29,7% (11) Pers. scientifique : 2,7% (1) Superviseur.euse sur le lieu de travail : 8,1% (3) Etudiant.e : 5,4%(2)	Promoteur.rice (1) Etudiant.e (1)	Enseignant.e (1)

XI.E Contextes des faits

Les espaces tels que les contextes festifs et espaces publics retiennent toute l'attention des efforts de prévention, ce qui est relevé par les étudiant.es au cours des focus groups comme une bonne pratique (ex. *safe spaces* en contexte festifs). Pourtant, les données de notre recherche montrent que les faits se produisent le plus souvent dans les espaces de travail et d'enseignement tant pour les étudiant.es que pour les membres du personnel. Pour les membres du personnel, ce sont majoritairement dans les tâches liées au travail que surviennent les faits et, pour les étudiant.es, lors des activités liées à l'enseignement. En ce qui concerne les faits de violences sexistes et sexuelles, les contextes les plus fréquents restent les activités d'enseignement et tâches liées au travail (sauf pour les comportements sexuels non voulus, plus fréquemment rapportés en contexte festif) (Tableau XI-3).

Les étudiant.es situent le plus souvent la commission des faits de harcèlement et de violences dans le cadre des activités d'enseignement (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, ...) : 74,3% des victimes de harcèlement moral, 47,6% des victimes de violence/cyberviolence, 45,8% des victimes de harcèlement sexiste, 28,5% des victimes de comportement sexuel non voulu, et 32,6% pour les coercitions sexuelles.

Le contexte festif est nettement moins cité par les victimes étudiantes et membres du personnel : 7,9% pour le harcèlement moral, 10,9% pour les violences/cyberviolences, 22,9% pour le harcèlement sexiste et 20,5 pour les coercitions sexuelles. Ce sont les comportements sexuels non voulus qui sont situés le plus fréquemment en contexte festif (35,4%) et sont les plus associés à une consommation d'alcool. Toutefois, relevons que 28,5% des victimes étudiantes et 55,8% des victimes membres du personnel situent les faits dans le cadre des activités d'enseignement et de tâches liées au travail.

Il est probable que le fait que la question soit centrée sur les faits perpétrés par un.e affilié.e de leur établissement ait permis de visibiliser cette réalité.

- ➔ C'est donc vers ces contextes, au cœur des EES, que doivent se développer la prévention et l'aide aux victimes. Les données des focus groups, des entretiens et de l'enquête Delphi ont dégagé des voies d'action.
- ➔ Il est à relever que 30,7% des étudiant.es victimes de harcèlement sexiste et 13,2% des étudiant.es victimes de comportements sexuels non voulus ont subi ces agissements **sur le chemin vers le campus**.
- ➔ Par ailleurs, les faits sont également exercés **en ligne** (via les réseaux sociaux et technologies de communication, plus rarement via les plateformes collaboratives).

Tableau XI-3 : Contextes des faits rapportés par les victimes par types de comportements

	Contextes des faits rapportés par les victimes (%)
<i>HM</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Activités d'enseignement (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse, etc.) : Echantillon total : 52% (2693) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 74,3 % (1998) ○ Personnel : 25% (524) • Tâches liées au travail à l'exception des activités d'enseignement : 38,4% (1988) <ul style="list-style-type: none"> ○ Personnel : 71,4 % (1495) ○ Etudiant.es : 11,3% (305) • Contexte festif : 7,9% (407) • Emails : 9% (466) • Réseaux sociaux : 9,3% (484).
<i>Violences /Cyberviolences</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Activités d'enseignement : Echantillon total : 40,1 % (264) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 47,6 % (166) ○ Personnel : 32,7% (88) • Tâches liées au travail : Echantillon total : 30,7 % (202) <ul style="list-style-type: none"> ○ Personnel : 57,6 % (115) ○ Etudiant.es : 8,3% (29) • Réseaux sociaux : 22,2% ; Echantillon total : (N = 146) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 31,5% (110) ○ Personnel : 10% (27) • Contexte festif : 10,9% (72) • Emails : 10,2% (67)
<i>HS</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Activités d'enseignement : Echantillon total : 36,7 % (777) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 45,8% (618) ○ Personnel : 16,1% (98)

	Contextes des faits rapportés par les victimes (%)
	<ul style="list-style-type: none"> • Tâches liées au travail ... : Echantillon total : 25,9 % (549) <ul style="list-style-type: none"> ○ Personnel : 64,5 % (393) ○ Etudiants : 7,6% (102) • Contexte festif : Echantillon total : 22,9% (485) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 26,4% (357) ○ Personnel : 15,6% (95) • Sur le chemin vers le campus : 21,9 % (463) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 30,7% (415) ○ Personnel : 4,9% (30) • Réseaux sociaux : 8,1% (171) • Activités étudiantes autres que festives : 8,3% (175)
CSNV	<ul style="list-style-type: none"> • Contexte festif : Echantillon total : 35,4% (413) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 28,5% (215) ○ Personnel : 23,7% (75) • Activités d'enseignement : Echantillon total : 25,9 % (302) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 28,5% (215) ○ Personnel : 20,5% (65) • Tâches liées au travail : Echantillon total : 20,2 % (236) <ul style="list-style-type: none"> ○ Personnel : 55,8% (177) ○ Etudiant.es : 5,7% (43) • Réseaux sociaux : Echantillon total : 17,2% (200) <ul style="list-style-type: none"> ○ Personnel : 7,3% (23) ○ Etudiant.es : 21,3% (161) • Sur le chemin vers le campus : Echantillon total : 9,9% (116) <ul style="list-style-type: none"> ○ Personnel : 2,2% (7) ○ Etudiant.es : 13,2% (100) • Activités étudiantes autre que festives : 9% (103) • SMS : 7,5% (83)
CS	<ul style="list-style-type: none"> • Activités d'enseignement : Echantillon total : 33,3 % (44) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 32,6 % (29) ○ Personnel : 31,3% (10) • Tâches liées au travail : Echantillon total : 20,5 % (27) <ul style="list-style-type: none"> ○ Personnel : 56,3% (18) ○ Etudiant.es : 7,9% (7) • Réseaux sociaux : 20,5 % (27) • Contexte festif : Echantillon total : 20,5% (27) <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudiant.es : 25,8% (23) ○ Personnel : 3,1% (1)

XI.F Répercussions

Les établissements d'enseignement supérieur sont de plus en plus reconnus comme des institutions où la santé et le bien-être doivent être promus afin d'optimiser les résultats académiques, les transitions de carrière et les comportements positifs en matière de santé tout au long de la vie. Cependant, les prévalences élevées de victimisations qui s'y produisent sont un obstacle à l'atteinte de ces objectifs. Tant les données quantitatives basées sur les répercussions auto-évaluées par les victimes et les mesures psychologiques comparant les répondant.es victimes et non victimes que les données qualitatives émanant des récits sont sans appel. Les victimes de harcèlement moral, de violence/cyberviolence, de violences sexistes et sexuelles, étudiant.es et membres du personnel, identifient des répercussions au niveau des sphères académiques et professionnelles, au niveau psychologique et de la santé. Ceci rejoint les constatations de précédentes études qui attestent de l'impact de ces violences (Fedina et al., 2018 ; Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Kleine & Martin, 2021 ; Molstad, 2023).

Les étudiant.es et les doctorant.es rapportent des signes particulièrement élevés de doute quant à leurs capacités académiques à la suite des faits. Ils et elles se trouvent à une étape développementale qui implique des enjeux spécifiques et des risques pour leur avenir. Ces résultats rejoignent la littérature scientifique (Huerta et al., 2006 ; Moltstad et al., 2023 ; Steele et al., 2023 ; Geppert et al., 2023 ; Tarzia et al., 2024).

En ce qui concerne les membres du personnel, nos résultats ont également mis en avant chez les victimes un impact important des faits sur le bien-être, la santé physique et psychologique, la productivité et la trajectoire professionnelle. Parmi les victimes, ce sont les personnes non binaires et les femmes qui signalent le plus de répercussions consécutives aux faits, et en subissent davantage de conséquences négatives au niveau de leur santé, santé mentale et de leur sentiment de capacité académique et/ou scolaire. Les résultats de l'étude menée en FWB confirment les constats d'autres études menées dans l'enseignement supérieur (Henning et al., 2017 ; Molstad et al., 2023).

- ➔ La gravité des faits ne se mesure pas uniquement par les prévalences de comportements, mais aussi au travers des conséquences de ceux-ci sur le bien-être et le devenir académique et professionnel des victimes. Les données de l'étude Behaves, à l'instar d'autres enquêtes de victimisations, arrivent à la même conclusion : être victime de faits de harcèlement, de violence/cyberviolence, de violences sexistes et sexuelles entraîne des répercussions multiples sur la santé, la santé mentale et les capacités professionnelles et académiques des étudiant.es et des membres du personnel.
- ➔ Les membres du personnel et les étudiant.es rapportent principalement des répercussions au niveau de la sphère professionnelle et académique. Les symptômes de stress post-traumatique comme l'évitement, l'intrusion, l'hypervigilance et le détachement sont également fortement signalés par toutes les victimes.

Quant aux conséquences au niveau de la sphère professionnelle suite aux faits, les **membres du personnel** rapportent avoir éprouvé des difficultés à poursuivre leurs activités professionnelles dans l'établissement (71,1% des victimes), avoir eu l'intention de changer leur parcours professionnel (56,6 %), avoir connu une baisse de rendement (56,1%), avoir eu peur de venir physiquement travailler dans l'établissement (34,3%) et 27,1% signalent avoir pris des congés ou un arrêt maladie. Relevons encore que près de la moitié (47,1%) rapportent avoir été éloigné.es de leurs collègues. Sur le plan psychologique, les symptômes de stress post-traumatique d'évitement, d'hypervigilance, de détachement et d'intrusion sont rapportés par la moitié des victimes. Dans le domaine de la santé, 43,1% des victimes disent que les faits ont impacté certaines de leurs habitudes de vie telles que le sommeil ou l'alimentation, 40,2 % signalent avoir éprouvé des symptômes physiques et une victime sur cinq relève une augmentation de sa consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues. Enfin, 28,2% des membres du personnel victimes disent avoir éprouvé des difficultés dans leur vie affective, sexuelle ou intime suite aux faits.

Pour les **étudiant.es**, comme pour les membres du personnel, ce sont les difficultés à poursuivre les activités académiques qui sont les plus rapportées (62,5%) ainsi qu'une baisse de rendement (51,2%), une peur de la présence sur le lieu des études (45,3%) et 43,6% indiquent avoir manqué

ou abandonné des cours à la suite des faits. Les taux de mise en congé ou arrêt maladie sont semblables à ceux des membres du personnel (21%). L'impact auto-évalué se marque aussi au niveau psychologique, notamment par des symptômes de stress post-traumatiques fortement signalés. Les étudiant.es relèvent également des conséquences au niveau de leur santé par la survenue de symptômes physiques, une augmentation de leur consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues et des troubles de leurs habitudes de vie (sommeil, alimentation). La moitié des étudiant.es victimes rapportent avoir été éloigné.es des autres étudiant.es, ce qui peut entraîner des répercussions au niveau de l'engagement académique. Enfin, ils et elles signalent des perturbations au niveau de leur vie affective, intime et sexuelle.

Les analyses de corrélations indiquent que plus une personne est victime de faits de harcèlement, de violences physiques, sexistes et sexuelles, plus elle risque de présenter des conséquences négatives. Cependant, les récits des répondant.es illustrent que même un incident isolé et apparemment peu intrusif peut être vécu comme violent par les victimes et susciter de la souffrance. A contrario, les victimes qui trouvent les ressources adéquates dans leur environnement pour faire face à l'agression peuvent entamer un cheminement résilient et limiter les répercussions sur leur vie.

- ➔ Nous pouvons affirmer sur base des résultats présentés ci-dessus que, pour toutes les formes de harcèlement, de violence/cyberviolence, de violences sexistes et sexuelles, plus une intervention sera précoce et stoppera les violences, moins les préjudices seront conséquents pour la victime et l'intervention de soin nécessaire.
- ➔ L'ensemble de ces données sur l'impact des victimisations de ces faits dans les EES nous invitent à penser la problématique du harcèlement moral, des violences/cyberviolence, de violences sexistes et sexuelles comme un réel enjeu pour atteindre les objectifs de bien-être visés par les EES.
- ➔ Mettre en œuvre des actions préventives pour limiter ces violences, proposer des réponses qui soutiennent la résilience et la restauration d'un bien-être personnel, étudiantin et professionnel des victimes est un objectif majeur pour les EES. Un soin particulier doit être apporté à la prise en charge des victimes, de manière à ce que leur parole soit accueillie sans jugement et trouve des réponses effectives afin de minimiser tout risque de victimisation secondaire. Il apparaît utile de restituer du pouvoir d'action aux victimes dans ce processus. Les récits des victimes rappellent le rôle des établissements d'enseignement supérieur et des témoins pour recevoir les dévoilements, nommer l'interdit et y apporter des réponses.

XI.G Perception du climat et de justice organisationnelle

En plus des prévalences de victimisation, l'enquête Behaves, dans la lignée des enquêtes de climat en enseignement supérieur, a évalué les perceptions des étudiant.es et des membres du personnel de l'engagement de leur EES dans la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences par rapport au bien-être et à la sécurité des affilié.es ainsi que le climat sexiste et de justice. Ces questions ont été proposées à l'ensemble des répondant.es de l'enquête,

victimes et non victimes. Ces données se sont avérées particulièrement pertinentes pour envisager à la fois le monitoring et les actions à mener.

Quelques constats relatifs au climat institutionnel :

- Plus de 60% des répondant.es perçoivent leur établissement comme soucieux de leur bien-être (à contrario, 30% des répondant.es pensent que ce n'est pas le cas). Huit répondant.es sur dix se sentent en sécurité sur le campus. Ces chiffres sont toutefois plus faibles parmi les femmes et les personnes non binaires.
- Si les répondant.es perçoivent dans l'ensemble un engagement des établissements autour du harcèlement, des violences et des discriminations, ils et elles doutent des réactions effectives que manifesteront les établissements si ces violences se produisent, ne savent pas ou pensent que l'établissement ne prendra pas de mesures. Un.e répondant.e sur deux affirme sa confiance en son établissement pour intervenir et une personne sur trois (36,7%) déclare ne pas avoir confiance, plus encore au sein des Ecoles Supérieures des Arts (43,7%). Ces niveaux de confiance sont plus faibles chez les femmes et les personnes non binaires que chez les hommes.
- Un.e répondant.e sur quatre attend davantage de proactivité de son EES dans la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations.
- Les répondant.es des Ecoles Supérieures des Arts ont transversalement une perception plus négative que les Hautes Ecoles et les Universités du climat de leur établissement d'enseignement, que ce soit en termes d'engagement, de justice ou d'inclusivité.
- De manière générale, les hommes perçoivent plus d'engagement dans la lutte contre le harcèlement et les violences et moins de sexisme dans leur établissement que les femmes et les personnes non binaires. Ces chiffres signalent la nécessité d'impliquer chacun et chacune dans la prévention, ces chiffres suggérant une forme de cécité des hommes à des comportements auxquels ils sont moins à risque d'être exposés.
- 22% à plus de 40% des répondant.es de l'enquête ne perçoivent pas suffisamment de justice au sein de leur établissement.
- Nos analyses ont montré les liens entre la perception du climat des établissements par ses affilié.es, en termes de climat institutionnel, de justice organisationnelle et de climat sexiste, et les taux de victimisations. Ainsi, plus les personnes perçoivent le climat comme juste (selon les dimensions de la justice organisationnelle), engagé pour le bien-être et la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations (justice institutionnelle) et non sexiste, moins il est probable que de comportements de harcèlement moral, de violence/cyberviolence, de violences sexistes et sexuelles surviennent en leur sein. Et inversement, moins il y aura de comportements de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, plus l'établissement sera perçu comme juste, non sexiste et engagé pour le bien-être et la lutte contre de tels comportements.
- Au moment de cette étude, les hommes sont parmi les répondant.es qui ont les perceptions les plus positives des établissements ; ceci appelle à une interprétation autour du climat qui y règne, des opportunités et des freins qui se présentent aux

personnes qui ne sont pas des hommes. Remarquons que les femmes sont particulièrement nombreuses à mettre en doute le fait que les opportunités d'emploi soient uniquement liées aux compétences professionnelles. Ces données suggèrent que l'enseignement supérieur pourrait être un milieu plus « accueillant » pour les hommes, et que des inégalités structurelles et sexistes s'y maintiendraient.

- Les personnes qui travaillent dans l'enseignement supérieur sont dans l'ensemble plus sensibles aux inégalités de traitement et injustices que les étudiant.es. Parmi les employé.es, les doctorant.es et les femmes en particulier relèvent des injustices.
- ➔ **Ces variables de climat institutionnel, de climat sexiste et de justice organisationnelle ressortent sur base des modèles statistiques comme des variables prédictrices de victimisations de harcèlement, de violences/cyberviolences et de violences sexistes et sexuelles au sein des EES de la FWB.**
- ➔ **Les questions évaluant la perception du climat au sein des EES sont à la fois des indicateurs intéressants en matière d'évaluation continue et à la fois des cibles de transformations de ces institutions vers davantage d'inclusion et moins de violences et de discriminations.**

XI.H Trajectoires de dévoilement

Le dévoilement et sous-dévoilement dans le domaine des violences sexuelles sont bien reconnus dans la littérature, cependant, peu d'études l'ont envisagé dans le cadre de l'enseignement supérieur, et pour toutes les formes de violences et de harcèlement. Les personnes ayant rapporté dans l'enquête un ou plusieurs faits dont elles ont été victimes ont été invitées à répondre à des questions relatives au dévoilement et au recours aux ressources existantes.

- Le dévoilement intervient le plus souvent dans la sphère privée auprès des proches (famille, ami.es,..) ou des pairs dans l'EES, quel que soit le type de faits ou le statut des répondant.es (**dévoilement informel**).
- **Le dévoilement aux instances formelles** (auprès des supérieur.es hiérarchiques, des dispositifs et associations internes ou externes aux établissements) est globalement faible. Il est néanmoins plus fréquent pour les faits de harcèlement moral et les violences /cyberviolences.
 - Pour les faits de harcèlement moral, 23,5% des victimes en ont parlé aux supérieur.es hiérarchiques (41,6% des membres du personnel victimes), 10% à un.e enseignant.e, 7,8 % à un.e référent.e harcèlement/personne de confiance de l'EES, 4,8 % à une association/organisation interne à l'EES et 3,9% % à une organisation externe.
 - Pour les faits de violences, 13,5% des victimes en ont parlé à un.e enseignant.e, 32,8 % à un.e supérieur.e hiérarchique, 11,1% à un.e référent.e harcèlement/personne de confiance de l'EES ; 7,9% à une association/organisation interne à l'EES et 5,2 % à une organisation externe.

- Le **dévoilement formel pour les violences sexistes et sexuelles** est particulièrement faible.
 - Pour le harcèlement sexiste (deuxième type de comportements les plus fréquents) : 3% des victimes en ont parlé à un.e enseignant.e, 5,4% à un.e supérieur.e hiérarchique, 1,6% à un.e référent.e harcèlement/personne de confiance de l'EES ; 1,5% à une association/organisation interne à l'EES et 1,2% à une organisation externe.
 - Pour les comportements sexuels non voulus, 3% en ont parlé à un.e enseignant.e, 6% à un.e supérieur.e hiérarchique, 2,4% à un.e référent.e harcèlement/personne de confiance de l'EES ; 2% à une association/organisation interne à l'EES et 1,9% à une organisation externe.
 - Pour les coercitions sexuelles, 4,5% des victimes en ont parlé à un.e enseignant.e ; 9,8 % à un.e supérieur.e hiérarchique et 10,6% à un.e référent.e harcèlement/personne de confiance de l'EES ; 8,3% à une association/organisation interne à l'EES et une victime a parlé à une organisation externe. Les faits de coercitions sexuelles sont parmi les violences sexistes et sexuelles ceux qui sont le plus dévoilés aux instances formelles, probablement en raison de la nature de ceux-ci.
- Le dévoilement aux référent.es harcèlement et personnes de confiance est rare et varie selon le type de faits de 1,6% à 11,1%. Il est le moins mobilisé pour le harcèlement sexiste (1,6%) et le plus mobilisé pour les violences/cyberviolences et les coercitions sexuelles (11,1% des victimes de violences/cyberviolences et 10,6% des victimes de coercitions sexuelles).

XI.I Les freins au dévoilement

Il existe des **freins au dévoilement** aux instances formelles et aux référent.es des EES. Les données de l'enquête quantitative permettent de mettre en évidence le niveau d'absence de réaction (y compris d'absence de dévoilement) en fonction des faits. Le Tableaux XI-4 ci-dessous décrit les taux de prévalence précis d'absence de réaction des victimes et des différentes raisons mentionnées.

Tableau XI-4 : Prévalence des raisons de non-réaction de victimes

Réactions des victimes	H Moral	Violence Cyber	Harcèlement sexiste	Comportement sexuel non voulu	Coercition sexuelle
Pas de réaction suite aux faits subis	25,9% (1261)	19,0% (125)	45,9% (976)	29,0% (336)	36,4% (48)
Raisons de la non-réaction des victimes Echantillon victimes	H Moral	Violence Cyber	Harcèlement sexiste	Comportement sexuel non voulu	Coercition sexuelle
<i>Je n'étais pas sûr.e que le comportement était suffisamment grave pour être signalé</i>	38,3% (482)	29% (36)	39,1% (380)	39,9% (134)	33,3% (16)
<i>Sur le moment, je n'étais pas sûr.e que c'était de la violence</i>	21,1% (266)	17,7% (22)	21,1% (205)	21,1% (71)	20,8% (10)
<i>Je ne savais pas quoi faire</i>	37,1% (467)	41,1% (51)	38,8% (377)	44,3% (149)	45,8% (22)
<i>Je ne savais pas à qui en parler</i>	17,5% (220)	24,2% (30)	12,7% (123)	15,8% (53)	27,1% (13)
<i>Je n'étais pas à l'aise pour en parler</i>	25,9% (326)	26,6% (33)	25,1% (244)	29,5% (99)	22,9% (11)
<i>J'avais peur qu'on ne me croie pas</i>	10,2% (128)	17,7% (22)	7,5% (73)	13,1% (44)	20,8% (10)
<i>Je pensais que rien ne se passerait si je le signalais</i>	19,1% (241)	27,4% (34)	16,2% (157)	11,9% (40)	18,8% (9)
<i>Je craignais des conséquences négatives sur mon travail ou mes études</i>	29,2% (368)	34,7% (43)	13,9% (135)	12,8% (43)	27,1% (13)
<i>J'avais peur des représailles</i>	21,8% (274)	40,3% (50)	12,9% (125)	13,7% (46)	33,3% (16)
<i>Je craignais que la procédure de plainte ne soit difficile pour moi</i>	5,2% (66)	8,9% (11)	2,7% (26)	5,1% (17)	10,4% (5)
<i>On m'a découragé.e de porter plainte</i>	2,9% (37)	5,6% (7)	1,7% (17)	2,4% (8)	4,2% (2)
<i>Je n'avais pas confiance dans les personnes ou instances/ressources en place dans mon établissement</i>	13,4% (169)	16,1% (20)	6,7% (65)	7,4% (25)	18,8% (9)
<i>J'avais peur qu'on pense que j'étais en partie responsable de la situation</i>	14,2% (179)	15,3% (19)	10,7% (104)	19% (64)	20,8% (10)
<i>Je ne voulais plus y penser</i>	25,1% (316)	18,5% (23)	23,6% (229)	22,3% (75)	33,3% (16)

Pour les différentes formes de harcèlement et violence, les pourcentages des personnes victimes qui déclarent ne pas avoir réagi varient de 45,9% à 25,9%, soit : 45,9 % pour le harcèlement sexiste, 29% pour les comportements sexuels non voulus et 36,4% pour les coercitions sexuelles. Le sous-dévoilement est plus marqué pour les violences sexistes et sexuelles. Pour le harcèlement moral, il s'agit d'une victime sur 4. Ce sont les violences physiques/cyberviolence qui sont les plus rapportées (4 victimes sur 5).

Pour tous les types de victimisations et de faits, **les motifs prédominants de l'absence de réactions et dévoilement sont :**

- l'incertitude quant à la gravité suffisante des comportements pour être signalés ;
- la méconnaissance des actions possibles ;
- la non-identification ;
- la crainte des conséquences négatives sur les études/le travail ;
- le malaise à la verbalisation de ces situations.

Un grand nombre de victimes disent qu'elles **ne savaient pas quoi faire**, ce qui signale un besoin d'information. Ceci rejoint les constatations de Pinchevsky et Hayes (2022), dont l'étude sur les étudiant.es indique que les procédures et services d'aide sont souvent mal connus ou mal compris.

Parmi les raisons du non-dévoilement, la crainte de **représailles** ou de répercussions négatives sur leur carrière ou leur parcours académique est signalée, particulièrement pour le harcèlement moral, les violences/cyberviolence, et les coercitions sexuelles. Ces résultats appellent à garantir la protection des victimes pendant et après le dévoilement.

Les étudiant.es dévoilent moins souvent les faits au sein de l'établissement que les membres du personnel. Pour les violences sexistes et sexuelles en particulier (mais aussi pour les autres formes de violence, quoique de manière moins fréquente), **la honte, la crainte de ne pas être cru.e ou d'être rendu.e responsable, la sidération et les symptômes post-traumatiques** peuvent également freiner le dévoilement et le recours à l'aide. Nos données rejoignent les facteurs identifiés par la littérature scientifique (Beres et al., 2020 ; Boden et al., 2019 ; Mennicke et al., 2022 ; McMahan & Seabrook, 2020). Les processus de victimisation secondaire sont par ailleurs documentés par de précédentes études (Sinko et al., 2021 ; Harris et al., 2019).

Les données qualitatives indiquent que le dévoilement est fonction de la perception des comportements et de leur identification, des ressources perçues chez l'auteur.e et chez la victime, des enjeux et risques pour l'un.e et l'autre mais aussi de la confiance envers l'établissement.

XI.J La réaction des EES

Les victimes qui ont dévoilé les faits au sein de l'EES (réfèrent.e harcèlement, direction et hiérarchie) rapportent que les réactions les plus fréquentes sont l'écoute sans suite, l'écoute avec suites et la réassurance. Les violences sexistes et sexuelles (VSS) sont largement sous-dévoilées et les plaintes formelles sont rares quel que soit le type de faits, aussi est-il difficile d'appréhender les réactions des autorités et supérieur.es hiérarchiques dont font part les victimes. Des tendances peuvent toutefois être identifiées.

Au-delà des réactions d'écoute et de réassurance, il apparaît que l'orientation vers des services adéquats (6,6% des victimes de HM ayant dévoilé aux EES, 14,3% des victimes de V) ou encore l'information et la discussion quant aux orientations disponibles (11,8% des victimes de HM ayant dévoilé aux EES) sont peu représentées. Remarquons qu'une victime de violences ou cyberviolences sur cinq indique que la gravité des faits a été minimisée.

Les niveaux de satisfaction des victimes par rapport aux suites données à leur plainte par leur EES sont globalement assez faibles : 64,9% des victimes de HM ne sont pas satisfaites, ce qui concerne 65% des victimes de V, 62% des victimes de HS, 55,5% des victimes de CSNV et 60% des victimes de CS⁴⁴. Ces chiffres signalent un besoin de changement autour de la réaction des EES lorsque le dévoilement survient. C'est en étant assurées que des suites seront données au dévoilement de faits perpétrés au sein des EES que les victimes et les témoins pourront les signaler avec l'assurance d'être entendu.es. A ce propos, Mazzone et collaborateur.ices (2023) relèvent que le climat institutionnel peut agir à la fois sur la confiance en l'institution et sur la probabilité d'aller chercher de l'aide.

XI.K Mise en perspective des prévalences

Une demande des commanditaires de la recherche a été la mise en perspective des résultats de l'enquête avec d'autres enquêtes et travaux scientifiques afin d'ouvrir quelques pistes de réflexion sur les spécificités et/ou les concordances avec d'autres contextes.

Ainsi que relevé dans toutes les revues systématiques, méta-analyses et études de prévalences, la comparaison des résultats entre cette étude et d'autres rapports de recherche ou publications scientifiques est extrêmement délicate, voire impossible et pourrait mener à des comparaisons trompeuses. De manière générale, les méthodologies sont trop disparates pour pouvoir comparer les résultats de manière fiable (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2018 ; Ranganathan et al., 2021). Ainsi, les questions posées peuvent faire référence à des comportements spécifiques comme à des définitions générales ; la période de référence peut être la vie entière, depuis l'âge de 15 ans, depuis l'arrivée dans l'institution, les 12 ou 6 derniers mois ; les événements peuvent avoir eu lieu ou non sur le trajet aller-retour au travail ; l'objet réel de l'étude peut être ou non mentionné dans le titre de la recherche (ce qui peut provoquer un biais de non-réponse), etc.

⁴⁴ La petite taille des échantillons limite la généralisation des résultats, notamment pour les VSS qui sont sous-dévoilées.

L'échantillon est également souvent très disparate : uniquement les Universités, les organisations, la population tout-venant, des organismes spécifiques comme l'armée ou des entreprises commerciales. Les études sont aussi trop souvent incomparables pour des raisons conceptuelles. Pour ne parler que des études ayant été menées dans le monde universitaire francophone, les concepts comme le harcèlement sexuel ou la coercition sexuelle ne sont pas implémentés avec les mêmes items. De plus, certaines études évaluent les « agressions sexuelles » mais certaines formes comme le harcèlement sexuel sont exclues (par ex, Université d'Ottawa, 2015). Certaines études regroupent a posteriori des faits dans des catégories qui sont ensuite pondérées par la gravité subjective déclarée par les répondant.es (<https://books.openedition.org/ined/14899>). Enfin, des différences culturelles peuvent aussi rendre les comparaisons difficiles. Ainsi, Latcheva (2017) montre que la prévalence rapportée des mêmes comportements de harcèlement sexuel est 3 fois plus élevée dans les pays du nord de l'Europe que dans les pays du sud de l'Europe. Les éléments développés ci-avant expliquent que la prévalence rapportée varie énormément. Dans une revue systématique récente portant sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, Bondestam et Lundqvist (2020) rapportent une prévalence entre 11 et 73% pour les femmes (avec une médiane de 49%) et entre 3 et 26% pour les hommes (médiane de 15%).

Ces précautions restant de mises, l'enquête qui correspond le mieux à notre étude BEHAVES a été réalisée en 2015 au Québec. Cette recherche ESSIMU portait sur le monde universitaire uniquement. Bien que des spécificités propres à cette étude ne permettent que des comparaisons prudentes, les points communs méthodologiques (par ex : concernant la période de référence), relatifs à l'échantillon et à sa taille, les définitions conceptuelles (Fitzgerald et al., 1999) et les aspects culturels rendent ces deux études relativement comparables.

Afin de répondre au cahier des charges, le tableau XI-5 ci-dessous propose des données d'études soit sur le harcèlement moral, soit sur les violences sexistes et sexuelles, soit les deux, concernant les étudiant.es et/ou les membres du personnel. La conclusion à laquelle ce tableau conduit est bien la disparité des prévalences, des mesures et de la durée étudiée. Les résultats de notre étude Behaves rejoignent ceux de l'étude ESSIMU pour les violences sexistes et sexuelles évaluées avec les mêmes mesures, et ceux d'UNISAFE. Si l'on doit considérer les données d'autres organisations que l'enseignement supérieur, les données en enseignement général et celles de l'étude Behaves confirment des prévalences plus élevées, avec les précautions requises quant à cette conclusion.

Tableau XI-5 : Mises en perspective des données d'études sur le harcèlement moral (HM) les violences/cyberviolences (V/Cyber) et les violences sexistes et sexuelles (VSS)

		Population	Temporalité	HM	V & Cyber		VSS
					V	Cyber	
BEHAVES	2022-2023	Membres des EES	Depuis l'entrée dans l'établissement	56,1%	8,4%		29,7%
		Etudiant.es		49,7%	7,5%		29,5%
		Personnel EES		67,9%	10,1%		22,4%
		Doctorant.es		53,5%	4,9%		25,8%
ESSIMU Rapport d'enquête	2016	Etudiant.es	Depuis l'entrée dans l'établissement				36,9%
			Année académique				24,7%
PAROLES ETUDIANTES Rapport d'enquête	2020	Etudiant.es	Depuis l'entrée dans l'établissement	18%		3%	7-40%
UNISAFE Rapport d'enquête	2021	Membres des EES	Depuis l'entrée dans l'établissement	57%	6%	9%	31%
EUROFOUND Rapport d'enquête	2021	Travailleur.euses	12 mois	5,3%-6,8%			0,9-2,9%
IPOL Rapport d'enquête	2018	Travailleur.euses	12 mois	7,5%			0,8%
OVE Rapport d'enquête	2020	Etudiant.es	Année académique				1-4%
PEW Rapport d'enquête	2017	Tout-venant	12 mois			18-53%	
FRA Rapport d'enquête	2014	Femmes	12 mois				17%
Être une femme journaliste Rapport d'enquête	2018	Femmes journalistes	Au cours de la vie	40,5%			11%
Agardh et al. Etude transversale	2022	Etudiant.es	Depuis l'entrée dans l'établissement				26,8%
		Personnel EES et doctorant.es					25,5%
Bondestam & Lundqvist Revue de la littérature	2020	Membres des EES	Diverses				3-73%
Pörhölä et al. Etude transversale	2020	Etudiant.es	Depuis l'entrée dans l'établissement	2,3-14,1%	0,5-2%	1-4,9%	
Keashly Etude transversale	2019	Personnel EES	12 mois	25%			

		Population	Temporalité	HM	V & Cyber		VSS
					V	Cyber	
Klein & Martin Revue de la littérature	2021	Etudiant.es	Diverses				9-97%
Lund & Ross Revue de la littérature	2017	Etudiant.es	Diverses	20- 25%		10-15%	
Keashly et Neuman Revue de la littérature	2013	Personnel EES	Diverses	18- 68%			

Ce tableau récapitulatif illustre les grandes variations au niveau des résultats de prévalences qui sont difficilement comparables. Ces résultats sont par ailleurs dépendants des conceptions de la recherche, des mesures et questions utilisées, des périodes de reporting et des stratégies d'échantillonnage (tailles des échantillons, type d'établissement, publics visés : étudiant.es, membres du personnel ou autres).

Les différences de mesure et de définition du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles contribuent largement à la variabilité des résultats. Il semble important d'uniformiser les concepts mobilisés au sein des politiques et des recherches pour éviter des erreurs d'interprétations et les incompréhensions.

Cela étant, les données de prévalences de Behaves s'alignent aux études menées dans l'enseignement supérieur avec des méthodologies et mesures relativement semblables telles que l'étude EESIMU pour les violences sexistes et sexuelles et Unisafe pour les différents types de harcèlement et de violences. Toutefois, les taux de prévalences de harcèlement moral dans l'enseignement supérieur en FWB, tant les prévalences basées sur un comportement rapporté que celles relevant de la définition légale, apparaissent comme plus élevées que d'autres données disponibles pour les travailleur.euses en Belgique ou dans d'autres pays.

XII.L Part de harcèlement discriminatoire ou repris dans la loi relative au bien-être (LBE)

Pour répondre à cette question, nous avons mobilisé les données de prévalences des comportements et les croisements entre statut de l'auteur.e et statut de la victime présentés ci-dessus. Les données portant sur les motifs perçus par les victimes des comportements de harcèlement, violence et discrimination apportent d'autres éléments de réponse (Voir Annexe 7 Motifs perçus).

XI.L.1 Concernant les travailleur.euses

La loi relative au bien-être des travailleur.euses vise également des comportements discriminatoires, à savoir les comportements de violence ou de harcèlement moral basés sur un critère de discrimination, et les comportements de harcèlement sexuel. Lors de la révision de ce cadre législatif en mai 2023, de nouveaux critères ont été ajoutés afin de tenir compte des nouveaux critères protégés introduits dans la Loi Genre. Désormais, la violence et le harcèlement moral au travail peuvent être liés notamment « à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la co-maternité ».

- Il ressort **pour les travailleur.euses ayant pris part à l'enquête BEHAVES** que le cadre législatif existant permet de couvrir toutes les formes de harcèlement invoquées par les répondant.es.
- La « **tenue vestimentaire** » n'est pas reprise dans la liste des critères discriminatoires et pourrait être considérée comme un élément sérieux. Toutefois, elle pourrait aussi être liée à des signes religieux ou sexuels. Toujours est-il que, pour les travailleur.euses, ce motif est rarement invoqué si ce n'est en lien avec un comportement de harcèlement sexiste.
 - **HM** : 4,3% (94) ; **V** : 5,4% (16) ; **HS** : 15,7% (100) ; **CSNV** : 6,4% (21) ; **CS** : 2,7%(1).
- Un grand nombre de travailleur.euses invoquent comme motif **la position dans la hiérarchie de l'institution**. En matière de harcèlement moral, il s'agit de près d'un sujet sur deux :
 - **HM**: 46,5% (N=1015); **V**: 39% (115); **HS** : 13,2% (84) ; **CSNV** : 15,8% (52) ; **CS** : 24,8% (9).

Par ailleurs, une partie des comportements de harcèlement moral pourrait ne pas être prise en considération dans le cadre de la LBE : en effet, nous avons signalé dès le début de l'étude que les comportements caractérisés dans le cadre de l'enquête en matière de HM ne reposent pas exactement sur les mêmes critères que ceux, plus stricts, définis dans le cadre de la LBE (plus d'un comportement et plus d'une fois). Ce constat renvoie à la question de la définition du HM au niveau de l'emploi : son éventuel alignement sur les définitions de la directive européenne devrait prendre en considération un fait unique.

XI.L.2 Concernant les étudiant.es

Les étudiant.es ne sont pas protégé.es dans le cadre de la LBE (sauf stage, activités de laboratoires et jobs étudiant.es) mais ils et elles peuvent se référer aux cadres légaux anti-discrimination, genre et antiracisme.

Parmi les lois fédérales qui constituent la législation anti-discrimination, on trouve :

- **La Loi Genre** qui reprend comme critères de discrimination : sexe, grossesse, accouchement, allaitement, maternité, adoption, procréation médicalement assistée, identité de genre, expression de genre, « changement de sexe », caractéristiques sexuelles, paternité et co-maternité.
- **La Loi Antiracisme** qui reprend comme critères de discrimination : nationalité, origine ethnique ou nationale, soi-disant “race”, couleur de peau et ascendance.
- **La Loi Anti-discrimination** qui reprend comme critères de discrimination : handicap, conviction religieuse ou philosophique, orientation sexuelle, âge, fortune, état civil, conviction politique, conviction syndicale, état de santé, caractéristique physique ou génétique, naissance, origine ou condition sociale, langue.

Le harcèlement discriminatoire fait référence à des comportements indésirables liés à un des critères protégés qui portent atteinte à la dignité de la personne et créent un environnement hostile, dégradant, humiliant. Les critères protégés sont « à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la co-maternité ».

En ce qui concerne la protection des étudiant.es, nous proposons de commencer par le premier constat : la plus grande part du harcèlement pour les étudiant.es est situé dans le contexte d'enseignement, que ce soit par les enseignant.es ou par les pairs.

- Les étudiant.es devraient donc être protégé.es lors de faits subis dans le cadre d'une activité d'enseignement ou par un.e membre du personnel enseignant. Or, les données ont mis en évidence l'inscription d'une proportion importante des comportements dans l'une de ces configurations :
 - **Dans un contexte d'enseignement** : **HM** : 74,3 % (1998) des victimes ; **V** : 47,6 % (166) ; **HS** : 45,8% (618) ; **CSNV** : 28,5% (215) ; **CS** : 32,6 % (29) des victimes.
 - **Par un.e enseignant.e ou un.e assistant.e**: **HM** : Enseignant.e : 42,8% (1222) ; Assistant.e : 7,6% (216) ; **V** : Enseignant.e : 17,8% (67) ; **HS** : Enseignant.e : 15,4% (217) ; **CSNV** : Enseignant.e: 7,2% (56) ; **CS** : Enseignant.e : 12,5% (14) Assistant.e : 4,5% (5).

- Un autre critère repris dans la liste des motifs perçus et ne paraissant pas couvert pour aucune des deux législations est « **la position dans la hiérarchie de l'institution** ». Il semble que ni la loi anti-discrimination, ni la loi bien-être ne mentionnent explicitement ce motif : la hiérarchie est identifiée par les étudiant.es dans une bien moindre mesure que par les membres du personnel, avec néanmoins des prévalences plus élevées pour le harcèlement moral et le harcèlement sexiste :
 - **HM** : 14% (405); **V** : 12,4% (47) ; **HS** : 3,5% (50) ; **CSNV** : 3,4% (27) ; **CS** : 3,4% (27).
 - Un choix était disponible : « **aucun des motifs mentionnés** ». Ce qui signifiait que ce comportement ne pouvait pas être repris dans la cadre des critères discriminatoires qui étaient tous mentionnés dans la liste des motifs potentiels. Cela concerne un nombre moindre mais non négligeable en matière de HM :
 - **HM** : 14,4% (417) ; **V** : 16,4% (62) ; **HS** : 2,9 % (41); **CSNV** : 9,6% (75); **CS** : 11,4% (13).
 - Un autre critère repris dans la liste et ne paraissant couvert pour aucune des deux législations est « **la tenue vestimentaire** ». Il semble que ni la loi anti-discrimination, ni la loi bien-être ne mentionnent explicitement ce motif : les chiffres sont élevés pour le HM et HS. Comme mentionné ci-avant, elle pourrait révéler des discriminations de nature sexuelle ou religieuse.
 - **HM** : 10,9% (317); **V** : 7,1% (27) ; **HS** : 22% (310) ; **CSNV** : 8,7% (68) ; **CS** : 5,9% (9).
- ➔ **Les étudiant.es seraient couvert.es par la législation anti-discrimination et la loi genre mais ils et elles ne sont pas pour autant protégé.es dans les situations de harcèlement et de violences par un.e enseignant.e si aucun des motifs discriminatoires ne peut être mobilisé.**

XI.M Connaissance et recours aux dispositifs existants

Les membres des EES connaissent principalement des dispositifs/initiatives/ressources existant au sein de leur propre établissement (Figures XI-1 et XI-2 ci-dessous), et moins les dispositifs externes :

- Pour les travailleur.euses (tous statuts, établissements et sexes confondus), il s'agit par exemple de la Direction, du Responsable hiérarchique, des Organisations syndicales, de la Personne de confiance ou du Conseiller.ère en prévention (généraliste et/ou spécialisé.e sur les aspects des risques psychosociaux). Ces dispositifs sont ceux qui sont référencés dans la circulaire 8256 comme des acteurs clés dans le cadre du bien-être au travail. Pourtant, les pourcentages des travailleur.euses ne sachant pas si ces

dispositifs interviennent ou non en cas de harcèlement/discrimination/violence sont relativement assez élevés (entre 21% et 36,5% pour les dispositifs mentionnés en exemple).

- Pour les étudiant.es (tous établissements et sexes confondus), il s'agit par exemple du Service d'aide aux étudiant.es, du Service social, du Conseil des étudiant.es, du Service de psychologues disponible au sein de l'établissement/sur le campus ou de la Direction.

En revanche, plusieurs services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256 sont relativement peu connus par l'ensemble des répondant.es (tous statuts, établissements d'appartenance et sexes confondus). Il s'agit par exemple du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA), de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), des Centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS), des services d'aide aux victimes, des services d'assistance policière aux victimes (SAPV), des services d'accueil des victimes (maisons de justice) ou encore d'Infor Jeunes. De plus, parmi les répondant.es connaissant ces services externes, ils et elles sont nombreux.ses à ne pas savoir si ces services interviennent ou non en cas de harcèlement/discrimination/violence (entre 41,5% et 61,7% chez les étudiant.es et entre 36,7% et 49,5% chez les travailleur.euses).

Ces résultats traduisent une méconnaissance des étudiant.es et des membres du personnel des EES quant à l'existence et le rôle des organismes ressources spécifiquement dédiés à la lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence et dédiés notamment à la prise en charge des victimes sexuelles.

Au cours de l'enquête DELPHI auprès des gestionnaires des établissements, une réponse plus nuancée est apportée quant à l'intérêt du recours à ces organisations externes.

En ce qui concerne Unia et IEFH, ces deux agences sont considérées comme **trop éloignées des réalités des EES**. En ce qui concerne Unia, même si cet organisme dispose de points de contact locaux, cette information semble peu connue des répondant.es qui situent majoritairement les deux services à Bruxelles. Or, les réponses à l'enquête DELPHI mettent bien en évidence l'importance de réagir rapidement en cas de problème et de bien contextualiser le comportement en question en tenant compte des caractéristiques de l'établissement. D'autres difficultés sont évoquées : le découpage des missions entre les deux agences qui pourrait rendre difficile une approche en terme d'intersectionnalité ; une certaine inflexibilité des critères ; et surtout un manque de communication/visibilité autour de ces deux services au sein des établissements.

En ce qui concerne les services d'aide aux victimes, les répondant.es au DELPHI sont d'accord avec les résultats de l'enquête quantitative : il est pertinent d'orienter les victimes vers les services tels que SOS Viol, les services d'aide aux victimes, etc. Si ces ressources restent parfois méconnues des étudiant.es, beaucoup de répondant.es connaissent ces services et font appel à ceux-ci, pour tout type d'établissement. Plusieurs répondant.es, insistent sur l'importance de développer une forme de partenariat avec eux pour les rencontrer aussi en dehors des urgences et développer un réseau de proximité qui apporte ses compétences et un soutien externe à la

cellule interne à l'établissement, surtout pour organiser un suivi à plus long terme. Ils soulignent l'importance de **développer la complémentarité** entre un espace interne d'accueil et d'orientation pour diriger ensuite les étudiant.es vers ces ressources externes spécialisées si nécessaire « *ce sont **des ressources complémentaires** mais nous devons avoir des ressources en interne pour montrer que nous agissons et pouvoir les rediriger vers ces ressources externes* » (directeur SIPP, Université). En ce qui concerne l'accompagnement au dépôt de plainte à la police, les avis des répondant.es sont davantage partagés. Dans certains établissements, il s'agit **d'une pratique déjà en place** ; d'autres questionnent le rôle exact à accorder aux services de police.

Figure XI-1 : Extrait du graphique des prévalences des dispositifs/initiatives/ressources connus par les travailleur.euses

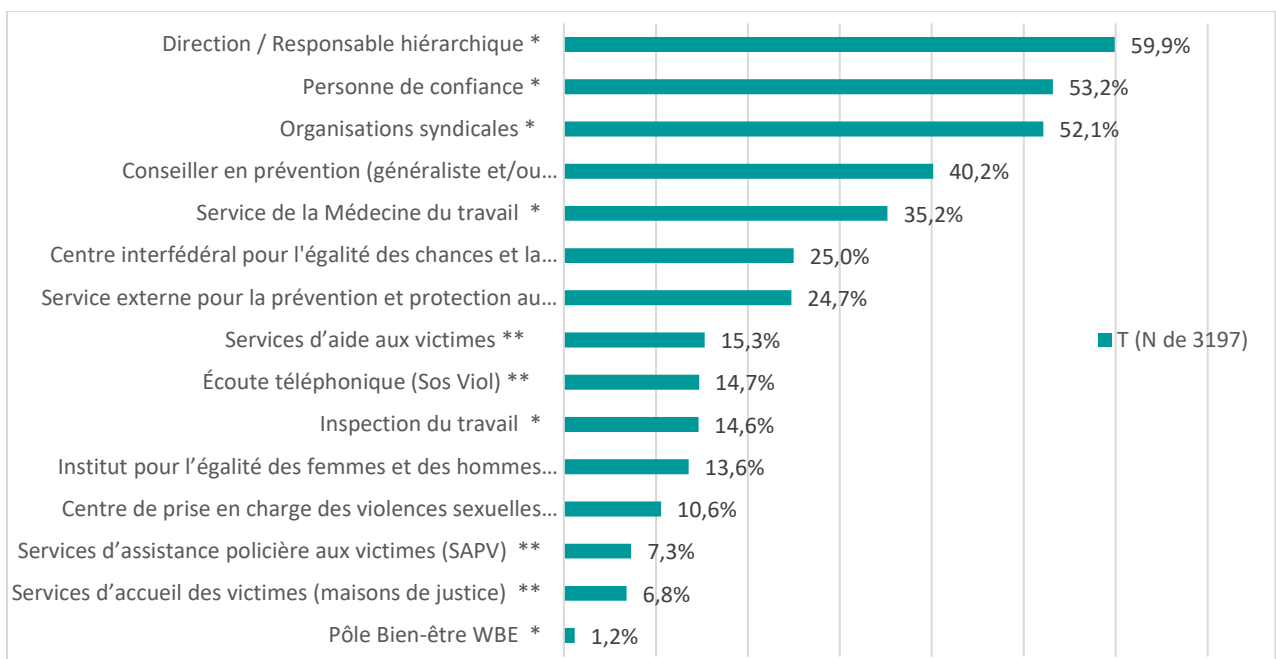
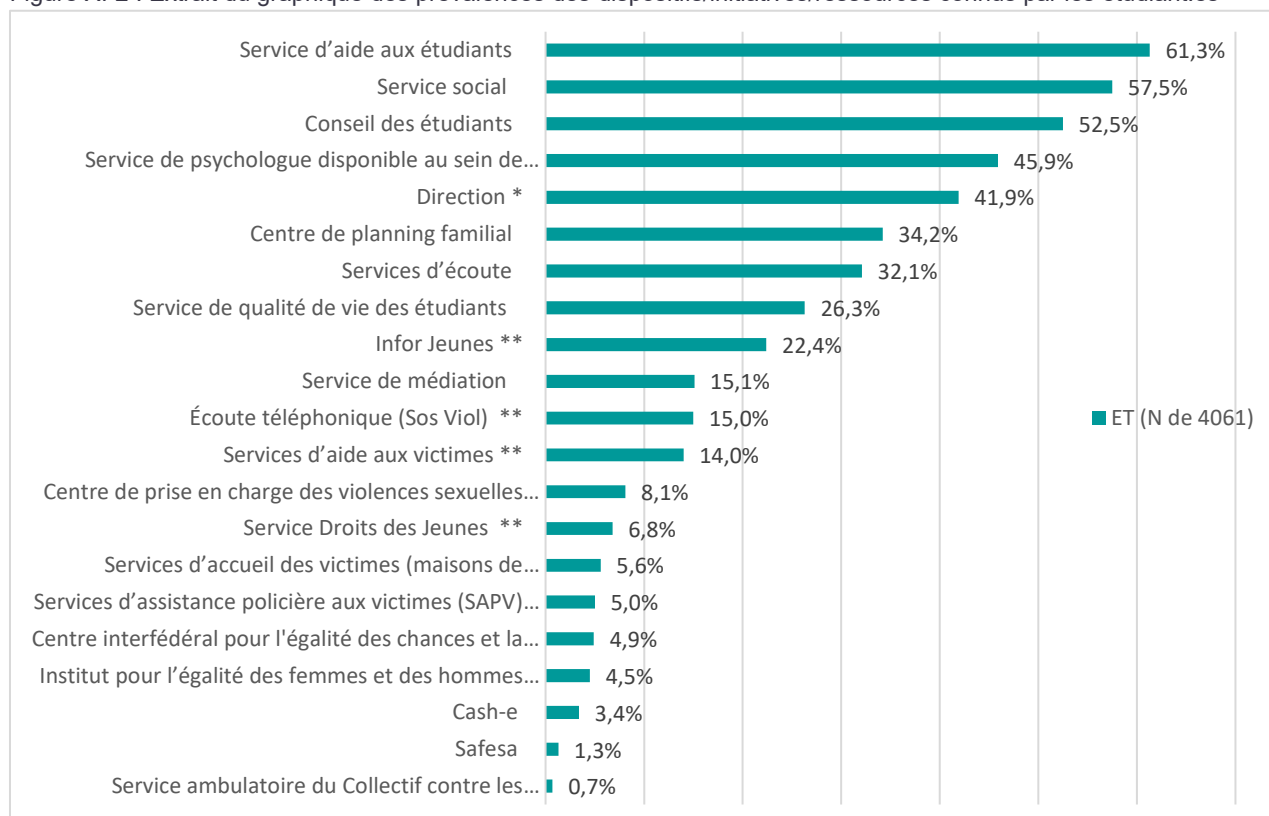


Figure XI-2 : Extrait du graphique des prévalences des dispositifs/initiatives/ressources connus par les étudiant.es



* Acteurs internes et externes dans le cadre du bien-être au travail référencés dans la circulaire 8256

** Services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256

XI.N Connaissance et participation à des formations

Les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer les trois missions suivantes, qui relèvent en partie de prévention secondaire ou tertiaire :

- Prévention et sensibilisation : Inscrire la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au sein du règlement général des études ; Assurer des actions de prévention et de sensibilisation à destination des publics visés.
- Formation : Assurer la formation des enseignant.es et autres membres du personnel ; Assurer la formation des étudiant.es (via les cercles, etc.).
- Information : Informer adéquatement les victimes (et auteur.es) des législations et services d'aide existant via un point de contact identifié au sein de l'établissement.

L'enquête en ligne ne posait pas directement la question de la participation à des activités de formation. En revanche, cette dimension a émergé des types d'aide souhaitée par les répondant.es à l'enquête quantitative, des productions des doctorant.es au cours des focus groups (i.e. formation pédagogique et aux *soft skills* destinées aux enseignant.es et promoteur.rices) et a été abordée en détail à travers le questionnaire DELPHI. La plupart des répondant.es au DELPHI soulignent un **manque de ressources pour pouvoir faire de la prévention**. Par ailleurs, les répondant.es ne distinguent pas nécessairement ce qui relève de la sensibilisation, de la formation et de l'information, ni comment assurer une prévention primaire.

En ce qui concerne **les formations**, la plupart des répondant.es mentionnent un manque de temps et de ressources pour accomplir cette mission.

Très peu de répondant.es déclarent observer une véritable politique de prévention/formation au sein de leur établissement. Pour certains, elle est tout à fait absente. Si des initiatives de conférences sont développées, il s'agit le plus souvent d'activités isolées dont les effets sont très limités parce qu'elles touchent généralement les personnes déjà concernées par la thématique. Quelques projets (Phare ou Safesa) sont plus ambitieux : ils organisent des formations pour les directions des EES. Des formations en matière de **gestion du changement** managérial devraient être organisées à destination des membres de la direction, afin de leur donner les ressources pour organiser une politique préventive au sein de leur établissement.

Pour la plupart, les référent.es harcèlement regrettent de ne pas avoir reçu une formation suffisante : une formation en psychologie et une formation spécifique aux questions de harcèlement, discrimination et violence forment la base de compétence indispensable. Mais il faut disposer de ressources pour organiser et suivre de telles formations et surtout pouvoir évaluer la qualité. Le statut trop souvent précaire du référent.e harcèlement n'encourage pas l'institution à mettre en place ce genre de formation (formation qui est par ailleurs organisée et obligatoire pour les personnes de contact dans le cadre de la LBE). De nombreux.es répondant.es signalent le besoin d'accompagnement pour pouvoir gérer ces situations : ils n'ont pas eu de formation suffisante pour accueillir les faits de harcèlement/discrimination et orienter les étudiant.es de façon efficace.

En ce qui concerne les enseignant.es : **les répondant.es au DELPHI sont d'accord avec l'idée de développer des formations pédagogiques ciblées sur la thématique du harcèlement.** Beaucoup de répondant.es soutiennent l'idée de développer un code de déontologie pour les enseignant.es de l'enseignement supérieur. De manière générale, trop peu de temps et de budget sont consacrés à la formation des enseignant.es du supérieur : pour certains le frein vient des enseignant.es eux-mêmes si la formation n'est pas obligatoire.

Enfin les rencontres entre établissements créent des opportunités d'apprentissage entre pairs pour les référents harcèlement : elles sont particulièrement valorisées dans une logique de **mutualisation** des ressources. **Le réseau informel qui s'est créé entre les référent.es harcèlement est considéré par la majorité des répondant.es comme une bonne idée.** Tous les répondant.es ne sont pas au courant de cette initiative. Les réunions du réseau permettent de partager les expériences, au niveau tant des analyses de cas qu'institutionnel.

Au niveau des étudiant.es, il s'agit plutôt de campagnes de sensibilisation : les répondant.es sont souvent découragés, parce que ces campagnes ne font pas l'objet d'évaluation et qu'elles touchent surtout les personnes qui se sentent déjà concernées, par exemple davantage de femmes que d'hommes. Dans certains établissements, les séances de formation sont orientées vers les cercles : former les responsables des cercles et former les étudiant.es à travers les activités de cercle. Ces formations demandent un investissement non négligeable, à renouveler chaque année.

Quelques exemples d'initiatives développées par des établissements :

- Semaine bien-être à la rentrée, pour les étudiant.es : affichage & communication autour des services disponibles ; activités « brise-glace » ont été organisées (3 jours complets en début d'année) : l'objectif était de travailler sur le bien-être, créer du lien entre les étudiant.es et l'école ;
- Dans le cadre des ERASMUS Days, des activités de sensibilisation à l'égalité de genre et l'interculturalité ont été mis en place (ateliers avec étudiant.es et professeurs).
- Mémento du/de la jeune enseignant.e : avec des informations pour le personnel qui abordent la question du harcèlement et informent sur les dispositifs existant ;
- Collaboration avec des centres externes qui assurent la formation : soit à l'attention des étudiant.es, soit à l'attention des intervenants ;
- Organiser le réseautage (avec les associations locales ; avec les services de police ; etc.) pour bénéficier de leurs ressources et compétences ;
- Programme Respect (2022) : Une formation de 3 heures obligatoire est imposée à tout le personnel en ligne (aussi dimensions psychologie, droit, etc.) ; ensuite dans un second temps des ateliers en présentiel ont été organisés en sous-groupes mixtes, avec un consultant animateur. Une formation Moodle pour les étudiant.es était disponible mais non obligatoire.

La majorité des répondant.es expriment ne pas se sentir outillées face aux différentes situations reprises dans la circulaire (Circulaire 8256, émise le 13 septembre 2021) tant vis-à-vis des membres du personnel que des étudiant.es. Ce sentiment est encore exacerbé pour les répondant.es dans les Écoles supérieures des Arts. Parmi les pistes de solution évoquées par les répondant.es :

- Développer des formations ciblées sur la thématique du harcèlement, des discriminations et des violence, à destination de tous les niveaux : directions, enseignant.es, étudiant.es, référent.es harcèlement et intervenant.es psychosociaux (psychologues, conseiller.ères en prévention, etc.) qui se trouvent en première ligne. La question des formations est centrale dans l'analyse des réponses.
- Donner davantage de ressources et un statut clair aux référent.es harcèlement qui sont souvent dans des situations précaires (souvent temps partiel et contrat court terme) ; qui manquent de ressources, de formation, de temps pour prendre en charge ces trois missions. Il est indispensable de professionnaliser et visibiliser cette fonction.
- Lutter contre la précarité des dispositifs eux-mêmes (dont le financement n'est généralement pas stabilisé), précarité qui est liée à une absence de plan d'action de l'établissement sur cette thématique ;
- Prendre en considération des questions relatives à la prévention secondaire : la protection des victimes, des témoins, des lanceurs d'alerte ainsi qu'au suivi des personnes impliquées.

- Mobiliser un soutien juridique, qui manque principalement dans les Hautes écoles et les Écoles supérieures des Arts, en fonction du réseau et de la capacité financière des établissements. Dans le cadre du projet Safesa, à titre d'exemple de bonne pratique, une formation juridique a été organisée

Ces investissements en matière de formation doivent s'inscrire dans une stratégie d'intervention plus large, orientée vers un objectif de « *EES soucieuse du bien-être au sein de l'organisation : « Nous observons qu'une des réponses quasi-systématique est 'il faut former, il faut sensibiliser'. ... La formation seule ne sera pas suffisante. ... Comment rendre ces formations vraiment utiles et liées à des positionnements politiques engageants et progressistes, avec des moyens propres et des sanctions si le fonctionnement organisationnel n'est pas mis à jour. »* (ESA).

XII Identification des dispositifs internes existant au sein des établissements et évaluation de leur niveau d'efficacité

XII.A Identification des comportements et Connaissance des dispositifs

XII.A.1 Mesurer la (re)connaissance des formes de harcèlement

L'identification des comportements de harcèlement et de violence mobilise une double approche. Il s'agit d'identifier un ou des comportements qui relèvent d'une forme ou autre de harcèlement et de violences et, simultanément, d'assurer son inscription dans un cadre réglementaire adéquat pour mobiliser un dispositif d'intervention qui permet d'agir, que ce soit pour la victime, le témoin ou le ou la « référent.e harcèlement/personne de confiance ».

XII.A.1.1 Identification des comportements de harcèlement par les victimes elles-mêmes

L'enquête en ligne met en évidence **une difficulté à identifier des comportements comme problématiques** (pour tous les types de harcèlement et de violences) et demandant une réaction institutionnelle. Ainsi, parmi les répondant.es qui rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de HM, un quart déclare ne pas réagir et, pour le plus grand nombre, cette non-réaction est liée à l'incertitude quant à la gravité suffisante des comportements (« *Je n'étais pas sûr ou sûre que le comportement était suffisamment grave pour être signalé* ») et à l'identification de ces agissements comme de la violence (« *Sur le moment, je n'étais pas sûr.e ou sûre que c'était de la violence* »). Les productions en focus groups rejoignent ces constatations et la difficulté d'identifier le HM comme de la violence. Les dynamiques harcelantes peuvent être difficiles à identifier car elles sont souvent progressives : il s'agit parfois de comportements « à bas bruits » qui, pris isolément, semblent des incidents sans gravité mais dont l'accumulation engendre un mal-être voire des souffrances. Pour les cas de harcèlement sexiste, les réactions des victimes sont plus complexes mais on retrouve ces mêmes arguments pour justifier une absence de réaction.

En termes de politique de sensibilisation et pour permettre aux victimes de dévoiler ces faits, il semble nécessaire de rappeler que ces comportements de harcèlement moral et sexiste ainsi que les autres violences ne sont pas acceptables et peuvent avoir des répercussions graves pour ceux et celles qui les subissent. Il est important d'informer que des possibilités d'accueil et de réponse sont disponibles, ce qui permet aux victimes de dévoiler ces faits et de recevoir l'attention attendue : cela est d'autant plus important que les comportements de HM tendent à se produire de manière répétée.

Pour l'ensemble de l'échantillon des victimes ayant dévoilé du HM aux instances et ressources de leur établissement (N=1165), 64,9% déclarent ne pas être satisfait·es des suites données, ce qui n'augure pas d'une bonne communication entre travailleur·euses ou/et étudiant·es sur ces dispositifs mis en place pour leur venir en aide, qu'ils soient victimes ou témoins.

Les faits de harcèlement sont polymorphes et flous, et particulièrement difficiles à identifier dans des contextes diversifiés : des critiques isolées, une insulte banalisée, autant de comportements qu'il faut analyser en prenant du recul pour les nommer « harcèlement ». Les violences sexistes et sexuelles provoquent plus facilement de la colère ou de l'indignation, ainsi que des préoccupations face au risque de dérive en cas d'escalade (Focus Groups « étudiant.es »).

XII.A.1.2 Réactions des témoins

Un certain nombre de répondant.es rapportent avoir été témoins de comportements de harcèlement ou de violence. Toutefois, peu de témoins font appel aux ressources formelles. Par exemple, pour le HM, plus de la moitié des répondant.es rapportent avoir été témoins d'un ou de plusieurs comportements de HM (plus de deux tiers en ce qui concerne les membres du personnel). Le comportement d'intervention majoritaire chez les témoins de harcèlement moral est d'en avoir parlé avec la victime (54,5%). Par contre, 18,3% des témoins déclarent n'avoir rien fait.

Face à des comportements de HS, près d'un témoin sur quatre n'a rien fait (23,6%).

Le dévoilement des témoins aux EES et à leurs représentant.es reste rare tant aux des supérieurs hiérarchiques/à la direction de l'EES qu'aux référent.es harcèlement ou personnes de confiance et aux associations interne à l'EES ou externe à l'EES.

XII.A.1.3 Identification des formes de harcèlement par les gestionnaires de dispositifs

Les EES n'utilisent pas tous les mêmes références pour qualifier et traiter les questions de harcèlement, de violence et de discrimination. Les choix opérés varient en fonction de l'histoire de l'établissement et des risques auxquels il est/a été confronté. La plupart des personnes rencontrées lors des entretiens et les réponses au questionnaire Delphi confirment néanmoins une difficulté largement partagée : il est difficile de cerner ce qui relève du harcèlement ou d'un conflit. « *Où est la limite ?* » (personne de confiance, Université). Certain.es développent leur argument en insistant sur l'importance de la parole : il faut encourager la prise de parole de la personne qui se déclare victime et assurer une écoute empathique pour partir de son vécu.

XII.A.1.4 Reconnaissance des contextes propices au harcèlement/violence

L'étude quantitative porte sur les faits perpétrés par un.e affilié.e de l'EES envers un.e autre affilié.e de l'EES (Tableau XI-3 ci-dessus). Pour tous les statuts, **ce sont dans les contextes liés au travail et à l'enseignement que s'exercent les comportements de harcèlement et violence**. Plus précisément, pour le HM, HS, CS et violence/cyberviolence, les victimes identifient majoritairement des contextes d'enseignement pour les étudiant.es, et liés au travail pour les travailleur.euses. Cependant, pour les comportements sexuels non voulus, ce sont d'abord les contextes festifs qui ressortent comme les plus fréquents (suivis de près par les contextes d'enseignement et de travail).

En termes de contexte, il est possible de relever une différence importante entre étudiant.es et travailleur.euses.

Pour les travailleur.euses, c'est le plus souvent au cours des tâches liées au travail (hors activités d'enseignement) que les faits ont lieu. Le second contexte le plus fréquent est celui des activités liées à l'enseignement. Cette affirmation est variable pour tous les types de comportements.

Pour les étudiant.es, c'est au cours des activités liées à l'enseignement que les faits rapportés sont les plus fréquents. On peut souligner que pour les comportements CSNV, la prévalence atteint le même niveau pour des activités en contexte festif que pour les activités d'enseignement. En matière de harcèlement sexiste, les faits sont d'abord situés lors des activités d'enseignement, mais on observe que le contexte de déplacement « sur le chemin du campus » arrive en seconde position.

Les récits de victimisation apportent de nouveaux éléments autour de ces contextes. En ce qui concerne le contexte d'enseignement pour les étudiant.es, les travaux de groupe apparaissent comme un espace de tension propice à des comportements de harcèlement, comme l'ont identifié les récits de victimisation. Ce type de situation met en avant la difficulté à intégrer une forme de vivre-ensemble dans un établissement parfois nouveau, avec des exigences importantes et imposées dans un cadre institutionnel plus ou moins strict : ces difficultés peuvent se traduire sous forme de harcèlement. Un autre type de situation fréquemment rapporté par les étudiant.es au sein des récits de victimisation concerne l'interaction avec les enseignant.es et lors de **l'évaluation des travaux**. Sans doute est-ce lié aux spécificités de la relation pédagogique - à travers une relation de pouvoir - entre étudiant.es et enseignant.es, laquelle est particulièrement présente au sein des ESA et exacerbée au moment des évaluations dans tous les établissements.

« Actuellement, la relation pédagogique repose sur l'éthique personnelle de l'enseignant. Ce qu'il manque c'est un code déontologique : une forme de jurisprudence pour profuser des pratiques et pour structurer la profession d'enseignant dans l'enseignement supérieur » (extrait d'entretien avec un expert en pédagogie).

D'autres insistent sur la nécessité des formations continues sur le sujet de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur. De manière générale, les répondant.es estiment que trop peu de temps et de budget sont consacrés à la formation des enseignant.es du supérieur. Plusieurs réponses évoquent la **liberté académique** et la difficulté pour certains enseignant.es

de « comprendre » la relation de pouvoir dans laquelle ils se trouvent eux-mêmes avec les étudiant.es. « *Le corps enseignant est effectivement fort résistant aux changements et très obtus face aux suggestions au nom de la liberté pédagogique* » (réf. harcèlement, HE).

Parmi les pistes de solution évoquées par les répondant.es, nous pouvons citer :

- Le code de déontologie pour les enseignant.es;
- Les formations pour les enseignant.es du supérieur avec un point d'attention à la question de la relation de pouvoir/le processus d'évaluation ;
- Des campagnes de communication et de sensibilisation régulières ;
- La rédaction d'une charte co-construite entre les étudiant.es, les enseignant.es et les autorités de l'EES ; avec le soutien de l'ARES ou de l'administration communautaire ;
- L'augmentation des moyens accordés à la prévention (et la fourniture des supports) ;
- La mise en œuvre effective du *gender mainstreaming* (prise en compte transversale des inégalités entre femmes et hommes) et de l'égalité comme pièce maîtresse de la formation ;
- La mise en place d'un service externe chargé d'accompagner ces développements et de développer avec les EES des évaluations locales et contextualisées de la qualité des dispositifs.

Les doctorant.es constituent un groupe spécifique : un tiers d'entre eux dénoncent des problèmes de relation au ou à la promoteur.rice. C'est particulièrement apparent au cours des focus groups. En cas de harcèlement lié à cette relation, un.e doctorant.e qui dénoncerait un comportement problématique risque à la fois des répercussions sur ses études et sur son « emploi ». Un changement de service est difficile à aménager, la seule alternative est alors l'abandon de thèse. Seul.e un.e doctorant.e sur cinq proteste face aux faits de HM. Ce groupe nécessite une attention spécifique en matière d'accompagnement : la précarité de leur situation, l'ambiguïté de leur statut au sein de l'Université, les relations de dépendance vis-à-vis qui les lient à leur promoteur.rice sont quelques-uns des facteurs à prendre en considération.

En matière de « violence sexuelle » (HS, CSNV, CS), les récits de victimisation font apparaître deux types distincts de victimisations : les premières concernent les récits où la personne est la cible directe d'un comportement de nature sexuelle, dont la répétition contribue à entretenir un climat d'insécurité (par exemple, un toucher de nature sexuelle) ; les secondes témoignent de propos ou comportements sexistes ou misogynes qui créent un climat hostile aux femmes (par exemple, des blagues sexistes ou misogynes). Dans ce deuxième cas, c'est plutôt comme témoin de ces violences appartenant au groupe ciblé que la victime est atteinte. Ces violences participent à l'instauration d'un contexte hostile et leur cumul pose la question du climat des établissements d'enseignement supérieur.

Il existe des contextes de survenue privilégiés des violences sexuelles : dans des contextes festifs de consommation d'alcool ; dans des résidences étudiantes et espaces privés ; dans un contexte de rapports de domination : plus ceux-ci sont forts, plus il devient possible pour l'auteur.e d'imposer sa volonté à la victime et d'abaisser sa résistance. Les viols et agressions

sexuelles dans l'enseignement supérieur semblent donc rendus possibles par une prise de contrôle de l'auteur.e sur la victime. Les récits de violence sexuelle indiquent de la honte, du flou et de la confusion chez la victime, qui peut se percevoir coupable du comportement dénoncé.

Les formes de violences sexuelles moins intrusives (ex : blagues sexuelles, propositions sexuelles) prennent place dans une plus grande diversité de contextes et sont plus faciles à confronter pour les victimes et à constater par des témoins. Ces conduites sont par contre difficilement identifiées comme violentes et harcelantes parce qu'elles sont souvent banalisées, que ce soit par les victimes, les auteur.es, les témoins voire les établissements.

Enfin, les personnes LGBTQIA+ présentent des vécus spécifiques de violences sexuelles : les récits présentent comment l'homosexualité, la bisexualité et les autres orientations sexuelles suscitent des réactions de l'ordre de la curiosité intrusive, de l'érotisation, du dégoût, de la haine.

Ces récits invitent à adopter des stratégies de prévention basées sur l'inclusion, la sensibilisation, la déconstruction des stéréotypes et la prévention des violences homophobes.

XII.A.2 Mesurer le sous-rapportage éventuel des faits et ses raisons

Sans qu'il soit possible de mesurer directement le sous-rapportage des faits, certaines données de l'enquête mettent en évidence le nombre de victimes qui déclarent « ne pas réagir » : non dévoilement et non recours aux ressources. Les récits de victimisation le confortent. Elles étaient aussi ensuite invitées à préciser ce choix : pourquoi ne réagissent-elles pas ?

Parmi les répondant.es à l'enquête en ligne qui rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement (tous types confondus, au vu de la convergence des résultats), un quart déclare ne pas réagir. Plusieurs freins et barrières au dévoilement des agissements et à la recherche d'aide ressortent au travers des réponses des victimes n'ayant pas réagi. Ceci est vrai aussi pour tous les types de violences : la littérature montre le faible recours aux instances formelles, surtout pour les violences sexuelles, dans les EES et autres organisations (Mennicke et al., 2021).

Le premier frein est la non-identification des comportements, comme cité plus haut. Mais d'autres raisons sont invoquées : la méconnaissance des actions possibles ou le choix de préférer oublier cet événement dans une stratégie d'évitement de type post-traumatique, voire la croyance que rien ne se passerait si cela était signalé est rapportée, sont chaque fois des entraves au dévoilement et au recours à une éventuelle intervention.

Une appréhension quant aux conséquences d'un dévoilement est aussi souvent mentionnée : la crainte des conséquences négatives sur les études/le travail, et dans la même lignée la peur de représailles, ces deux dimensions étant particulièrement signalées par les victimes des ESA ainsi que par des doctorant.es.

Par contre en matière de harcèlement sexiste, l'absence de réaction est particulièrement élevée : presque une victime sur deux (45,9% ; N= 976) de l'échantillon total n'a pas réagi.

Les freins et barrières au dévoilement des agissements et à la recherche d'aide relèvent de l'incertitude quant à la gravité suffisante pour un signalement ; la méconnaissance des actions possibles (« Je ne savais pas quoi faire ») ; le malaise pour en parler; une tentative d'évitement de pensées relatives aux faits ; l'incertitude quant à la qualification des faits.

Dans près d'un cas sur dix, les victimes craignent de ne pas être crues ou d'être la cible de *victim-blaming*, elles méconnaissent les ressources disponibles et ont l'impression que le dévoilement sera vain. Davantage de répondant.es affilié.es aux Ecoles Supérieures des Arts et davantage de doctorant.es indiquent que la crainte des conséquences négatives est un frein au dévoilement. L'analyse qualitative des récits de victimisation mentionnent aussi la honte et la crainte d'être tenu.e responsable (*victim blaming*) comme freins importants.

Plusieurs répondant.es insistent sur le sexisme ambiant et la difficulté de les prendre en charge : *« il y a toute cette zone grise de 'petits' comportements inadéquats qui rendent les relations interpersonnelles inconfortables ou pénibles pour la victime, mais qu'il est bien difficile parfois de cerner, nommer ou d'en rendre toute la violence vécue »* (personne de confiance, Université).

L'approche par les témoins demeure une voie pour les actions de prévention. Cependant, les réactions des témoins les plus fréquentes sont d'en parler avec la victime, avec des proches ou avec des collègues. Il est en revanche bien plus rare que les faits soient rapportés aux instances de l'EES et une part des témoins indiquent n'avoir rien fait. Il apparaît important de réfléchir au moyen de mobiliser les témoins et de lever les inhibitions à l'action (en ce compris les craintes de représailles). Les focus groups mettent toutefois en évidence plusieurs freins à la réaction des témoins, dont le sentiment de légitimité et l'identification des comportements comme inadéquats ou violents.

Réaction auprès des instances des EES : en matière de harcèlement moral, les professionnel.les ont tendance à se rapporter aux supérieur.es hiérarchiques plutôt qu'aux personnes de confiance. Les étudiant.es se confient beaucoup moins aux instances des EES, que ce soit aux enseignant.es ou aux référent.es harcèlement/personnes de confiance (voir ci-dessous).

XII.A.3 Mesurer l'utilisation des dispositifs existants internes et externes

Le dévoilement des victimes aux **supérieur.es hiérarchiques ou directions** est de 23,5% pour le HM, de 32% pour les violences, et il est encore plus faible pour les violences sexistes et sexuelles (5,4% (HS) ; 6% (CSNV) ; CS (9,8%). Le dévoilement **aux enseignant.es** est faible pour tous les types de violences (entre 13,5% à 2,3%). Il est un peu plus élevé au niveau des ESA.

Le dévoilement et/ou la recherche d'aide auprès des référent.es harcèlement ou personnes de confiance sont très peu mobilisés : 7,8% (HM) ; 11,1% (V) ; HS (1,6%) ; 2,4% (CSNV) ; 10% (CS). Le recours aux associations et organisations internes aux établissements varie de 8,3% (pour les coercitions sexuelles) à 1,5% (pour le harcèlement sexiste) et le recours aux associations et organisations externes est encore plus faible (de 1,2% à 5,3% des victimes).

Quant aux plaintes externes (en dehors de la police), très rares sont les victimes qui y ont recours (0,2% à 1,4 % selon le type de faits), et les plaintes à la police de 5,3% (pour les violences physiques) à 0,8% selon les faits. Les plaintes au sein de l'établissement sont aussi peu fréquentes (de 0,7% à 6,4 % des victimes selon les types de faits).

Le dévoilement en matière de harcèlement sexiste au niveau des instances des EES ou de leurs représentant.es s'avère très rare. Ces faits n'entraînent de plainte que dans des cas exceptionnels. À la suite d'une manifestation de harcèlement sexiste (HS), la réaction la plus fréquente chez les victimes est de se confier à des proches ou de la famille, ou à des collègues et condisciples. Les chiffres ne sont pas très différents en matière de CSNV ou de CS.

Les doctorant.es apparaissent comme un public pour lequel le dévoilement par des canaux officiels et les réactions d'opposition semblent encore moins spontanés que pour les autres membres du personnel, ce qui pose la question des ressources qu'ils et elles activent face à ces situations. Au cours des focus groups, ils et elles recommandent l'adoption d'une charte définissant les rôles des doctorant.es et promoteur.rices ainsi que les voies de recours disponibles en cas de manquement.

XII.A.4 Mesurer la connaissance des dispositifs existants internes et externes

Les dispositifs existants – internes et externes aux EES – étaient proposés sous forme d'une liste fermée au cours de l'enquête quantitative. Peu de répondant.es (tous statuts, établissements d'appartenance et sexe confondus) estiment que leur établissement est suffisamment proactif dans la prévention des actes de discrimination, de harcèlement ou de violence. En effet, ces pourcentages varient entre 2,7% et 8,9%.

Que voudraient les répondant.es ? Des politiques en la matière qui soient claires et transparentes afin d'informer sur les démarches à entreprendre et les canaux existant pour soutenir les personnes victimes et/ou témoins de discrimination, de harcèlement et de violence ; des dispositifs – lieux indépendants - pour l'accueil des victimes. Il s'agit principalement d'accueillir la parole : rendre accessible une liste d'options pour que les victimes qui souhaitent rapporter et/ou dénoncer une situation puissent le faire en toute confidentialité et anonymat. La question de l'indépendance du dispositif par rapport aux responsables de l'EES est particulièrement forte auprès des personnes qui font état de méfiance ou de crainte des représailles.

Au niveau du personnel des EES, la ressource la plus connue est la Direction/Responsable hiérarchique : connue par 59,9% (N=1915) des travailleur.euses, dont 63,9% (N=1223) pensent que cette ressource intervient en cas de harcèlement/discrimination/violence au sein de leur établissement. L'analyse des types d'aide souhaitée met aussi en évidence le besoin que les hiérarchies et directions soient formées à écouter et prendre en charge ces situations, à des pratiques de management incluant les conflits en équipe, etc.

Le niveau de connaissance est un peu plus faible pour la Personne de Confiance, les organisations syndicales et le Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT), ainsi que pour le ou la Conseiller.ère en prévention (généraliste et/ou spécialisé sur les aspects des

risques psychosociaux). Si les travailleur.euses semblent connaître ces acteur.rices clés dans le cadre du bien-être au travail, ils et elles ne semblent pour autant pas être vraiment au clair sur le rôle de ces acteur.rices en matière de harcèlement. Concernant les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256, on constate non seulement qu'ils sont relativement peu connus par l'ensemble des travailleur.euses, mais aussi que celles et ceux qui les connaissent ne sont pas sûr.es de leur rôle. 25% (N=799) des travailleur.euses connaissent le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (UNIA) mais les chiffres baissent à 15,3% pour le service d'aide aux victimes et 13,6% (N= 434) pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

Pour les étudiant.es : ils et elles ne connaissent généralement pas le ou la référent.e harcèlement tel que défini dès la première circulaire. Les dispositifs les plus connus par les étudiant.es sont principalement des dispositifs d'aide et d'informations spécifiques internes existant au sein des établissements : Service d'aide aux étudiant.es, le Service social, le Conseil des étudiant.es, un Service de psychologue disponible au sein de l'établissement/sur le campus ou la Direction. Les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256 sont relativement peu connus des étudiant.es.

On peut en conclure que les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256 sont relativement peu connus par l'ensemble des répondant.es (tous statuts, établissements d'appartenance et sexes confondus) :

- Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA),
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH),
- Le Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS),
- Le service d'aide aux victimes,
- Les services d'assistance policière aux victimes (SAPV),
- Les services d'accueil des victimes (maisons de justice),
- Infor Jeunes.

Ces constats mettent en avant la méconnaissance des membres des EES sur l'existence mais également sur le rôle des organismes ressources spécifiquement dédiés à la lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence et dédiés notamment à la prise en charge des victimes mais aussi des témoins.

Dès lors, lorsque l'on questionne les membres des EES sur les dispositifs qu'il conviendrait de développer, ils mentionnent notamment **des dispositifs liés à l'accueil des victimes** (i.e., disposer de lieux indépendants pour accueillir, écouter et proposer l'aide nécessaire aux victimes). Toutefois, ce type de dispositifs existe déjà à travers les services externes d'aide et d'accompagnement des victimes et témoins référencés dans la circulaire 8256 tels que par exemple le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA), l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), ou encore les centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS). Mais ces dispositifs sont relativement mal connus et semblent trop éloignés des contextes de l'établissement.

Les répondant.es au Delphi privilégient également des dispositifs permettant un lieu de parole pour les étudiant.es afin de leur permettre de dévoiler/signaler une situation de harcèlement, de violence ou de discrimination avec des qualités d'accessibilité et des conditions d'écoute qui permettent d'assurer une prise en charge adéquate pour éviter des processus de victimisation secondaire.

XII.B Evaluation du niveau d'efficacité des dispositifs existants

XII.B.1 Le niveau de connaissance de la circulaire et de son application.

Les entretiens réalisés dans les différents EES en décembre 2022-janvier 2023 ont montré que les responsables des EES étaient au courant de la circulaire : elle a généralement été bien accueillie parce qu'elle mettait à l'agenda une question d'importance. Sa publication a, dans de nombreux cas, renforcé la mobilisation des directions, du moins celles qui étaient déjà ouvertes à cette thématique. Mais des contraintes institutionnelles peuvent limiter leur marge de manœuvre (priorités de la présidence, sensibilités des directions ou des PO sur ces questions, ressources disponibles). Les différents établissements sont à des stades très différents. Certains découvrent tout juste la thématique, d'autres commencent à réfléchir aux procédures à mettre en place, d'autres encore ont déjà construit, testé et validé un dispositif relativement complexe.

La circulaire est généralement considérée utile, mais les répondant.es déclarent : manquer de moyens (outils, formations, personnel, etc.) pour mettre en place des dispositifs concrets : « avant il n'y avait rien en place ou presque » ; n'être pas assez formé.es pour gérer les situations de harcèlement : accueillir les faits de harcèlement/discrimination et orienter les étudiant.es de façon efficace ; manquer des compétences juridiques nécessaires pour assurer un bon usage des cadres réglementaires et légaux (principalement les HE et ESA).

De quels types de comportement parle-t-on dans les EES ? Des exemples concrets sont mentionnés lors des entretiens : cyberharcèlement, harcèlement avec attouchement de la part d'enseignant.es sur des étudiant.es, propos sexistes, faits de harcèlement entre étudiant.es, harcèlement sur lieu de stage par encadrant externe, situation de harcèlement moral par un.e étudiant.e (auteur.e) relayée par plusieurs personnes ; propos homophobes de tiers sur des étudiant.es ; un.e professeur.e statutaire avec réputation sulfureuse vis à vis des étudiantes ; des propos sexuels inacceptables vis à vis des étudiantes ; attitude d'étudiant.e harceleur.euse ; viol en dehors de l'école entre deux étudiant.es ; campagnes d'affichages qui dénoncent l'inaction des directions ; etc.

Des situations à risque ont été identifiées. Lors des entretiens avec des gestionnaires des ESA, des éléments spécifiques ont été mentionnés en matière de relation enseignant.e-étudiant.es. Le travail artistique nécessite un fort engagement émotionnel et les étudiant.es sont évalué.es sur des dimensions très personnelles et intimes. Des rapports de pouvoir forts et une proximité entre étudiant.es et professeur.es et/ou assistant.es créent éventuellement les conditions d'une situation à risque.

Les ESA qui accueillent davantage d'étudiant.es étranger.ères les considèrent aussi comme plus vulnérables : barrière de la langue, peu de soutien intime et proche ; peu de réseau social direct, méconnaissance du système, difficulté d'intégration dans un groupe dont les codes sont différents du milieu d'origine, etc.

L'ensemble des données montrent que les doctorant.es et les doctorant.es membres du personnel (y compris les assistant.es), les assistant.es, surtout s'ils et elles sont en mobilité internationale, sont plus exposé.es à toutes les formes de discriminations et violences. Les doctorant.es apparaissent comme un public à risque en ce qu'ils et elles se trouvent imbriqués dans des rapports de dépendance multiples et particulièrement une relation duelle avec leur promoteur.rice où la violence est susceptible de prendre place. Leur statut est souvent présenté comme flou.

Dans l'enquête Delphi, les lieux de stage sont aussi identifiés comme des endroits où les situations de discrimination, violence et harcèlement peuvent s'exercer. D'une part, l'étudiant.e est dépendant de son ou sa maître de stage. D'autre part, il ou elle ne dépend pas formellement des instances de l'EES en cas de harcèlement ou de violence. En tant que stagiaire, c'est la loi Bien-Etre qui s'applique sur le lieu du stage et il ou elle est protégé.e par le règlement du travail du milieu d'accueil, qu'il ou elle ne connaît généralement pas.

La circulaire ministérielle définit différents types de situations : a) le harcèlement, b) le harcèlement et les discriminations dans l'enseignement ; le harcèlement sexuel, c) le harcèlement dans les relations de travail ; d) le cyberharcèlement, e) le sexisme, f) les violences sexuelles (attentat à la pudeur, le viol, etc.). Mais la plupart des répondant.es au Delphi expriment ne pas se sentir outillé.es quant à la prise en charge de ces différentes situations reprises dans la circulaire. La circulaire 8256 devrait être clarifiée : elle liste les comportements répréhensibles sans les définir ni les illustrer.

D'une part, la définition de harcèlement au vu des règlements est importante pour assurer un certain type de prise en charge : à ce niveau, le paysage institutionnel est tellement complexe que la grille de lecture d'un.e juriste est souvent mentionnée comme indispensable. Par exemple, comment distinguer les conflits des situations de harcèlement ? D'autre part, de nombreux.ses répondant.es soulignent la priorité accordée à la souffrance morale ressentie, le besoin d'être compris et entendu. Il s'agit de deux processus d'identification différents.

La plupart des répondant.es décrivent **des situations complexes** auxquelles ils et elles sont confronté.es : ils ou elles mentionnent la difficulté de problématiser les situations auxquels les étudiant.es et/ou les membres du personnel sont confronté.es. « *Notre fonction amène à 'détricotier' ce type de situations en tenant compte des facteurs de vulnérabilité de chaque personne. Le fait de pouvoir mettre des mots sur des situations vécues, dans lesquelles le mal-être vécu est bien réel, et les connecter avec des notions établies par la loi permet d'authentifier, valider ces ressentis* » (psychologue)

Certain.es relativisent l'importance de la qualification **pour souligner l'importance de prendre en compte au niveau individuel la souffrance ressentie par l'étudiant.e** (et/ou membre du personnel) « *la définition de harcèlement est surtout importante pour les juristes et/ou personnes en charge du traitement de plainte ainsi que du type de prise en charge à*

apporter d'un point de vue 'législatif'. Dans la majorité des cas que je rencontre, l'étudiant.e avance 2 éléments : 1) Je souffre et je veux que cela s'arrête, j'ai besoin qu'on m'entende. 2) Je voudrais obtenir réparation » (psychologue, HE).

De nombreux.es répondant.es semblent démuni.es face à des situations souvent complexes et diversifiées et ne voient pas de levier efficace à mobiliser : « *Je ne pense pas être outillé pour gérer ces problématiques, la volonté de bien faire ne suffit pas. Protocoles, formations, agent spécialisé, cellules externes spécialisées tout est nécessaire.* » (directeur.rice, ESA).

A ce niveau il est possible de rapporter certaines difficultés spécifiques que rencontrent les professionnel.les au sein des dispositifs pour assurer leurs missions :

- manque de temps : le temps de l'institution est lent et la victime veut être écoutée rapidement et longuement parce que libérer la parole est important pour identifier le type de comportement ;
- manque de formation pour assurer l'écoute de la victime ;
- manque de cadres de références pour analyser la situation ;
- référent.es harcèlement désigné.es bénévoles : peu de soutien, peu de formation ;
- niveau de priorité de la question dans les établissements qui n'investissent pas assez ;
- climat général au sein de l'établissement : attention au bien être des étudiant.es et des travailleur.euses ; politique d'inclusion (étudiant.es LGBQIA+, handicap, etc.).

Le cyberharcèlement pose de son côté des problèmes spécifiques, parce que cela ne s'arrête pas aux murs de l'établissement, cela se poursuit en dehors, mais aussi en ligne. Cela peut rendre la prise en charge difficile, mais aussi servir « d'excuse » afin d'évacuer la problématique. « *Le volet 'cyberharcèlement' par exemple est très vite expédié comme ne faisant pas partie des activités liées à l'établissement et relevant plus d'une situation privée, alors qu'il y aurait clairement matière à agir parfois.* » (psychologue, ESA)

XII.B.2 Identifier et caractériser les dispositifs internes existants

Avant la circulaire :

La crise COVID a augmenté l'attention des organisations aux problèmes de santé mentale et à leur prise en charge, ainsi qu'à la précarité des étudiant.es en post-crise. De nombreux EES mentionnent lors des entretiens avoir disposé d'un financement spécifique dans le cadre de la pandémie, pour renforcer le service interne de psychologues.

En matière de harcèlement, la plupart des établissements ont développé leur procédure interne à la suite d'un fait marquant spécifique : le développement des ressources internes dépend donc des événements ponctuels auxquels ont été confrontées les institutions, autant que des bonnes volontés, mais il ne s'inscrit que très rarement dans un plan plus large de lutte contre le harcèlement au niveau de l'établissement.

Quels dispositifs sont en place pour les étudiant.es ?

Pour rappel, les étudiant.es ne sont pas protégé.es dans le cadre de la LBE (sauf dans le cadre d'un « job » étudiant ou d'un stage). Dans le cadre de harcèlement, violence et/ou discriminations impliquant des étudiant.es de l'enseignement supérieur, trois législations s'appliquent : le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ; le code civil : dispositions générales concernant la responsabilité extracontractuelle (art. 1382 du Code civil) ; et enfin le code pénal : articles 442bis et 442ter et loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public. Peu de personnes rencontrées lors de nos entretiens ont mentionné les références légales existant pour les étudiant.es. La plupart des répondant.es reconnaissent que les références légales concernant les étudiant.es sont peu connues.

Par ailleurs, certain.es répondant.es estiment que ces références légales ne sont pas adaptées au contexte spécifique des EES et particulièrement en ce qui concerne les activités d'enseignement comme le résume l'intervention ci-après : « *Les violences ou harcèlement vécus par les étudiant.es ne sont pas forcément en lien avec les critères de discrimination reconnus par la loi. Nombre des situations entre étudiant.es et enseignant.es ou entre étudiant.es sont liées à des rapports de pouvoir déséquilibrés où l'un des deux utilise sa supériorité hiérarchique, la peur et l'insécurité pour faire peur et mettre la pression. Dans le cadre des cours, ceci est lié à la vision de la relation pédagogique de l'enseignant.e. Il manque un code de déontologie contraignant à ce sujet. Entre étudiant.es, ceci s'apparente davantage au harcèlement scolaire tel qu'il est rencontré en enseignement secondaire. La loi cadre peu ceci, les institutions et les services judiciaires donnent peu de suite à ces difficultés. Les victimes ne se sentent pas suffisamment légitimes pour se plaindre ou craignent des conséquences désastreuses sur leurs études.* » (référent.e harcèlement).

Ce sont principalement les services internes à l'établissement qui sont identifiés par les répondant.es pour intervenir en cas de harcèlement, discriminations ou violences : le service d'aide aux étudiant.es, le service social, le conseil des étudiant.es, s'il existe - le service de psychologues (disponible au sein de l'établissement/sur le campus) - ou la direction. Les procédures sont complexes.

La circulaire impose de modifier le Règlement des études et des examens pour ajouter une mention stipulant l'engagement de l'établissement en faveur de la lutte contre toute forme de violence et harcèlement : la plupart des répondant.es estiment qu'il s'agit d'une initiative utile mais pas suffisante.

Beaucoup ont adapté le ROI ou celui-ci est en cours d'adaptation. Une disparité de pratiques semble présente sur le terrain. Certains EES utilisent des termes larges pour éviter de limiter les situations, à savoir une formulation très générale qui stipule « *qu'on ne peut atteindre à l'intégrité physique et psychique d'autrui dans le cadre de ses fonctions* ». D'autres ont rédigé un ROI très détaillé sur ces questions. Ces documents présentent généralement la procédure prévue pour accueillir et orienter les étudiant.es victimes de harcèlement et violence. On peut en conclure que la plupart des dispositifs développés au niveau interne par les établissements à

l'attention des étudiant.es le sont sans disposer d'un cadre réglementaire aussi exigeant que la loi LBE pour les travailleur.euses.

Les répondant.es des HE et ESA ont mentionné lors des entretiens avoir mis en place des procédures ou dispositifs spécifiques tels que :

- Préciser quel service est chargé d'accueillir les faits de harcèlement en présentiel ou par écoute téléphonique (service social des étudiant.es ; service de soutien psychosocial ; une « cellule harcèlement » ; etc.).
- Préciser les coordonnées d'un.e professeur.e ou de la direction (du département ou de l'école) pour assurer une gestion du suivi et décision des suites.
- Adaptation du Règlement des études ou du Règlement d'ordre intérieur (ou équivalent) : cette activité est généralement faite ou en cours, le contenu étant propre à chaque établissement. Cette initiative est considérée comme utile mais insuffisante.
- Rédaction d'une charte éthique (ou « de respect ») avec les étudiant.es

La plupart des Universités ont mobilisé des ressources pour créer des dispositifs d'accueil aux étudiant.es qui se considèrent victimes de harcèlement ou de violence : ces initiatives sont récentes pour la plupart:

- Portail Web permet aux étudiant.es de signaler un acte de harcèlement ou de violence en tant que victime ou témoin.
- Cellule spécialisée qui accueille toute personne, victime ou témoin, étudiant.e, doctorant.e ou membre du personnel pour assurer écoute et orientation.
- Procédure « 100% respect » a été établie, avec un vade-mecum de 30 pages sur la question du harcèlement, développé par des étudiant.es et des membres du personnel.
- Réseau d'étudiant.es sentinelles ayant bénéficié d'une formation (a fait l'objet de critiques – voir Delphi).
- Campagne d'affichage RESPECT.
- Procédure intitulée «recadrage/intervention souple» pour écouter la parole des victimes ou des témoins, et organiser une médiation sans activer le côté disciplinaire
- « Conseil des affaires sociales étudiantes » où les étudiant.es peuvent interpeller les autorités de l'Université.
- « Plan diversité et genre », avec 21 mesures, validé par le conseil d'administration, pour lutter contre toutes les discriminations ;
- Nouveau poste de conseiller.ère à l'égalité des chances⁴⁵
- Nouvelle Commission « Genre » a pour mission de suivre ce que fait l'institution pour lutter contre les violences à caractère sexuel.

⁴⁵ Cette initiative relève surtout des obligations des Universités en matière de Genre et Egalité.

Évaluer le niveau d'efficacité des procédures internes existantes pour traiter les dévoilements

En interne, la plupart des HE ont défini un service ou un.e professionnel.le comme organe de signalement chargé d'accueillir les faits de harcèlement : tantôt un service social, tantôt un service psychosocial. L'accueil peut être organisé en présentiel ou par écoute téléphonique. Certains établissements (rares) ont désigné spécifiquement une « cellule harcèlement », d'autres ont désigné un.e professeur.e ou un.e coordinateur.ice pédagogique, appariteur.ice, voire la direction elle-même. Certains établissements manifestent la volonté d'avoir des « personnes de confiance » pour accueillir et écouter les étudiant.es.

« Quel parcours pour la plainte ? La plainte passe par la directrice des études. Cependant, elle a plusieurs casquettes, ce qui peut poser problème. Quand il y a plainte, l'étudiant se présente avec la personne de son choix pour être entendu. On l'écoute, on fait un compte-rendu qu'il ratifie. S'il veut aller plus loin, on lui explique les conséquences et ce qui va se passer. L'auteur est ensuite convoqué et une mesure disciplinaire peut être prise » (ESA). Très peu de dépôts de plaintes aboutissent à cette procédure formelle.

Mais il ne faut pas sous-estimer une certaine absence de confiance de la part des étudiant.es : la transparence de la direction sur ces questions, sur les procédures et sur les décisions prises peut contribuer à dépasser ces difficultés : *« ils croient que la direction est contre eux (la direction protège les auteurs), soit une forme de « trahison institutionnelle » ce qui provoque la méfiance des étudiants »* (ESA).

Enfin, une répondante souligne que la plus grande partie des dispositifs envisage les comportements entre étudiant.es, mais *« très peu les difficultés qu'il pourrait y avoir entre étudiants et travailleurs et travailleuses. Pourquoi ? Parce qu'on a, on l'a rencontré chez nous aussi, des levées de boucliers au niveau syndical »*. Certains membres du personnel mentionnent une frilosité syndicale, rappelant que ce choix de l'employeur.euse de soutenir ainsi les étudiant.es pourrait à terme affaiblir la position relative de leurs propres collègues : *« Enfin, ils sont vraiment face à des professionnels qui leur disent mais t'es pas obligé de faire ça ? Et puisque t'es pas obligé de faire ça, c'est des collègues ou des anciens collègues, des gens qui vont redevenir collègues, pourquoi tu vas le faire »*. (Université).

Globalement, les répondant.es rencontrés lors des entretiens mettent en évidence des facteurs de succès :

- Une volonté réelle de la part du corps administratif et des autorités, et une relation de confiance avec la direction ;
- L'intérêt de l'autorité pour cette matière et un soutien pour les acteurs de terrain ;
- La mobilisation des étudiant.es pour s'investir dans les projets ;
- Les établissements de plus petite taille insistent sur leur proximité avec les étudiant.es, l'engagement des intervenant.es et leur réactivité.

Ainsi que des facteurs d'inertie :

- La résistance de la « structure de pouvoir » entre enseignant.es et étudiant.es et au sein du personnel de statuts différents ;
- L'absence de compétence managériale des responsables ;
- Les craintes de représailles ;
- Un niveau de ressources et de moyens insuffisant ;
- Une dispersion des ressources sur plusieurs implantations.

Des dispositifs de prise en charge actuels insuffisamment structurés

La plupart des répondant.es insistent sur l'importance de développer en interne un espace d'accueil et d'orientation pour diriger ensuite les étudiant.es vers des ressources externes complémentaires si nécessaire. Il est important d'avoir un service spécialisé avec des personnes formées en matière de harcèlement. « *Le reste est « bricolage » auquel nous nous adonnons par la force des choses.* » (directeur.rice, ESA).

Beaucoup de répondant.es parlent du manque de ressources pour accomplir ces missions, ainsi que la précarité des fonctions qui contribuent à l'instabilité des dispositifs mis en place : « *Le manque de moyens financiers est criant : avec quelques heures d'attributions, comment mener par exemple une campagne de sensibilisation ? Comment mettre sur pied un dispositif durable ?* » (réfèrent.e harcèlement, HE).

Certain.es insistent sur le besoin de confiance, d'autre sur l'importance d'autonomie par rapport à l'établissement ; sur la nécessité d'organiser des réactions rapides aux demandes des étudiant.es. Certains posent la question de l'effet de la position d'un.e réfèrent.e placé.e sous l'autorité de la Direction : cela pourrait affecter sa neutralité lors de ses interventions.

Plusieurs reviennent sur le fait que le dévoilement vient souvent trop tard : la situation est déjà problématique depuis longtemps avant qu'ils ou elles ne décident de parler.

Beaucoup de répondant.es parlent du peu de suivi, voire du manque de suivi. Plusieurs éléments explicatifs sont avancés : comme notamment la frilosité de la direction/ou du pouvoir organisateur à sanctionner pour des faits de harcèlement, surtout entre collègues ; la difficulté de présenter des éléments de preuve.

Plusieurs répondant.es estiment que la politique n'est pas suffisamment claire sur le sujet : ils réclament des actions plus structurées sur le sujet et des moyens financiers supplémentaires. Certain.es répondant.es témoignent **de moyens structurels** qui ont été engagés sur la question au niveau de leur établissement et qui sont nécessaires **pour soutenir un éventuel changement culturel** comme l'exemple ci-après présenté par un.e répondante d'une HE : « *Le conseil social de notre HE a choisi d'engager sur du long terme pour pérenniser une équipe avec un plan d'action qui se construit en partenariat avec le Service d'Appui à la Qualité, cela me semble être une dynamique bien plus intéressante pour proposer une offre qui soit durable dans le temps et qui s'insère dans le projet de l'établissement. Quand des personnes au sein de l'institution sont clairement identifiées, sur du long terme et que leurs missions s'intègrent au « PSE », je pense que cela a bien plus d'impact et permet de développer une 'philosophie' différente, changer les mentalités, agir dans une approche méta en parallèle des interventions*

de crise, c'est aussi cela faire bouger les choses et développer une approche préventive. Cela demande d'investir un peu plus à la base mais je suis persuadée que cela évite de perdre de l'argent par la suite. » (HE).

Lors des entretiens dans les EES, plusieurs répondant.es ont mis en évidence le fait que la fonction des référent.es harcèlement⁴⁶ n'est pas clairement définie. Souvent, ces personnes ont plusieurs casquettes et ont besoin de formation en la matière. Certain.es ont été désignées par défaut et ne se sentent pas outillé.es pour ce poste.

En ce qui concerne le profil de fonction du référent.e harcèlement, beaucoup de répondant.es estiment que cette personne doit avoir une formation en psychologie et avoir été spécifiquement formée aux questions de harcèlement, discrimination et violence. Les référent.es harcèlement ont souvent plusieurs charges et leurs missions de référent.e n'occupent qu'une petite partie de leur temps, ce qui pose des problèmes. Cette situation ne donne pas assez de visibilité à la fonction et ne permet pas de répondre de façon efficace aux différents besoins. Idéalement, le ou la référent.e devrait être dédié.e à temps plein à ses différentes missions.

Au niveau des missions, plusieurs répondant.es soulignent le fait que les missions ne sont pas clairement définies ; il y a des confusions avec les personnes de confiance. Nombreux.ses sont les référent.es harcèlement qui témoignent de difficultés dans la définition de leurs fonctions (coordonner les actions de prévention, de prise en charge et de sensibilisation contre le harcèlement ; accueillir les étudiant.es en cas de harcèlement, offrant soutien, conseils et écoute attentive). Plusieurs témoignent d'un sentiment de solitude dans la définition de leurs missions et le nécessaire « bricolage » auquel ils et elles ont recours : « *Je dois tout créer seule, je n'ai pas reçu d'ordre de missions clair, je n'ai aucune aide, peu de réponse* » (référent.e harcèlement).

La personne référente est généralement inscrite dans la ligne hiérarchique (*autorité du Conseil Social et de la Direction*). Le mélange des fonctions, souvent sous l'autorité de la direction, pose aussi des questions en termes de neutralité, particulièrement au sein des procédures de suivi de dossier individuel. Un besoin récurrent souvent exprimé est la possibilité d'accompagnement juridique des directions sur ces problématiques (que ce soit entre enseignant.es-étudiant.es, professeur.es-professeur.es, membres du personnel-professeur.e) : le cadre légal est parfois difficile à interpréter en relation avec le règlement intérieur et le cadre institutionnel.

Constituer une liste des initiatives prises et présentées comme bonnes pratiques

En matière de prise en charge.

- Le « Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiant.es », Cash-e, à l'ULB a été créé comme une structure autonome, avec une suffisamment bonne connaissance de l'institution et des contextes propres aux faits éventuels. Le dispositif est largement inspiré des procédures d'intervention des CP et

⁴⁶ Le premier tour de l'enquête Delphi s'est déroulé avant la révision de la circulaire qui donne plus de précision en ce qui concerne le rôle de référent.e harcèlement.

CPAP, telles que définies dans la LBE ; trois types d'accompagnements par la cellule sont possibles : informel ; formel ; collectif.

- Une HE « adossée » à l'ULB bénéficie des services de l'Université : cash-e, psy campus (service de santé mentale), aimer à l'ULB (planning familial) et street law clinic (service juridique) ;
- Réseaux entre cellules (harcèlement, genre & diversité, bien-être étudiant) en fonction des thématiques ;
- Cellule SAFESA (financée par le Pôle académique de Bruxelles) : accueil et accompagnement psychologique, accessible par mail et proposant un service adapté aux besoins de l'étudiant.e ; formations à l'attention des directions ;
- Site PHARE de l'Université de Namur.

Autres initiatives

- Activités de prévention en début d'année : travailler sur le bien-être, créer du lien entre les étudiant.es et l'école ;
- Mémento du/de la jeune enseignant.e, qui abordent la question du harcèlement et informent sur les dispositifs existant ;
- Formations à destination des enseignant.es pour assurer une prise en charge des étudiant.es ;
- Collaboration avec des centres externes de formation en matière de harcèlement ou pour former des personnes capables d'intervenir dans des groupes « classe » ;
- Création d'une charte pour encadrer les activités folkloriques ; etc.
- Accès à des services de soutien psychologique externes, à charge de l'EES.
- Le plan « Sacha » (Safe attitude contre le harcèlement et les agressions : <https://www.plansacha.be/>) dans les milieux festifs.

En ce qui concerne **les pistes d'amélioration de la prise en charge**, les répondant.es des entretiens et du Delphi mentionnent le plus souvent :

- La mise en place de **formations** pour les autorités autant que pour les enseignant.es ;
- La nécessité d'une **sensibilisation et prévention** de toute la communauté, étudiant.es et travailleur.euses, en utilisant des moyens efficaces ;
- **La mise en place pour chaque établissement d'une cellule pérenne, d'accueil et de soutien aux étudiant.es spécialisée sur les problématiques de harcèlement, discrimination et de bien-être.**
- **La mutualisation de ces dispositifs, au niveau des pôles académiques ou de l'ARES.** « Mutualiser les aides psy au sein des pôles académiques. Via une part de budget du Conseil social. » (Commissaire délégué au gouvernement) ; « La fixation d'un cadre

réglementaire commun par l'ARES en la matière, avec fourniture d'un vade-mecum pour les directions » (juriste, HE).

- ... et la nécessité d'un **refinancement des établissements** .

XII.B.3 Identifier la mise en place de mesures relatives au bien-être des travailleur.euses

Les répondant.es se réfèrent principalement à la procédure légale (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleur.euses lors de l'exécution de leur travail, ou LBE). Ils et elles mentionnent les personnes de confiance en interne disponibles soit par institution soit par implantation : elles peuvent intervenir si la personne impliquée le souhaite pour faire de la médiation. Leur visibilité reste à améliorer. Ils et elles citent aussi le ou la conseiller.ère en prévention interne et la possibilité de faire appel aux CPAP (conseiller.ères en prévention – aspects psychosociaux).

Pour rappel, en cas de harcèlement pour un.e travailleur.euse, la LBE permet aux CPAP – en accord avec le ou la plaignant.e – soit de traiter le dossier suivant la voie informelle, soit de le traiter suivant la voie formelle, soit de le traiter dans le cadre d'une action « collective » qui permet de conserver l'anonymat du plaignant. D'après les répondant.es, une intervention à la suite de comportements de violence/harcèlement serait le plus souvent traitée via la voie informelle par les CPAP, qui disposent alors d'une plus large marge de manœuvre pour intervenir. La procédure interne en cas de demande d'intervention formelle est critiquée pour sa rigidité procédurale et l'absence d'anonymat.

La voie formelle pour traiter les questions de harcèlement est souvent laissée de côté, pour privilégier la voie « informelle », plus souple, tantôt à l'initiative du conseiller en prévention et/ou de la direction, tantôt de la part du demandeur lui-même. **La plupart des répondant.es considèrent que l'approche informelle est préférable pour les cas légers de harcèlement** : c'est donc la gravité des faits qui définit la procédure suivie. Pour les EES de plus petite taille, les services de prévention internes sont limités ; les CPAP externes (des Service externe de prévention) sont disponibles mais souvent décrits comme moins réactifs et peu au fait du contexte local. La procédure informelle est davantage mobilisée. Le recours à la procédure collective est rare ; elle nécessite un investissement important, une analyse de la qualité de l'organisation ou du service considéré ; elle n'aboutit à rien si la direction ne se saisit pas de l'éventuel rapport présenté par services de prévention. Certaines Universités disposent de plusieurs CPAP internes ainsi que d'un service juridique, ressources que beaucoup d'EES leur envient.

En ce qui concerne plus particulièrement les établissements de plus grande taille, la loi impose à l'employeur.euse de développer des démarches stratégiques plus importantes, particulièrement en matière d'analyse de risques, dont les risques psycho-sociaux. Mais de nombreux.es répondant.es mettent en évidence l'absence de politique pro-active au sein de certains établissements. *« C'est assez vrai, le seul cadre légal parfois utilisé est la loi travail et l'utilisation des conseillers en prévention risques psychosociaux. **Le problème, ce sont les deux***

procédures et le fait que ce soit l'employeur la personne de contact des conseillers : si on veut garder l'anonymat, la procédure ne mène à rien ; si on veut agir, l'employeur est informé du nom de la personne qui porte plainte. Si les problèmes sont organisationnels, cela se retournera contre le ou la lanceuse d'alerte qui sera écartée. Ce processus est complètement biaisé et inexploitable. Je l'ai vécu, C'est inacceptable mais on ne sait rien faire contre cela. » (délégué.e syndical.e, HE).

Mieux accompagner la mise en œuvre :

On pourrait croire que les années d'application de la loi BE et les nombreux conseils et publications de l'administration fédérale auraient stabilisé les conditions de mise en œuvre. Les textes sont considérés *comme clairs mais la mise en œuvre de la loi est délicate pour différentes raisons* : recrutement difficile (CP, CPAP, MT et PC) ; manque d'informations auprès des lignes hiérarchiques ; manque de connaissance des 'utilisateur.rices' des procédures existantes.

Deux extraits mettent en évidence le besoin des EES d'être accompagnées sur les questions de harcèlement, violences et discriminations, spécifiquement en matière de protection des travailleur.euses (LBE) :

« Nous avons besoin d'un vrai accompagnement juridique des directions sur ces problématiques. La situation de harcèlement et d'agression dans le contexte scolaire est difficile à interpréter en fait. Le fait que ce soit une institution, tout le monde se connaît un petit peu. Il y a parfois des relations qui sont assez fortes entre certains professeurs et la direction. Il y a des affinités et parfois pas toujours une objectivité dans le processus. Le cadre légal est parfois difficile à interpréter en raison du règlement intérieur et du cadre institutionnel. On tombe dans des vides juridiques quasiment constamment » (extrait d'entretien avec un.e conseiller.ère en prévention aspects psychosociaux qui s'adresse aux travailleur.euses mais aussi aux étudiant.es).

La plupart des répondant.es posent des questions quant au manque de ressources et quant à la qualité des dispositifs : comment garantir l'objectivité de la procédure associant collègues et direction ? comment empêcher les autorités d'étouffer des situations qui méritent d'être prise en charge par une procédure transparente ? comment éviter les passe-droit ? faut-il laisser aux seules directions la liberté décisionnaire sur ces questions ? comment éviter des recours sur base de 'vice de procédure' ? comment soutenir une victime de façon adéquate ? Autant de questions qui peuvent paralyser les services accueillant des victimes et freiner l'ouverture des dossiers.

Certain.es répondant.es insistent sur l'importance de mettre en place un service compétent interne à l'établissement. *« Il serait temps que les Universités et établissements d'enseignement supérieur se dotent de structures qui ont un réel pouvoir et un staff formé... Ces services doivent être encadrées dans les structures des établissements, et comprendre des personnes de l'administration (pour les relais en ERH, service com etc...) et d'académiques ou scientifiques. »* (direction, Université).

En matière de harcèlement, s'ajoute la difficulté d'établir les faits et d'aligner les définitions légales de la violence et du harcèlement avec la réalité de la relation pédagogique. *« Certain.es enseignant.es pensent encore (de bonne foi malheureusement) qu'en poussant les étudiant.es dans leurs retranchements, ils leur apprennent à résister, d'autres pensent qu'il est de leur devoir de ne conserver que les meilleur.es et s'acharnent sur les personnes qui ne correspondent pas à leurs critères. Ces derniers [cas] n'ont pas forcément à voir avec les critères de discrimination reconnus. »* (Université).

En plus du dispositif interne, deux éléments ressortent comme nécessaires : (1) le besoin de formation (des professionnel.les mais aussi des directions autant que des lignes hiérarchiques) et (2) la nécessité de pouvoir prendre appui sur une cellule externe - un pool de compétences à disposition des établissements. Ce second point concerne principalement les HE et les ESA qui soulignent l'importance de l'accès à une aide juridique.

L'analyse des résultats de l'enquête quantitative montre que ce sont principalement : la direction/le ou la responsable hiérarchique, les personnes de confiance et les organisations syndicales qui sont identifiées par les répondant.es comme ressources pouvant intervenir pour traiter des cas de harcèlement, de violences et ou discriminations. Plusieurs répondant.es insistent toutefois sur l'importance de bénéficier d'une **cellule externe** sur ces questions, qui propose une expertise neutre, libre de tout lien hiérarchique avec l'établissement.

En ce qui concerne les bonnes pratiques, sont encore cités les exemples suivants:

- Une cellule externe indépendante permet de faire face aux conflits d'intérêt en interne lors du traitement des dossiers et améliore la transparence des procédures.
- Pour faire face au manque de ressources particulièrement marqué au sein des ESA : la cellule SAFESA a été créée en lien avec le pôle académique a pu apporter des réponses juridiques avec une formation à destination des directions début 2023.
- S'inspirer de bonnes pratiques qui semblent émerger à l'étranger : « *Oui, à l'Université de Rotterdam, le centre IDEA et à Mac Gill, Genève et Lausanne. Il y a énormément de bonnes pratiques dans les pays étrangers.* » - la France est également citée.

La loi est-elle adaptée à la diversité des statuts des travailleur.euses dans les EES?

Au sein d'un établissement d'enseignement supérieur, différents profils de travailleur.euses sont présents. Ceux-ci peuvent être regroupés en trois catégories : le personnel administratif, technique et ouvrier ; le personnel enseignant ; le personnel scientifique. Ici également, il semble que ce qui pose problème c'est la façon dont le cadre légal est interprété localement et mis en pratique au sein de l'établissement. « *C'est comment l'établissement pousse les dossiers sous 'la carpe' et à ma connaissance, aucun n'a une politique pro-active permanente à destination de tout le monde (de la nettoyeuse au prof en passant par l'administrateur ou le délégué syndical)* » (HE).

Certain.es répondant.es soulèvent le poids décisionnel donné aux pouvoirs organisateurs (PO) plutôt qu'aux directions, ou critiquent les modifications du décret de 2019 sur l'organisation de l'enseignement supérieur qui donne des compétences au collège de direction plutôt qu'aux départements en matière de procédures disciplinaires, en conservant le Collège comme niveau de recours.

D'autres répondant.es estiment qu'il est plus complexe de traiter les questions relatives aux académiques (dans les Universités) : « *le corps académique qui se retranche parfois derrière sa 'liberté académique' pour justifier certains comportements inadéquats. Les procédures disciplinaires à leur égard sont par ailleurs beaucoup plus longues et complexes.* » (Université)

Enfin certain.es soulignent à nouveau les difficultés relatives aux statuts précaires.

Par ailleurs, beaucoup de répondant.es pensent qu'il faut une **adaptation du cadre légal** pour disposer de ressources permettant de :

- tenir compte davantage des spécificités des ESA ;
- donner des outils aux directions pour encadrer l'accompagnement des « auteur.es présumés.

XII.B.4 Identifier les mesures disciplinaires et les mesures de protection des victimes prises à l'encontre des auteur.es présumés.

La procédure disciplinaire de sanction relève du Collège de direction et/ou du Conseil d'administration (HE) ou du PO. La démarche en ce qui concerne la procédure à suivre pour l'accueil des plaintes, n'est pas toujours formalisée. **La définition de procédures internes claires et connues est un premier point essentiel à construire.**

Face à des comportements graves, les référent.es peuvent se sentir désarmé.es en l'absence de procédures disciplinaires définies, ou parce que le climat institutionnel ne favorise pas la mise en cause d'un collègue de travail : « *Mais bien souvent, nous minimisons les faits, ou nous nous taisons pour ne pas créer de vagues, pour ne pas se faire passer pour quelqu'un de médisant (peur du jugement, comme pour les étudiant.es qui se taisent et qui préfèrent vivre avec ce poids et attendre que ça passe...)* » (référent.e harcèlement, HE). Même quand des procédures existent, les rapports de pouvoir peuvent limiter une bonne prise en charge (ex : difficultés de parler, volonté de garder l'anonymat) : « *Malgré la convivialité, la sympathie et la confiance mutuelle, ces problématiques relèvent de l'intime, de la honte, de la gêne,... et d'un rapport de pouvoir (donc de peur). Il est difficile d'assainir complètement le climat.* » (référent.e harcèlement, ESA).

Plusieurs répondant.es reviennent également sur l'enjeu des missions dévolues à l'institution et de celles qui relèvent du pénal et qui sortent du cadre travail/scolaire : invoquer le caractère pénalement répréhensible d'un comportement ne devrait pas servir « d'excuse » à une non-action.

Exemple de procédure disciplinaire (HE) : Le dispositif d'écoute redirige les victimes vers les structures de plainte interne ou externe, qui sont chargées de diagnostiquer l'existence ou non de harcèlement et de violence et de dégager une piste de solution sanctionnante ou non. Les pistes de solution reprises dans le dossier sont soumises à la Direction de département ou, le cas échéant, au Directeur-Président qui décide éventuellement, lorsque la gravité des faits le justifie, d'initier une procédure disciplinaire contre l'auteur, dans le cadre du Règlement du travail ou du Règlement des études. La victime peut porter plainte (pénal ou civil), ce qui suspend la procédure interne.

Le traitement des plaintes reste un processus chronophage et complexe dont l'issue est incertaine : « *L'impuissance de l'établissement à sanctionner des comportements en raison de son incapacité à réaliser les investigations nécessaires ou à assurer la solidité juridique de ses*

décisions face à des spécialistes du droit de la défense a un effet pervers en révélant la 'nudité du roi' » (juriste, HE)

Rares sont les procédures qui mènent à une sanction. En matière de suivi de plainte et de sanction disciplinaire, en cas de procédure informelle interne, la direction joue un rôle central pour lequel elle n'est pas nécessairement préparée. Elle doit prendre sa décision sur base d'un dossier le plus souvent conflictuel entre une supposée victime et la personne soupçonnée, chacun diffusant sa version des faits : il s'agit de nommer le comportement mais aussi de constituer un dossier si elle souhaite introduire via le PO une procédure disciplinaire.

Comme le résume un directeur de HE : « *un traitement interne des situations n'est pas la solution idéale.* ». Un soutien externe dans ces dossiers est indispensable : les comités constitués de personnes volontaires interne à l'établissement ont du mal à se pencher sur les dossiers de collègues. Il y a une forte tentation de simplifier le suivi, pour éviter d'en référer au PO, d'ouvrir une enquête, de voir les syndicats s'en mêler ... La procédure est lente et pendant ce temps il semble difficile voire impossible de mettre en place des mesures de protection pour la victime, par exemple en cas de harcèlement dans une relation d'enseignement.

Selon plusieurs répondant.es, une piste importante à développer concerne la **mise en place de mesures de protection de la victime** : ces mesures sont encore trop rares à ce jour, alors qu'elles sont indispensables pour rassurer la personne victime. La protection des témoins contre les représailles n'est pas suffisamment étayée par le cadre légal.

Mesures préventives prises vis-à-vis d'un.e « auteur.e présumé.e » : certains EES disent appliquer systématiquement l'éloignement des auteur.es présumé.es, d'autres considèrent qu'il leur est difficile de se positionner, n'étant pas armées pour « instruire » de tels dossiers. Certain.es directeur.rices qui ont répondu à l'enquête soulèvent le problème du statut des enseignant.es, qui entrainerait une impunité de fait de certains comportements de harcèlement : « *On constate que dans la plupart des cas, même des interventions et sanctions n'empêchent pas une récidive à plus ou moins long terme. Le statut a à cet égard un effet délétère de sentiment d'impunité. Il y a une sanction proportionnée à la faute, qui est radiée, et une sanction suivante plus lourde est difficile à prendre. Arriver à un licenciement pour une addition de faits 'mineurs' (on ne parle pas d'une agression caractérisée ici) est difficile.* » (Directeur, HE)

XII.B.5 Approche systémique en matière de prise en charge du harcèlement

Les limites de l'approche par cas et l'importance d'une lecture systémique

La majorité des répondant.es à l'enquête Delphi décrit des situations complexes auxquelles ils et elles sont confronté.es en matière de harcèlement, de violences et de discriminations : ils mettent souvent en évidence des relations de pouvoir présentes dans les relations entre collègues/et la direction ou entre enseignant.es et étudiant.es. L'approche par cas, privilégiée au niveau juridique, se trouve limitée dans la mesure où elle ne permet pas de questionner le climat institutionnel dans lequel se produisent les situations de harcèlement, de violences, et de discriminations. L'enquête BEHAVES a bien mis en évidence le fait que rares sont les victimes qui dévoilent les faits aux autorités de leur établissement et les cas judiciairisés ne représentent

que la « pointe de l'iceberg ». De nombreux.euses répondant.es estiment que les situations de harcèlement, de violences et de discriminations dans l'enseignement supérieur doivent être analysées au niveau organisationnel, afin d'identifier les effets de contexte qui sont problématiques en tenant compte de la vulnérabilité de la personne : lutter contre ces « petites violences du quotidien » exige de travailler au niveau structurel et interpersonnel et permettrait de rendre plus inclusif le climat de l'organisation.

Les membres du personnel et doctorant.es sont plus susceptibles que les étudiant.es de rapporter des faits de nature systémique liés au fonctionnement de l'établissement, à ses normes implicites, enjeux de pouvoir et modes de financement. Ils et elles parlent par exemple de pressions à la productivité, d'attribution de postes ou de financements attribués de manière injuste, de conflits d'intérêt. Les racines de la violence sont identifiées sur le plan institutionnel et c'est à ce niveau que l'intervention sera efficace. L'approche au cas par cas renforce le sentiment d'impuissance et la perte de confiance envers l'établissement.

Dans l'ère post-MeToo, prolongent certain.es, cette relation de « pouvoir » a évolué et ce qui était acceptable, voire autorisé autrefois ne l'est plus aujourd'hui : il est nécessaire d'accompagner une évolution des pratiques d'enseignement et du climat institutionnel, en tenant compte des spécificités liées au type d'établissement, ainsi qu'aux valeurs de chacun. Par exemple, les étudiant.es universitaires sont demandeur.euses d'une réflexion et évolution du rapport hiérarchique fort enseignant-étudiant tandis que les répondant.es des ESA cherchent à redéfinir les frontières de l'intimité entre enseignant.es et étudiant.es.

L'impact du climat institutionnel :

L'enquête a évalué la qualité du climat institutionnel sur base des perceptions par les répondant.es des politiques menées en matière d'équité, d'inclusivité, de justice, de confiance. Ces variables sont confirmées comme de forts prédicteurs de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles, à prendre en compte par exemple dans des contextes ostensiblement stratifiés par le sexe ou des contextes sociaux plus tolérants à des comportements de harcèlement sexiste. Le climat de justice organisationnelle donne une indication des normes de comportement et des valeurs véhiculées au sein de l'organisation : respect des autres, bienveillance et intégrité. Il agit à la fois sur la confiance en l'institution et la probabilité d'aller chercher de l'aide.

Près de 8 répondant.es sur 10 estiment être en sécurité au sein de leur établissement d'enseignement et sur le campus. Plus de la moitié des répondant.es estiment que leur établissement est soucieux de leur bien-être ou que leur établissement est actif dans la lutte contre les discriminations. Une majorité de répondant.es perçoivent positivement l'engagement de leur EES contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles. C'est au niveau de la confiance en l'intervention que peuvent engager leurs EES quand ces comportements surviennent que les répondant.es affirment leur manque de confiance. Une part importante de l'échantillon ignore si des mesures disciplinaires seront prises dans des situations de harcèlement et de discrimination et un tiers pense qu'elles ne sont pas mises en œuvre.

La perception de la *justice procédurale* et de gestion équitable des questions d'égalité de traitement est plus importante chez les étudiant.es (près de la moitié) que chez les doctorant.es

et les membres du personnel. Un tiers de la communauté, et davantage au sein des ESA, ne fait pas confiance en leur institution pour cette dimension. En matière de *justice distributive*, les opportunités d'emploi et les promotions sont-elles basées uniquement sur des caractéristiques liées au travail ? Au niveau des travailleur.euses, moins de la moitié répond positivement. Les étudiant.es, plus que les membres du personnel, perçoivent au sein de leur EES une justice distributive. Globalement, la communauté des EES a tendance à ne pas percevoir une *justice informationnelle*, et ce plus particulièrement chez les doctorant.es membres du personnel.

En matière de *justice interpersonnelle*, la moitié des répondant.es estime que leur établissement aide tout le monde à se sentir inclus ou incluse. Un quart des répondant.es des Universités et des hautes écoles et 40% des répondant.es affilié.es aux écoles supérieures des arts ne perçoivent pas cette justice interpersonnelle.

Les analyses de corrélation montrent que les scores de victimisations de harcèlement moral, de violences physiques/cyberviolences, et de violences sexistes et sexuelles sont corrélés négativement aux variables de climat institutionnel, de justice organisationnelle et positivement avec le climat sexiste.

Au regard des résultats globaux, le climat sexiste apparaît comme une variable importante pour prédire le harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles pour les étudiant.es et les membres du personnel. Le climat de justice est un facteur de protection pour tous les types de violences. Il est dès lors recommandé de travailler au renforcement des capacités d'analyse organisationnelle et de changement systémique pour les structures identifiées comme problématiques.

CONCLUSIONS

Partie II:

Recommandations & Indicateurs



XIII Définir une stratégie en matière de lutte contre le harcèlement

L'état des lieux présenté par les résultats de l'enquête BEHAVES confirme la littérature récente : le harcèlement moral, les violences physiques, sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur ont des impacts sur le bien-être, la santé mentale, et le fonctionnement scolaire des étudiant.es et des travailleur.euses qui en sont victimes (Bondestam & Lundqvist, 2020 ; Molstad et al., 2023).

Les conséquences pour les victimes (et en partie pour les témoins) sont plus importantes pour les personnes non binaires et pour les femmes, et plus pour les étudiant.es que pour les travailleur.euses. Il s'agit de symptômes multiformes, post-traumatiques, dépressifs, anxieux et suicidaires, de consommation médicamenteuse, et d'une intensification du doute par rapport à leurs capacités académiques et professionnelles. Quel que soit le type de violence, au plus une personne est victime de faits de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, au plus elle présentera des symptômes importants au niveau de ces différentes dimensions. A contrario, les victimes qui trouvent les ressources adéquates dans leur environnement pour faire face à l'agression peuvent entamer un cheminement résilient et limiter les répercussions sur leur vie.

Sur base de ces résultats, nous pouvons affirmer pour toutes les formes de harcèlement, de violences physiques, sexistes et sexuelles : plus une intervention sera précoce et stoppera les violences, moindres seront les préjudices conséquents et l'intervention de soin nécessaire. Ceci est valable pour toutes les formes de violences, ainsi que pour le HM dont les corrélations avec les scores de répercussion multiformes et post-traumatiques sont particulièrement fortes.

Nous proposons de considérer la problématique du harcèlement moral, des violences physiques, sexistes et sexuelles comme un réel enjeu en matière de « bien-être » pour tous les acteurs des EES, qu'ils soient étudiant.es, doctorant.es ou travailleur.euses. Dans une telle perspective, une stratégie efficace devra mettre en œuvre des actions préventives pour limiter la prévalence de ces violences ; proposer des réponses qui soutiennent la résilience et la restauration d'un bien-être personnel des victimes, en assurant une prise en charge capable d'accueillir leur parole sans jugement ; trouver des réponses effectives afin de minimiser tout risque de victimisation secondaire.

Une partie structurante de la logique d'intervention portera sur les déterminants **du climat institutionnel**, et la perception de la justice organisationnelle, qui sont mobilisés à la fois comme un indicateur de résultat et un aiguillon pour l'action. **C'est au niveau des autorités de l'établissement que doit être pris cet engagement stratégique pour instaurer une spirale vertueuse soutenant un climat de justice**, en impliquant l'ensemble des responsables aux différents niveaux de l'organisation dans la définition et la réalisation des plans d'action. Le niveau adéquat de développement des plans d'action au sein de l'établissement est défini au niveau de la stratégie globale de l'institution qui assure un cadrage local cohérent, soutenant des orientations quinquennales intégrées.

Une coordination des initiatives au niveau des établissements pourrait être assurée par l'ARES et les pôles territoriaux (pôles académiques ou autres regroupements sur un territoire), pour encourager le développement des compétences, de formations et de nécessaires soutiens

méthodologiques et organiser le partage de bonnes pratiques dans une logique de mise en réseau des établissements : en effet, l'étude a montré que ceux-ci présentaient des niveaux très différents de sensibilité à la thématique et d'engagement stratégique.

La conclusion de nos travaux de recherche est présentée en soutien aux recommandations, en sélectionnant les résultats les plus pertinents pour définir des stratégies d'intervention contribuant à améliorer la qualité de vie au sein de nos EES. Ces recommandations sont adressées aux responsables politiques et administratifs.

T. INITIAL. Nous recommandons que cette étude fasse l'objet d'un rapport aux représentant.es des EES dans les différentes chambres de l'ARES pour mettre en discussion dans un premier temps des résultats de l'enquête en matière de prévalence et dans un second temps la philosophie soutenant les orientations et propositions d'intervention.

Nous recommandons d'organiser une conférence à l'attention des référent.es harcèlement des EES pour leur détailler les résultats de l'enquête ainsi que les recommandations proposées, créant les conditions d'un retour sur base de leur expérience de terrain.

XIII.A Prévalence : nommer, mesurer, mobiliser

La revue de littérature et de la législation indique que la mobilisation de différentes appellations du harcèlement moral, du harcèlement sexuel ou harcèlement sexiste peuvent amener des confusions quant à l'objet étudié. Le harcèlement sexuel qui est le terme générique pour nommer l'ensemble des violences sexistes et sexuelles peut prêter à confusion. Par ailleurs, la revue de littérature et la mise en perspective des données de prévalences ont montré la disparité au niveau méthodologique des mesures et des périodes couvertes par les enquêtes.

La standardisation des définitions et la stabilisation des mesures lors du recueil des données sont essentielles pour assurer l'évaluation et le suivi des prévalences et accompagner la mise en œuvre des interventions :

- ➔ **Pour les violences sexistes et sexuelle :** Le modèle de Fitzgerald propose un cadre de référence définitionnel et d'évaluation intéressant qui distingue trois types de comportements couvrant les violences sexistes et sexuelles et ayant des spécificités propres: *le harcèlement sexiste, les comportements sexuels non voulus*⁴⁷ et *les coercitions sexuelles* constituant les trois types de violences sexistes et sexuelles.
- ➔ L'évaluation de chacune de ces trois dimensions distinctes à partir de trois sous échelles permet d'avoir des mesures fines pour chacune d'elle mais aussi des données regroupant les trois formes de violences sexistes et sexuelles, les prévalences de ces trois types de violences sexistes et sexuelles
- ➔ Les **violences sexistes et sexuelles** sont évaluées par 22 items, l'échelle présente une cohérence interne satisfaisante sur le plan statistique ($\alpha=0,82$).

⁴⁷ Nous avons renommé la dimension « attention sexuelle non désirée » pouvant paraître ambiguë, en « comportement sexuel non voulu » qui souligne le non-consentement plus explicitement que sous l'angle du non désir.

- ➔ **Pour le harcèlement moral**, l'échelle construite pour l'étude comprend 13 comportements en adéquation avec les cadres légaux et définitionnels et de bonne consistance interne ($\alpha=0,82$).
- ➔ **Ces mesures de harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles** peuvent être mobilisées pour les prochaines évaluations tant pour les étudiant.es que pour les travailleur.euses : elles permettent de mesurer les prévalences mais aussi de suivre l'évolution de ces phénomènes au sein des EES, pour autant que les enquêtes soient organisées à des rythmes satisfaisants.
- ➔ Enfin, l'échelle de violence et cyberviolence dont la cohérence interne est faible ($\alpha=0,49$), appelle à une réflexion sur la nécessité de distinguer **les actes de cyberviolences** des autres comportements de violences et d'agressions.
- ➔ Les campagnes d'enquête en matière de prévalence doivent tenir compte de l'agenda académique, c'est-à-dire démarrer en mars-avril et couvrir dans les questions « la période des six derniers mois » ce qui correspond au début de l'année académique.

Le cadre institutionnel est éclaté entre niveaux (européen, fédéral, communautaire) et entre domaines d'intervention (bien-être au travail, anti-discrimination, égalité de genre). Le champ institutionnel couvrant la thématique est particulièrement morcelé. L'enquête BEHAVES a posé des choix tranchés en recourant à des instruments de mesure validés : il incombe aux responsables politiques de les confirmer, éventuellement en coopération avec les responsables fédéraux en charge du bien-être au travail. Les outils de mesure développés et ils sont directement utilisables, que ce soit au niveau des EES, d'un établissement ou d'un département. Il est possible pour chaque établissement de disposer des mesures qui le concernent à partir des données actuelles, collectées à travers l'enquête BEHAVES.

Ces mesures sont intéressantes parce qu'elles permettent d'objectiver les niveaux et formes de harcèlement / violence : les autorités politiques et les autorités de chaque établissement peuvent évaluer leurs forces et faiblesses comme base de leurs programmes d'action.

T.1.A. Pour limiter les zones de confusion et homogénéiser les termes mobilisés pour cadrer les objectifs et les dispositifs, nous recommandons de retenir le terme « *harcèlement moral* » et sa définition dans la LBE, tant pour les étudiant.es que pour les travailleur.euses ; de retenir le terme de *violences sexistes et sexuelles*, incluant le harcèlement sexiste, les comportements sexuels non voulus et les coercitions sexuelles. Il est recommandé d'évaluer les violences et cyberviolences par des sous-échelles distinctes.

Un tel cadrage conceptuel initial est une étape indispensable en préalable au développement d'outils d'intervention et d'évaluation ainsi que des indicateurs de prévalence : il prendra appui sur les mesures et résultats de l'étude BEHAVES

T.1.B. En matière de risques psychosociaux (RPS), les résultats de l'étude BEHAVES pourraient faire l'objet de discussions avec l'administration fédérale qui entame une évaluation de la politique menée depuis la loi de 2014 : il est en effet préférable de développer les stratégies d'intervention dans le secteur des EES en coopération avec les responsables des organes en

charge de la mise en œuvre de la LBE, les professionnel.les en charge de la gestion des RPS et les autres groupes concernés.

T.1.C. Nous recommandons d'organiser un monitoring au niveau de tous les EES (inspiré de l'enquête BEHAVES) des niveaux de prévalence des comportements de harcèlement moral, violence physique & cyberviolence, violences sexistes et sexuelles au sein des EES qui devrait être réalisé à un rythme régulier tant pour les étudiant.es que pour les travailleur.euses. Le questionnaire mobilisé pour l'enquête en ligne BEHAVES constitue une base de travail, et des données de références pour le suivi monitoring et la définition des indicateurs.

T.1.D. Nous recommandons de mener une analyse complémentaire à partir des données de l'enquête BEHAVES pour mettre en évidence, par exemple, les effets de taille de l'établissement ou les effets des disciplines enseignées : ce travail permettrait d'identifier la pluralité des réalités vécues et des modes de harcèlement dans les différents établissements, et partant d'enrichir les recommandations.

T.1.E. Etablir un plan de rapportage et d'évaluation propre à chaque établissement ; une partie des données sera établies en accord avec les autres établissements (et coordonnée par l'ARES) pour assurer une évaluation partagée et un rapport au pouvoir subsidiant.

T.1.F. Installer au niveau de l'ARES un « **Observatoire des violences et harcèlement dans l'enseignement supérieur** ».

XIII.B Culture organisationnelle, climat de justice et sexisme

Pour tous les types de comportements (harcèlement moral, violences physiques, cyberviolences et violences sexistes et sexuelles), les deux principaux motifs perçus par les victimes sont le fait d'être femme et le statut hiérarchique. L'enquête BEHAVES met ainsi en lumière le fait que l'enseignement supérieur tend à rester un espace fait par et pour les hommes ; les femmes, les minorités mais aussi les personnes détenant un pouvoir plus faible du fait de leur statut dans l'institution se trouvent à risque d'être subordonnées à des rapports de domination qui prennent des formes diverses, genrées ou non.

L'enquête Delphi et les focus groups ont mis en évidence des situations complexes auxquelles les répondant.es sont confronté.es en matière de harcèlement, de violences et de discriminations, particulièrement à cause des **structures de pouvoir** qui irriguent les relations entre collègues/et la direction ou entre enseignant.es et étudiant.es et créent un climat d'incivilité propice à la survenue de violences plurielles.

Les variables liées à la culture institutionnelle, à la justice organisationnelle et au climat sexiste sont autant de facteurs prédicteurs de la survenue de harcèlement moral, de violences/cyberviolences et de violences sexistes et sexuelles. Un climat de justice et non-sexiste, engagé pour le bien-être et la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations (justice institutionnelle), contribue à la diminution de la survenue de tels faits : il s'agit là d'une spirale vertueuse.

Les dispositifs d'intervention doivent travailler sur les dimensions propres au climat institutionnel dans lequel se produisent les situations de harcèlement, de violences et de discriminations. C'est au niveau organisationnel qu'il faut agir pour identifier **les situations de harcèlement, de violences et de discriminations, identifier les mécanismes et assurer des interventions**. Les résultats de l'enquête exploratoire de Naezer et al. (2019) insistent sur la culture compétitive et individualiste au sein des organisations ainsi qu'une prise en charge inadéquate par les leaders académiques : ces deux facteurs contribuent au développement du niveau de harcèlement. Il est recommandé de développer des programmes de formation au leadership pour responsables d'encadrement au sein des EES ainsi que des autorités dirigeantes. D'un autre côté, il est recommandé de davantage intervenir au niveau de la culture et du climat institutionnels (NASEM, 2018) plutôt que d'orienter la majorité des ressources d'intervention « vers un appareil de plainte passif et légaliste » (Clancy et al. 2020, p.22616).

Une telle démarche relève d'une logique de prévention primaire, qui est aujourd'hui quasi inexistante dans les EES, si ce n'est les campagnes de sensibilisation (Ex : RESPECT). Pourtant la prévention primaire est la plus efficace : elle ne se limite pas à la sensibilisation individuelle, mais nécessite également des efforts pour adapter les processus organisationnels, le management et la conception du travail lui-même : il s'agit d'opérer un changement de culture d'enseignement. **Ce changement d'approche nécessite d'une part un engagement et un mandat clair de la part des responsables de l'établissement et d'autre part la mobilisation des acteurs concernés, dans une logique de co-construction plutôt que d'injonction verticale**⁴⁸. Il en va de la responsabilité des chercheurs et chercheuses mais aussi des représentant.es de l'enseignement supérieur de se positionner face à ces questions pour en assurer la visibilité et s'attaquer aux formes les plus subtiles de violences sexistes et sexuelles. Les participant.es aux focus groups ont pu nommer qu'un tel engagement était pour elles et eux un vecteur de confiance envers l'établissement d'enseignement.

T.2.A. Au niveau de chaque EES, avec le soutien des administrations communautaires (ARES, DGESVR⁴⁹) et fédérale (SPF Emploi) : Adopter une politique de lutte contre les différentes formes de harcèlement et les violences fondées sur le genre dans lesquelles les établissements d'enseignement supérieur s'engagent pleinement, avec une lecture des rapports de pouvoir et de domination à différents niveaux (institutionnel, organisationnel, interactionnel). Le niveau adéquat de développement des plans d'action (facultés, centres de recherche ou implantations) est défini au niveau de la stratégie globale de l'institution ; le cadre politique local est cohérent et établi à long terme, soutenant des orientations quinquennales intégrées (par ex. en intégrant

⁴⁸ A ce titre, consulter le rapport d'une recherche action commanditée par SPF Emploi: La mise en œuvre d'une stratégie de prévention des risques psychosociaux, enseignements tirés de 10 études de cas d'entreprises, Résumé, Miet Lamberts et Laurianne Terlinden (HIVA – KULEUVEN), Octobre 2016

⁴⁹ Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique (au sein de l'Administration générale de l'Enseignement du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles)

les engagements des autres plans d'action PEG et LBE).⁵⁰ L'ARES organise le partage d'expérience.

T.2.B. Au niveau de chaque EES : Développer des plans d'action pour organiser la lutte contre la discrimination et le harcèlement et améliorer la culture organisationnelle en matière d'égalité, d'inclusion et de diversité. La stratégie et la mise en œuvre sont portées par les responsables et leaders académiques concernés (approche participative) qui engagent les ressources nécessaires en matière d'intervention et d'évaluation. Le plan stratégique a pour objet à la fois la prévention et le traitement des formes de discrimination et de harcèlement dites « ordinaires » par des interventions aux différents niveaux organisationnels ; et le suivi des faits plus graves, ceci à l'attention des victimes, des auteur.es ou potentiels auteur.es et des témoins (NASEM, 2018).

T.2.C. Au niveau de chaque EES : Former au management inclusif les responsables à tous niveaux de la hiérarchie (cadres académiques et administratifs).

T.2.D. Au niveau de chaque EES : Assurer que les règlements d'ordre intérieurs (ROI), Chartes, règlements de travail (RT) et règlements des études (RE), etc. soient rédigés en cohérence avec la stratégie et les plans d'action, ainsi que les valeurs de l'EES, assurant une véritable politique d'établissement préventive plutôt que punitive.

T.2.E. Organiser des campagnes de prévention spécifiques en ce qui concerne les espaces à risque (activités festives) ; y compris en rappelant les principes du consentement. Un point d'attention spécifique devra concerner la qualité de l'offre de formation. Cette offre de formations devrait par ailleurs être coordonnée par l'ARES et adaptée au contexte propre de chaque établissement.

T.2.F. Développer des formations de qualité et validées, ciblées sur la thématique du harcèlement, des discriminations et des violences à destination de tous les intervenants acteurs : directions, enseignant.es, étudiant.es, et intervenant.es psychosociaux (psychologues, conseiller.ères en prévention, etc.)

T.2.G. Au niveau de chaque EES : Assurer des moments d'évaluation des dispositifs considérés comme prioritaires, en partenariat avec des représentant.es des groupes concernés. Assurer la publicité des rapports et de leurs recommandations, sous la responsabilité des autorités (PO et directions), et en assurer la mise en débat à travers un organe rassemblant travailleur.euses (tous statuts) et étudiant.es.

XIII.C Les relations en matière d'enseignement

L'enquête BEHAVES a mis en évidence le fait que c'est dans le contexte d'enseignement que sont commis la plupart des faits de harcèlement vis-à-vis des étudiant.es : de tels faits

⁵⁰ On peut estimer que les personnes directement concernées par le développement et la mise en œuvre d'une politique de prévention relative aux risques psychosociaux sur le plan collectif au sein d'une organisation sont : CPAP des SIPPT/SEPPT ; CPMT ; personnes de confiance. Mais aussi les employeurs, la ligne hiérarchique, les RH et les membres des comités CPPT.

contribuent à favoriser un climat dégradé et sexiste, fondé sur des valeurs traditionnelles patriarcales et renforcent le déséquilibre de pouvoir.

Les relations de pouvoir entre étudiant.es et enseignant.es sont identifiables dans tous les types d'enseignement : elles peuvent être exacerbées dans certains établissements ou certains lieux spécifiques au sein des établissements (ESA, centres accueillant des doctorant.es). Plusieurs témoignages dénoncent des logiques légitimant ces structures qui ne sont aujourd'hui plus acceptables face aux enjeux sociétaux actuels en matière de genre, d'égalité, et d'inclusion. La stratégie de l'EES en matière d'enseignement doit permettre de lutter contre la généralisation d'un climat d'incivilité propice à la survenue de violences plurielles.

C'est le cœur même de la mission institutionnelle de l'établissement qui est mis à l'épreuve. La stratégie de l'EES en matière d'enseignement doit permettre de lutter contre la généralisation d'un climat d'incivilité propice à la survenue de violences plurielles. L'enquête Delphi a permis aux acteurs de terrain de mettre en avant les propositions d'intervention qui seraient plus efficaces. Entre autres, de nombreux.ses répondant.es ont souligné l'intérêt de développer un Code de déontologie auquel souscrirait tous les enseignant.es. Ils soutiennent l'idée de **rédiger un canevas de code de déontologie commun aux enseignant.es de EES en Fédération Wallonie-Bruxelles**, avec le soutien de l'ARES ou de l'administration. C'est au niveau de l'établissement que ce code serait adapté au contexte local, dans une logique de co-construction avec les enseignant.es.

T.3.A. Accorder plus de budget et de temps à la formation des enseignant.es du supérieur - dans certains cas obligatoires - sur le sujet de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur et sur les questions liées aux violences, aux discriminations, et au harcèlement pour assurer des relations pédagogiques inclusives et non violentes.

T.3.B. Faire coopérer les professionnel.les en charge des dispositifs de soutien aux étudiant.es et ceux en charge de la LBE : les organes (potentiellement) concernés sont associés aux discussions pour préciser leur soutien à la stratégie développée au niveau d'établissement.

T.3.C. Assurer le développement des *soft skills* chez les étudiant.es dès le début de l'année académique mais aussi durant les activités d'apprentissage.

T.3.D. Développer des stratégies de prévention primaire (associant les Cercles et organes intégrant les étudiant.es) partant d'une réflexion sur les facteurs contribuant au maintien d'un climat sexiste, et d'autre part des facteurs favorables à un climat de justice, pour lutter contre les processus de victimisation entre étudiant.es.

T.3.E. Faire adhérer à la Charte d'enseignement les différents intervenant.es, enseignant.es, étudiant.es, assistants engagés dans les activités d'enseignement tout en mettant en évidence les objectifs de cette Charte et en expliquant les raisons des choix posés et son intégration dans le plan stratégique de l'établissement.

T.3.F. Développer au sein de chaque établissement un Code de déontologie avec tous les enseignant.es, sur base d'un canevas commun que chaque établissement adapte à ses spécificités

XIII.D Polyvictimisation et conséquences

L'analyse des données de l'enquête BEHAVES met en évidence des dynamiques de **polyvictimisation** : au plus une personne est exposée à des comportements d'une forme de harcèlement ou de violences, au plus elle risque d'être exposée à une ou plusieurs autres formes de violence. Ces co-occurrences entre les différentes formes de violences apparaissent notamment entre harcèlement moral et violences sexistes et sexuelles, ou encore harcèlement sexiste et comportements sexuels non voulus. **Le harcèlement moral est donc associé à toutes les autres formes de violence, qu'il est susceptible de précipiter ou de suivre sous forme de représailles.** Quel que soit le type de violence, au plus une personne est victime de comportements de harcèlement moral, de violences ou de violences sexistes et sexuelles, au plus les répercussions au niveau de la santé mentale, de la santé et du niveau de confiance en ses capacités d'étude et professionnelles sont conséquentes. Les violences subies tendent à miner ce sentiment de compétence : **cet effet de spirale négative appelle à une intervention précoce dans le processus pour stopper ces processus.** Les récits des victimes illustrent que même un incident isolé et apparemment peu intrusif peut être vécu comme violent par les victimes et susciter de la souffrance. A contrario, les victimes qui trouvent les ressources adéquates dans leur environnement pour faire face à l'agression peuvent entamer rapidement un cheminement résilient et limiter les répercussions sur leur vie.

Ces résultats de l'enquête confirment l'importance d'une intervention précoce : ceci est vrai pour toutes les formes de violences, y compris le harcèlement moral, trop souvent considéré comme mineur, alors que les corrélations avec les scores de répercussions multiformes et post-traumatiques sont particulièrement importantes.

Principe d'intervention : les dispositifs mis en place assurent une réaction effective et rapide en cas de faits signalés, fussent-ils en apparence mineurs.

T.4.A. Développer une communication transparente sur les dispositifs développés pour garantir une intervention effective et rapide en cas de harcèlement ou de violences (relais vers des services pertinents) : il s'agit de regagner la confiance des personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur, et en particulier des publics les plus touchés par les inégalités et injustices structurelles. Cette communication est orientée vers les différentes cibles et leurs besoins spécifiques : étudiant.es et travailleur.euses mais aussi doctorant.es

T.4.B. Assurer des réponses rapides et des mesures pour stopper le risque de re-victimisation et de démultiplication des victimes pour les violences exercées par une personne ayant une fonction ou un statut de pouvoir envers la victime.

T.4.C. Assurer une analyse fine des besoins, en concertation avec la victime, pour établir un accompagnement personnalisé et proposer une orientation pertinente et organiser les suites à accorder au dossier.

T.4.E. Assurer une prise en compte du contexte organisationnel et relationnel spécifique aux faits dévoilés (relations verticales, relations horizontales, relations de pouvoir ou non) : des interventions à la fois personnalisées et collectives doivent être mobilisées.

XIII.E Différentiation des approches en fonction du site et des cibles.

Deux types de vulnérabilité sont à prendre en considération : celles liées au statut et celles liées aux caractéristiques démographiques. Les deux pouvant évidemment se croiser pour des personnes cumulant plusieurs types de vulnérabilités. Etudiant·es, doctorant·es et membres du personnel vivent des réalités différentes dans leur établissement : d'un côté, les étudiant.es insistent sur la précarité étudiante dans l'accès à l'aide, et sur la nécessité que soient questionnés les rapports entre étudiant·es et enseignant·es ; de l'autre, les membres du personnel insistent le nécessaire soutien du supérieur hiérarchique et de la direction.

L'enquête a mis en évidence les scores de victimisations plus élevés pour les femmes et les personnes non binaires par rapport aux hommes, ainsi que pour les personnes présentant un trouble ou un handicap.

Les données qualitatives ont également mis en avant les risques auxquels peuvent se trouver exposés les personnes en situation de mobilité internationale, isolée de leur réseau social initial et affectée par la barrière de la langue lors de la recherche d'aide. Les jeunes étudiants qui n'ont pas encore développé des réseaux locaux se sentent vulnérables parce qu'ils n'identifient pas les services de soutien.

Les lieux de stage sont identifiés comme des endroits où les faits de discrimination, violence et harcèlement s'exercent.

L'ensemble des données montrent que les doctorant.es et les doctorant.es membres du personnel (y compris les assistant.es), les assistant.es, surtout s'ils sont en mobilité internationale, sont plus exposé.es à toutes les formes de discriminations et violences. La relation duelle au promoteur.rice et les tâches multiples avec lesquelles ils et elles doivent composer créent des espaces à risque où la violence est susceptible de prendre place. Le collège doctoral est la seule voie à laquelle peuvent recourir les doctorant.es en cas de problème. Il s'agit d'un dispositif utile mais incomplet : une charte rédigée en début de thèse définirait les modalités de l'accompagnement et les rôles et devoirs des différents protagonistes ainsi que les voies de recours en cas de non-respect.

Les répondant.es rattachés aux ESA sont plus affectés par des faits de harcèlement et de violence, entre autres parce que dans leur cas la relation étudiant-enseignant est plus souvent une relation à risque.

Les membres du personnel estimant que leur emploi est précaire sont davantage victimes de violences sexistes et sexuelles. Les étudiant.es bénéficiaires d'une bourse, critères qui a été repris comme indicateurs de précarité, ainsi que les étudiant.es LGBTQIA+, sont davantage victimes de harcèlement moral et de violences physique/cyberviolences. Ces publics peuvent rencontrer d'importantes difficultés lors de la recherche d'aide, notamment en raison de la crainte des représailles, comme l'illustrent les données quantitatives.

T.5.A. Pour les doctorant.es, développer un plan d'action en s'inspirant des pistes d'actions concrètes proposées/validées par les répondant.es de l'enquête Delphi : une formation obligatoire des promoteur.rices de thèse aux risques psychosociaux et au management ; une limite au nombre de doctorant.es par promoteur ; une mise en place de dispositifs de prévention tels que des mentorats collectifs, le soutien au montage de réseaux collaboratifs entre doctorant.es. Toutes ces activités collectives permettent d'ouvrir à d'autres personnes la dyade 'doctorant.e-promoteur.rice'.

T.5.B. Pour les étudiant.es stagiaires : travailler sur les conventions de stage – pour aborder les aspects liés au harcèlement, violences et discriminations.

T.5.C. Modifier le règlement de travail pour les assistant.es dans les Universités pour organiser un cadre de travail de qualité, assurant protection et égalité de traitement, et permettant de réaliser ses travaux scientifiques personnels.⁵¹

T.5.D. Organiser des réseaux de soutien aux étudiant.es et chercheur.euses en mobilité internationale.

T.5.E. Mettre en évidence la diversité des groupes de personnel sous statut précaire pour développer en partenariat des mécanismes de protection adéquats

XIII.F Dispositifs et trajectoires de dévoilement et d'accompagnement

Quel que soit le fait, le dévoilement et la recherche d'aide auprès des référent.es harcèlement et personnes de confiance sont peu fréquents voire rares. Les freins et obstacles au dévoilement et à la recherche d'aide sont : la non-identification des comportements comme suffisamment graves, la méconnaissance des actions possibles, la crainte des conséquences négatives et de représailles. D'autres freins sont soit d'ordre psychologique tels que le malaise pour en parler, effet de sidération traumatique suite aux faits, soit en lien avec la perception des réactions des EES au dévoilement, telles que la croyance que l'EES n'interviendra pas, la crainte d'être responsabilisée (victim-blaming) ou de ne pas être crue : on peut parler d'un manque de confiance dans les dispositifs existants.

Les victimes recherchent des lieux d'accueil si possible internes (proximité et accessibilité) mais en tout cas indépendants et capables d'assurer un accueil adapté aux demandes. Les répondant.es demandent une réelle politique transparente sur ces questions (procédures, type de suivi, discrétion, protection). Les EES ne semblent pas équipés pour faire face à ce genre de demande. Or, l'absence de réaction, les incohérences entre les discours tenus par les institutions et des doutes quant à l'application effective des mesures génèrent de la souffrance, jusqu'à une forme de victimisation secondaire, qui entretient la peur et la méfiance.

⁵¹ Recommandations de Eurodoc, Conseil Européen des Doctorant.es/Chercheurs en début de carrière.

Plus largement, il s'agit de garantir une réaction rapide et adaptée, y compris pour les groupes plus vulnérables, et une prise en compte de faits apparemment mineurs et isolés qui contribuent à une forme de violence ordinaire qui n'est pas sans effet.

Principes fondamentaux à la base des dispositifs d'accueil, d'écoute et d'orientation:

L'écoute de la parole et du dévoilement des victimes est une première étape. **L'accueil, l'accessibilité, la proximité, la précocité** des aides mises à disposition sont les premières qualités à assurer. La question de l'**indépendance** du dispositif vis-à-vis des autorités est un facteur de confiance important : il faut donc organiser l'arbitrage entre le principe d'indépendance et de proximité.

Une **cellule interne d'accueil est indispensable, pour assurer proximité et rapidité de l'accueil, financée par l'établissement mais comme organe autonome vis-à-vis des autorités** : elle assure le rôle de porte d'entrée pour le dévoilement de situations de harcèlement, de violences et de discriminations, et le rôle d'orientation. Les personnes qui assurent ce rôle en interne ont été formées spécifiquement aux questions de harcèlement, violences et discriminations, et sont tenues par le secret professionnel. Ces dispositifs sont développés en associant aux référent.es harcèlement les professionnel.les responsables de la mise en œuvre de la LBE au sein de l'organisation⁵².

Nombreux.es sont les répondant.es du Delphi qui évoquent la nécessité de pouvoir prendre appui sur **une cellule externe de soutien, pérenne et indépendante mettant des compétences à disposition des EES** (volet juridique ; soutien au développement des cellules internes et partages d'expériences) au niveau de l'ARES ou du pôle territorial.

T.6.A. Mobiliser au niveau de chaque établissement les ressources nécessaires pour établir une **cellule interne** mise en capacité d'assurer un double rôle : le rôle de porte d'entrée pour le dévoilement de situations de harcèlement, de violences et de discriminations, et le rôle d'orientation. Cette cellule est être associée au plan stratégique de l'établissement et aux activités de formation et de sensibilisation. Elle transmet son rapport annuel aux autorités de l'EES.

T.6.B. Développer une **cellule externe de soutien**, pérenne et indépendante financée par la FWB, qui constituerait un pool de compétences à disposition des établissements d'enseignement supérieur. Cette cellule spécialisée disposerait d'un volet juridique mais serait également une cellule d'expertise sur les problématiques de harcèlement, de violences et de discriminations. Elle pourrait désigner une personne de contact pour chaque EES, par pôle territorial.

T.6.C. Soutenir la mise en réseau des cellules internes d'accueil et de(s) cellule(s) externe(s) de soutien pour assurer le partage d'expérience et favoriser une certaine harmonisation des concepts et des principes d'intervention des dispositifs.

⁵²Etudiant-es, doctorant-es et membres du personnel vivent toutefois des réalités différentes, mais la coopération entre les différents professionnels d'intervention a été présentée comme une bonne pratique.

T.6.D. Organiser une mutualisation des ressources sur le territoire, laquelle pourrait être organisée avec tous les établissements au niveau d'un pôle territorial. La cellule interne de chaque EES assure pour sa part la mise en réseau nécessaire avec les partenaires, services externes et associations présents sur son territoire.

T.6.E. Ces cellules (externes et internes) forment la colonne vertébrale du dispositif de dévoilement : elles organisent le rapport de leurs activités et présentent également une évaluation des suivis qui ont été mis en œuvre à l'attention des autorités responsables de la stratégie de lutte contre le harcèlement.

T.6.F. Ces cellules (externes et internes) assurent les conditions d'une approche intégrée : elles travaillent en bonne intelligence avec les professionnel.les en charge de la mise en place de la LBE ainsi que les organes de suivi du Plan Egalité.

T.6.G. Professionnaliser la fonction du référent harcèlement en définissant son profil et les critères de qualité propres à cette fonction ; assurer la visibilité, la formation continue et professionnelle et les ressources nécessaires pour les « référent.es harcèlement » comme pour les « personnes de confiance ». La définition de ce cadre de référence pourrait être coordonnée par l'ARES, dans une logique de partage d'expérience entre les établissements.

XIII.G Le rôle des témoins : engager tous les partenaires dans la lutte contre le harcèlement

Parmi les répondant.es de l'enquête BEHAVES, nombreux rapportent avoir été témoins d'un ou de plusieurs comportements de harcèlement et violences. Les réactions des témoins les plus fréquentes sont d'en parler avec la victime, avec des proches ou avec des collègues : il est exceptionnel que les faits soient dévoilés aux instances de l'EES. En tant que témoin, les répondant.es se disent affecté.es par ces comportements qui contribuent à l'instauration d'un contexte hostile et leur cumul pose la question du climat des établissements d'enseignement.

Plusieurs voies permettent de mobiliser les témoins de harcèlement ou de violence et d'encourager leur action. La peur des représailles étant importante, chez les témoins comme chez les victimes, le dévoilement de faits problématiques ne peut se faire qu'en sécurité et en tenant compte des enjeux pour les personnes impliquées. Encourager la réaction des témoins passerait par une communication sur l'interdit, la légitimité à réagir, en accord avec les normes dominantes dans l'institution, et une garantie de protection. Un climat sécurisant et sûr est nécessaire pour ce faire, posant des balises claires autour des interdits et rendant aux différentes personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur un pouvoir d'action suffisant pour entamer un cercle vertueux. Définir ce qui constitue un comportement inadéquat et fournir aux personnes les voies de recours nécessaire est une seconde étape, qui doit être accompagnée d'une garantie de protection contre d'éventuelles représailles.

Le dévoilement des faits résulte de la prise de parole des témoins autant que des victimes. Toute stratégie de prévention doit aussi assurer un accompagnement des auteur.es :

T.7.A. Les cellules accueillent les **témoins** comme les victimes, et traitent avec sérieux les faits présentés.

T.7.B. Si nécessaire, les cellules organisent une protection des témoins comme des victimes contre d'éventuelles représailles. La sécurité des victimes et des témoins et leur protection contre les représailles doivent être garanties pour permettre ce dévoilement et l'instauration d'un rapport de confiance qui les préservera des victimisations secondaires. Cette protection est organisée dans le cadre de la Loi Bien-Être pour les travailleur.euses. Pour les étudiant.es, elle s'inscrit dans le règlement des études de l'établissement.

T.7.C. Nos résultats montrent que les **auteur.es** sont majoritairement des hommes, et sont souvent moins conscients du climat d'injustice organisationnelle et sexiste et de ses effets. Il est nécessaire de les impliquer et dans certains cas de leur proposer un accompagnement vers des ressources de soutien au changement de comportement.

T.7.D. La prise en charge de l'**auteur.e** e peut s'envisager sous des formes très différentes : la prévention de la récidive par le dialogue, la médiation et le développement de compétences chez l'auteur, le besoin de justice, comme reconnaissance du dommage causés, sont identifiés par les répondant.es.

XIII.H Organiser l'effort de recherche nécessaire pour une meilleure connaissance des processus de harcèlement

T.8.A. Approfondir les données de l'enquête BEHAVES en les articulant au contexte spécifique de chaque type d'établissement d'enseignement supérieur.

T.8.B. Organiser des recherches mobilisant une lecture intersectionnelle de ces violences, sur base d'échantillons représentatifs de la diversité des publics et croisant les facteurs potentiels de discrimination.

T.8.C. Peu de recherche ne porte sur la perpétration des faits de harcèlement et de violences, cependant c'est en s'approchant de la perspective des auteur.es et des hommes que pourront se dégager de nouveaux savoirs et orientations en matière de prévention et d'action.

XIV Proposer des indicateurs de référence

L'expérience des dernières années a montré que les enquêtes en matière de prévalence et la médiatisation de leurs résultats contribuaient largement à mettre à l'agenda la thématique du harcèlement au sein des EES : il s'agit à la fois d'un instrument de suivi des effets d'une politique menée mais aussi un outil de sensibilisation au problème pris en charge. Cet effet a été observé aussi bien au niveau politique qu'au niveau des établissements eux-mêmes qui ont fait l'investissement d'une telle investigation.

La coordination des enquêtes pourrait être assurée par un « **Observatoire** » au sein de l'ARES.

XIV.A Indicateurs de prévalence

Dans la lignée des recommandations de Fedina et al., (2018) et de Bondestam et Lundqvist (2020) faites dans le champ du violences sexuelles, les définitions standardisées des différents types de violences sexistes sexuelles et de harcèlement peuvent faciliter la compréhension de la prévalence et des différences de prévalence ainsi que la conception de mesures préventives appropriées (Fedina, Holmes et Backes, 2018 ; Bondestam et Lundqvist, 2020).

Peu d'études ont intégré les différents types de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles. Notre étude a montré l'intérêt d'intégrer conjointement dans une même étude l'évaluation des différentes formes de violences et de harcèlement ; d'analyser les spécificités et les liens entre elles, comme cela a été fait pour le harcèlement moral. Un tel recueil de données permet de cibler les actions et interventions à mener ainsi que les publics.

Un des enjeux de l'étude a été d'organiser une analyse simultanée à l'attention des différents groupes d'acteurs.rices affilié.es à l'établissement : les résultats ont démontré la possibilité et l'intérêt de la démarche, qui permet de pleinement prendre en compte le cadre de référence propre à la protection des travailleur.euses et ses effets.

Indicateur 1 : les prévalences de comportements

- L'évaluation des comportements de harcèlement de violences au sein des EES (en tant que victimes, témoins et auteurs) à partir d'une enquête de prévalence identique pour tous les EES (du moins pour cette partie de l'enquête) à diffuser à la même période de l'année, tous les deux ans.
- Pour assurer un suivi monitoring de l'évaluation des comportements au fil du temps, stabiliser la période étudiée : organiser l'enquête en mars et présenter la période évaluée au cours des six derniers mois, ce qui revient au début de l'année académique.

Indicateur 2 : le climat institutionnel et une mesure de justice organisationnelle des EES

- L'évaluation du climat (climat institutionnel et climat sexiste) et de la justice organisationnelle sont ressorties comme des variables majeures dans notre recherche. Elles peuvent constituer des indicateurs particulièrement pertinents quant aux évolutions et transformation de l'institution, ainsi qu'en soutien à l'évaluation des stratégies développées.
- L'échelle de justice organisationnelle reprise dans l'étude se compose de quatre items évaluant les quatre dimensions de la justice organisationnelle, à savoir la justice procédurale (i.e., la perception d'équité liée au processus et aux procédures utilisés pour prendre une décision), la justice distributive (i.e., la perception d'équité liée à une décision organisationnelle et/ou un résultat particulier), la justice informationnelle (la perception d'équité liée aux explications et aux informations reçues) et enfin la justice interpersonnelle (la perception d'équité liée à la qualité du traitement interpersonnel).

Indicateur 3 : le bien-être des personnes

- Le bien-être des personnes étudiant et travaillant au sein des EES évalué par des mesures validées de santé et de santé mentale, et de qualité de vie au sein des EES.
- L'évaluation du **sentiment de doute subjectif** par rapport aux capacités professionnelles ou académiques du sujet (mesurée par une échelle validée, Olson et al., 2000).
- Questions supplémentaires à l'attention d'un ou plusieurs groupes identifiés comme vulnérables (ex. doctorant.es, stagiaires, étudiant.es à mobilité internationale, minorités de genre,...).

XIV.B Indicateurs d'intervention

Indicateur 4 : Recours aux dispositifs (enquête en ligne)

- Connaissance des dispositifs internes et externes
- Le nombre de non-réaction suite à un fait
- Le recours aux personnes et aux dispositifs mis en place dans les plans de lutte contre le harcèlement, tel que les points de contact et cellules internes d'accueil ;
- La satisfaction par rapport aux suites données aux demandes de la victime

Indicateur 5 : Construction des dispositifs au sein des EES

5.1 Enquête en ligne (personne de contact harcèlement)

- Nombre de personnes intervenant dans le dispositif en distinguant les disciplines psychosociales, juridiques et administratives
- Formation (nombre de jours) suivie au cours des 12 derniers mois (présentiel / en ligne)

- Partenariats externes : nombre d'organisations partenaires au cours des 12 derniers mois
- Nombre de cas accueillis au cours des 12 derniers mois
- Avis sur les limites du dispositif et propositions de changement

5.2 Enquête participative qualitative : satisfaction des processus en cours

- Entretiens avec des responsables d'établissement en charge du plan stratégique (12)
- Entretiens de groupes avec une sélection de personnes de contact (harcèlement) (4)

Indicateurs 6 : Participation aux formations

6.1. Enquête en ligne (personne de contact harcèlement)

- Nombre de formations organisées – sur site / hors site / en ligne
- Taux de participation aux formations et profils des participants
- Degré de satisfaction pour les participants
- Avis sur la qualité de l'intervention

6.2. Réunion des cellules internes avec les cellules externes

Analyse de satisfaction ; analyse des besoins et propositions de changement

Indicateurs 7. Indicateur de soutien aux interventions (analyse de risque)

Il est recommandé, pour chaque établissement, de réaliser dans les secteurs les plus exposés des enquêtes de « risques psycho-sociaux » dont le cadre de référence a été établi par SPF Emploi. Dans un second temps, une redéfinition méthodologique pourrait être construite avec l'Observatoire et le SPF Emploi, afin d'adapter la méthode d'analyse de risque aux besoins de EES.

- **RPS en milieu de travail** : une liste d'« Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux » a été développé par l'administration fédérale pour détecter la présence de risques psychosociaux dans l'entreprise: cet outil peut être utilisé de façon participative dans toutes les entreprises et organisations, quel que soit leur secteur d'activités⁵³ et complété par des indicateurs propres au secteur. La sélection des lieux d'analyse est définie en fonction du plan stratégique et des analyses de prévalence.
- **Equilibre de Genre dans les EES** : en matière de « gestion de changement » il est possible de visibiliser les inégalités éventuelles de charges de travail entre hommes et

⁵³ Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux au travail. Modules 1 et 2 – Fiche d'information, SPF EMPLOI, 2020

femmes en matière d'enseignement et accompagnement des étudiant.es d'un côté, et de la recherche de l'autre, celle-ci contribuant davantage à la valorisation et la progression de la carrière: il s'agit de mettre en évidence les formes de déséquilibre genrés qui résultent de choix individuels et contribuent à maintenir des déséquilibres de genre en matière de parcours académiques (Aiston & Jung, 2015 ; Barrett & Barrett, 2011)

XIV.C Approches évaluatives

Tous les cinq ans, la FWB propose (avec le soutien de l'ARES) d'évaluer la politique menée en matière de lutte contre le harcèlement et la violence dans les EES. Deux questions peuvent être abordées :

1. La mise en œuvre des dispositifs de lutte contre le harcèlement : Cette première question consiste en une analyse des pratiques des acteurs, les activités en matière de prévention secondaire (accueil et orientation de victimes) : nombre de nature des bénéficiaires ; développement de partenariats ;
 - Quel paradigme est mobilisé ?
 - Quelles sont les pratiques de terrain et quel est leur résultat en termes de visibilité, d'utilisation ?
2. La mise en œuvre de plans stratégiques au niveau des établissements : quel paradigme est mobilisé dans les EES ? quelle est l'opinion des acteurs principaux par rapport aux réalisations et leur qualité annoncée / observée : connaissance du dispositif, sa pertinence, son efficacité et son efficience par les professionnels

Il s'agit de mettre en lumière la conception de l'instrument mobilisé par ce plan stratégique (y compris les hypothèses sous-jacentes et la définition du problème politico-social que l'intervention souhaite résoudre). Et confronter ce développement théorique à la mise en œuvre effective de l'intervention. La participation des parties prenantes permet de tenir compte de la pluralité des positionnements des acteurs et de leurs contraintes.

Le tableau ci-dessous présente une vision d'ensemble des recommandations en les regroupant suivant les axes globaux d'intervention

AES = DGESVR

Ce tableau doit être enrichi par les discussions qui porteront sur les termes du rapport à mesure que les différents groupes concernés s'en saisiront.

Prévalence	AES, SPF Emploi	T.1.A.. Pour limiter les zones de confusion et homogénéiser les termes mobilisés pour cadrer les objectifs et les dispositifs, retenir le terme « harcèlement moral » et sa définition dans la LBE, tant pour les étudiant·es que pour les travailleurs·euses ; mobiliser les concepts de violences et cyberviolences – en les distinguant ; retenir le terme de violences sexistes et sexuelles, incluant le harcèlement sexiste, les comportements sexuels non voulus et les coercitions sexuelles. Un tel cadrage conceptuel initial est une étape indispensable en préalable au développement d'outils d'intervention et d'évaluation ainsi que des indicateurs de prévalence : il prendra appui les outils et résultats de l'étude BEHAVES
Prévalence	AES, ARES	T.1.C. Organiser un monitoring au niveau de tous les EES (inspiré de l'enquête BEHAVES) des niveaux de prévalence des comportements de harcèlement moral, violence physique & cyberviolence, violence sexiste et sexuelle au sein des EES qui devrait être réalisé à un rythme régulier, par exemple tous les cinq ans, tant pour les étudiant·es que pour les travailleurs·euses. Le questionnaire mobilisé pour l'enquête en ligne BEHAVES constitue une base de travail, et des données de références pour le suivi monitoring et la définition des indicateurs.
Prévalence	ARES	T.1.F. Installer au niveau de l'ARES un « Observatoire des violences et harcèlement dans l'enseignement supérieur ».
Prévalence	AES, ARES	T.1.D. Mener une analyse complémentaire à partir des données de l'enquête BEHAVES pour mettre en évidence, par exemple, les effets de taille ou les effets des disciplines enseignées : ce travail permettrait d'identifier la pluralité des réalités vécues et des modes de harcèlement dans les différents établissements, et partant d'enrichir les recommandations.
Prévalence	EES	T.5.E. Mettre en évidence la diversité des groupes de personnel sous statut précaire pour développer en partenariat des mécanismes de protection adéquats (ex : cascade à l'ULB)
Prévalence	AES	T.8.A. Approfondir les données de l'enquête Behaves en les articulant au contexte spécifique de chaque type d'établissement d'enseignement supérieur. T.8.B. Organiser des recherches mobilisant une lecture intersectionnelle de ces violences, sur base d'échantillons représentatifs de la diversité des publics et croisant les facteurs potentiels de discrimination, T.8.C. Développer une ligne de recherche liée aux auteur.es

Prévention	EES	T.2.E. Organiser des campagnes de prévention spécifiques en ce qui concerne les espaces à risque (activités festives, réseaux sociaux) ; y compris en rappelant les principes du consentement.
Prévention	ARES EES CP-AP	T.2.F. Développer des formations de qualité et validées ciblées sur la thématique du harcèlement, des discriminations et des violences à destinations de tous les niveaux : directions, enseignant.es, étudiant.es, et intervenant.es psychosociaux (psychologues, conseiller.ères en prévention, etc.) qui se trouvent en première ligne) – un point d’attention spécifique devra concerner la qualité de l’offre de formation. Cette offre de formations devrait par ailleurs être coordonnées/centralisées par l’ARES/ FWB et permettre d’être adaptée au contexte propre de chaque établissement
Prévention	EES	T.3.C. Assurer le développement des <i>soft skills</i> chez les étudiant.es dès le début de l’année académique mais aussi durant les activités d’apprentissage.
Prévention	EES – SIPPT	T.3.D. Développer des stratégies de prévention primaire partant d’une réflexion sur les facteurs contribuant au maintien d’un climat sexiste, et d’autre part des facteurs favorables à un climat de justice, pour lutter contre les processus de victimisation entre étudiant.es.
Prévention	EES – Syndicats	T.3.E. Faire adhérer à la Charte d’enseignement les différents intervenants, enseignants, étudiants, assistants engagés dans les activités d’enseignement tout en mettant en évidence les objectifs de cette Charte et en expliquant les raisons des choix posés. T.3.F. Développer au sein de chaque établissement un Code de déontologie avec tous les enseignant.es sur base d’un canevas développé avec l’AES (ou l’ARES) que chaque établissement pourra adapter à ses spécificités
Prévention	EES - SIPPT (EURODOC)	T.5.A. Pour les doctorants, développer un plan d’action en s’inspirant des pistes d’actions concrètes proposées/validées par les répondant.es de l’enquête Delphi : une formation obligatoire des promoteur.rices de thèse aux risques psychosociaux et au management ; une mise en place de dispositifs de prévention tels que des mentorats collectifs, le soutien au montage de réseaux. Toutes ces activités collectives permettent d’ouvrir à d’autres personnes la dyade 'doctorant.e-promoteur.rice' T.5.B. Pour les étudiant.es stagiaires : travailler sur les conventions de stage – pour aborder les aspects liés au harcèlement, violences et discriminations T.5.C. Modifier le règlement de travail pour les assistant.es dans les Universités pour organiser un cadre de travail de qualité, assurant protection et égalité de traitement, et permettant de réaliser ses travaux scientifiques personnels. T.5.D. Organiser des réseaux de soutien aux étudiant.es et chercheurs en mobilité internationale
Prévention	EES (ARES ;AES)	T.3.A. Accorder plus de budget et de temps à la formation des enseignants du supérieur - dans certains cas obligatoires - sur le sujet de la relation pédagogique dans l’enseignement supérieur / sur les questions liées aux violences, aux discriminations, et au harcèlement pour assurer des relations pédagogiques inclusives et non violentes
Prévention	EES	T.4.A. Développer une communication adéquate sur les actions développées pour garantir une intervention effective et rapide en cas de harcèlement, de violences ou de discriminations (sanction ou relais vers des services pertinents) : il s’agit de regagner la confiance des personnes qui fréquentent l’enseignement supérieur, et en particulier des publics les plus touchés par les inégalités et injustices structurelles

Protection	EES-interne	T.7.A. Les cellules accueillent les témoins comme les victimes, et traitent avec sérieux les faits présentés.
Traitement	Cellule-externe	T.7.B. Si nécessaire, les cellules organisent une protection des témoins comme des victimes contre d'éventuelles représailles. La sécurité des victimes et des témoins et leur protection contre les représailles doivent être garanties pour permettre ce dévoilement et l'instauration d'un rapport de confiance qui les préservera des victimisations secondaires. Cette protection est organisée dans le cadre de la Loi Bien-Être pour les travailleurs. Pour les étudiant.es, elle s'inscrit dans le règlement des études de l'établissement.
Protection	EES-interne	T.4.B. Assurer de réponses rapides et de mesures pour stopper le risque de revictimisation et de démultiplication des victimes pour les violences exercées par une personne ayant une fonction ou un statut de pouvoir envers la victime ;
Traitement	Cellule-externe	T.4.C. Assurer une analyse fine des besoins, en concertation avec la victime, pour établir un accompagnement personnalisé et proposer orientation pertinente et organiser les suites à accorder au dossier. T.4.E. Assurer une prise en compte du contexte organisationnel et relationnel spécifique aux faits dévoilés (relations verticales, relations horizontales, relations de pouvoir ou non) : des interventions à la fois personnalisées et collectives doivent être mobilisées. T.4.F. Evaluer la qualité des suivis assurés pour les différents cas.
Protection	EES-interne	T.7.C. Nos résultats montrent que les auteur.es sont majoritairement des hommes, sont souvent moins conscient.es du climat d'injustice organisationnelle et sexiste et de ses effets. Il est nécessaire de les impliquer et dans certains cas de leur proposer un accompagnement vers des ressources de soutien au changement de comportement.
Traitement	Cellule-externe	
Dispositif	ARES + SPF Emploi	T.1.B. En matière de risques psychosociaux (RPS), les résultats de l'étude BEHAVES pourraient faire l'objet de discussions avec l'administration fédérale SPF Emploi qui entame une évaluation de la politique menée depuis la loi de 2014
Dispositif	EES-interne SIPPT	T.6.A. Mobiliser au niveau des établissements les ressources nécessaires pour que le dispositif interne consacré au harcèlement assure un double rôle en interne en matière de harcèlement, violences et discriminations : le rôle de porte d'entrée pour le dévoilement de situations de harcèlement, de violences et de discriminations, et le rôle d'orientation ; avec des personnes compétentes et formées spécifiquement à ces questions ; développer des dispositifs pérennes. Assurer la visibilité, la formation et les ressources nécessaires pour les « référents harcèlement » comme pour les « personnes de confiance »
	Cellule-externe avec ARES	T.6.B. Développer une cellule externe, pérenne et indépendante financée par la FWB qui constituerait un pool de compétence à disposition des établissements d'enseignement supérieur. Cette cellule spécialisée disposerait d'un volet juridique mais serait également une cellule d'accueil et de soutien spécialisée sur les problématiques de harcèlement, de violences et de discriminations.
Dispositif	EES-interne SIPPT	T.6.G. Professionnaliser la fonction du référent harcèlement en définissant son profil et les critères de qualité propres à cette fonction ; assurer la visibilité, la formation continue et professionnelle et les ressources nécessaires pour les « référents harcèlement » comme pour les « personnes de confiance ». La définition de ce cadre de référence pourrait être coordonnée par l'ARES, dans une logique de partage d'expérience entre les établissements.

Dispositif	EES	T.2.C. Former au management inclusif les responsables à tous niveaux de la hiérarchie (cadres académiques et administratifs) des formations ; identifier les groupes et organismes qui ont les perceptions les plus positives du climat et présentent dès lors une forme de cécité ou résistances par rapport à la réalité que vivent les victimes de violences, de harcèlement, de discrimination et plus généralement d'injustice dans l'enseignement supérieur. Et adapter les programmes de formation à leur égard.
Dispositif	EES	T.2.D. Assurer que les ROI, Chartes, RT et RE sont rédigés en cohérence avec la stratégie et les plans d'action développés par l'EES, assurant une véritable politique d'établissement préventive plutôt que punitive
Partenariat	EES AES+ partenaires (SPF Emploi ; UNIA, IEFH, etc)	T.1.B. Développer les stratégies d'intervention dans le secteur des EES en coopération avec les responsables des organes en charge de la mise en œuvre de la LBE, les professionnels en charge de la gestion des RPS et les autres groupes concernés. En matière de risques psychosociaux (RPS), les résultats de l'étude BEHAVES pourraient faire l'objet de discussions avec l'administration fédérale qui entame une évaluation de la politique menée depuis la loi de 2014 :
Partenariat	EES AES + SPF Emploi	T.3.B.. Associer les professionnels en charge des dispositifs de soutien aux étudiant.es et de la LBE : les organes (potentiellement) concernés sont associés aux discussions pour préciser leur soutien à la stratégie développée au niveau des EES et de AES
Partenariat	ARES EES (soutien ARES)	T.6.C. Soutenir la mise en réseau des cellules internes d'accueil et des cellules externes d'intervention de soutien pour assurer le partage d'expérience et favoriser une certaine harmonisation des concepts et des dispositifs. T.6.D. Organiser une mutualisation des ressources sur le territoire, laquelle pourrait être organisée avec tous les établissements sur un territoire donné, par exemple au niveau du pôle académique, parce que les Universités disposent, quant à elles, de ressources structurelles plus importantes.
Partenariat	EES + SIPPT +PEG	T.6.F. Ces cellules internes et externes assurent les conditions d'une approche intégrée : elles travaillent en bonne intelligence avec les professionnels en charge de la mise en place de la LBE ainsi que les organes de suivi du Plan Egalité
Politique	AES (coordination) EES avec organes internes concernés	T.2.A. Au niveau de chaque EES, avec le soutien des administrations communautaires (AES, ARES) et fédérale (SPF Emploi) : Adopter des politiques de lutte contre les différentes formes de harcèlement et les violences fondées sur le genre dans lesquelles les établissements d'enseignement supérieur s'engagent pleinement, avec une lecture des rapports de pouvoir et de domination à différents niveaux (institutionnel, organisationnel, interactionnel). Le niveau adéquat de développement des plans d'action (facultés, centres de recherche ou implantations) est défini au niveau de la stratégie globale de l'institution ; le cadre politique local est cohérent et établi à long terme, soutenant des orientations quinquennales intégrées (par ex. en intégrant les engagements des autres plans d'action PEG et LBE)

Politique	EES	T.2.B. Développer des plans d'action pour organiser la lutte contre la discrimination et le harcèlement et améliorer la culture organisationnelle en matière d'égalité, d'inclusion et de diversité ; engagements de ressources et évaluation, la stratégie et la mise en œuvre sont portés par les responsables hiérarchiques concernés (approche participative). Combattre les formes de discrimination et de harcèlement les plus fréquentes et ordinaires mais de relativement faible intensité, et ceci par des interventions à différents niveaux, organisationnel, au niveau des victimes, mais aussi des auteur.es ou potentiels auteur.es et des témoins.
Evaluation	EES (soutien ARES)	T.2.H. Assurer des moments d'évaluation des dispositifs considérés comme prioritaires, en partenariat avec des représentants des groupes concernés. Assurer la publication des rapports et de leurs recommandations, sous la responsabilité des autorités.
Evaluation	Cellules	T.6.E. Ces cellules (internes et externes) forment la colonne vertébrale du dispositif de dévoilement : elles organisent le rapport de leurs activités et présentent également une évaluation des suivis qui ont été mis en œuvre par les autorités responsables.
Evaluation	ARES	T.1.E. Etablir un plan de rapportage et d'évaluation propre à chaque établissement ; une partie des données sera établies en accord avec les autres établissements (et coordonnée par l'ARES) pour assurer une évaluation partagée et un rapport au pouvoir subsidiant.

XV Bibliographie

- Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES). (Février 2023). *StatSup'Info*.
https://www.ares-ac.be/images/Indicateurs_Graphiques/StatSupInfo/ARES-Note-StatSupInfo-fevrier_2023.pdf
- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569.
- Acquadro Maran, D., Varetto, A., & Civilotti, C. (2022). Sexual harassment in the workplace: consequences and perceived self-efficacy in women and men witnesses and non-witnesses. *Behavioral Sciences*, 12(9), 326.
- Agardh, A., Priebe, G., Emmelin, M., Palmieri, J., Andersson, U., & Östergren, P. O. (2022). Sexual harassment among employees and students at a large Swedish university: who are exposed, to what, by whom and where—a cross-sectional prevalence study. *BMC public health*, 22(1), 2240.
- Aiston, S., Jung, J. (2015). Women academics and research productivity: an international comparison. *Gender and Education*, 27(3), 205–220.
- Álvarez-García, D., García, T., & Núñez, J. C. (2015) Predictors of School Bullying Perpetration in Adolescence: a systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, 23, 126-136.
- Alterman, T., Luckhaupt, S., Dahlhamer, J., Ward, B., & Calvert, G. (2013). Job insecurity, work-family imbalance, and hostile work environment: Prevalence data from the 2010 National Health Interview Survey. *American Journal of Industrial Medicine*, 56, 660-669.
- Avella, J. R. (2016). Delphi panels: Research design, procedures, advantages, and challenges. International. *Journal of Doctoral Studies*, 11, 305-321.
- Ayhan CHB, Bilgin H, Uluman OT, Sukut O, Yilmaz S, Buzlu S. (2020). A Systematic Review of the Discrimination Against Sexual and Gender Minority in Health Care Settings. *International Journal of Health Services*, 50(1), 44-61.
- Barrett, L., Barrett P. (2011). Women and academic workloads: career slow lane or Cul-de-Sac? *Higher Education*, 61(2), 141-155.
- Banyard, V. L., Moynihan, M. M., Cares, A. C., & Warner, R. (2014). How do we know if it works? Measuring outcomes in bystander-focused abuse prevention on campuses. *Psychology of violence*, 4(1), 101
- Banyard, V. L., Rizzo, A. J., Bencosme, Y., Cares, A. C., & Moynihan, M. M. (2021). How community and peer perceptions promote college students' pro-social bystander actions to prevent sexual violence. *Journal of interpersonal violence*, 36(7-8), 3855-3879.

- Beeler, W. H., Cortina, L. M., & Jagsi, R. (2019). Diving beneath the surface: addressing gender inequities among clinical investigators. *The Journal of Clinical Investigation*, *129*(9), 3468-3471.
- Beres, M. A., Stojanov, Z., Graham, K., & Treharne, G. J. (2020). Sexual assault experiences of university students and disclosure to health professionals and others. *The New Zealand Medical Journal (Online)*, *133*(1523), 55-64.
- Berdahl, J. L., Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double-jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 426-436.
- Berdahl, J. L. (2007a). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, *32*(2), 641–658.
- Berdahl, J. L. (2007b). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, *92*(2), 425.
- Berdahl, J., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W., Williams, J. C. (2018). Work as a Masculinity Contest. *Journal of Social Issues*, *74*(3), 422-448.
- Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M. F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clennet-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G., & Parent, S. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec*. Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU.
- Bjaalid, G., Menichelli, E., & Liu, D. (2022) How Job Demands and Resources relate to Experiences of Bullying and Negative Acts among University Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*.
- Bogen, K. W., Leach, N. R., Meza Lopez, R. J., & Orchowski, L. M. (2019). Supporting students in responding to disclosure of sexual violence: A systematic review of online university resources. *Journal of sexual aggression*, *25*(1), 31-48.
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education—a systematic review. *European Journal of Higher Education*, *10*(4), 397-419.
- Boyle, K. M., & McKinzie, A. E. (2021). The prevalence and psychological cost of interpersonal violence in graduate and law school. *Journal of interpersonal violence*, *36*(13-14), 6319-6350.
- Brady, S. R. (2015). Utilizing and adapting the Delphi method for use in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, *14*(5), 1609406915621381.
- Brännström, L., Nyhlén, S., & Gillander Gådin, K. (2020). “You are so ugly, you whore”- girls in rural Sweden discuss and address gendered violence. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, *15*(1), 1695308–1695308.
- Braun V., & Clarke V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.

- Bruno, I. (2012). À vos marques®, prêts cherchez ! La stratégie européenne de Lisbonne, vers un marché de la recherche, Éditions du croquant, Paris, 2008. *Mouvements*, 71, 36-39.
- Cavalin, C., Delage, P., Lefèvre, I. D., Lacombe, D., & Pavard, B. (Eds.). (2022). *Les violences sexistes après#MeToo*. Presses des Mines via OpenEdition.
- Campbell R., & Raja S. (1999). Secondary victimization of rape victims: insights from mental health professionals who treat survivors of violence. *Violence and Victims*, 14(3), 261–275.
- Campe, M. I. (2021). College campus sexual assault and female students with disabilities. *Journal of interpersonal violence*, 36(15-16), NP7971-NP7996.
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Harps, S., Townsend, R., Thomas, G., Lee, H., Kranz, V., Herbison, R., & Madden, K. (2020). Report on the AAU campus climate survey on sexual assault and misconduct. *Westat for the Association of American Universities (AAU)*, 362.
- Cassidy, W., Faucher, C., & Jackson, M. (2014). The Dark Side of the Ivory Tower: Cyberbullying of University Faculty and Teaching Personnel. *Alberta Journal of Educational Research*, 60(2), 279-99.
- Cheng, M., & Leung, M-L. (2022). “I’m not the Only Victim...” Student perceptions of exploitative supervision relation in doctoral degree. *Higher Education*, 84, 523-540.
- Cho, H., Kim, W., Nelson, A., & Allen, J. (2023). Intimate partner violence Polyvictimization and health outcomes. *Violence against women*, 29(15-16), 3223-3243.
- Clancy K. B. H., Cortina, L. M., & Kirkland, A. R. (2020). Use science to stop sexual harassment in higher education. *PNAS*, 117(37), 22614-22618.
- Condry, R. (2010). Secondary victims and secondary victimization. *International handbook of victimology*, 219-249.
- Connell, R. (2006). The Experience of Gender Change in Public Sector Organizations. *Gender, Work and Organization*, 13(5), 435-452.
- Connell, R. (2014). *Masculinités: Enjeux sociaux de l’hégémonie*. Amsterdam.
- Connor, P., Hodgins, M., Woods, D. R., Wallwaey, E., Palmen, R., Van Den Brink, M., Schmidt, E. K. (2021). Organisational Characteristics That Facilitate Gender-Based Violence and Harassment in Higher Education? *Adm. Sci.*, 11(4), 138.
- Corcoran, L., Mc Guckin, C., & Prentice, G. (2015). Cyberbullying or cyber aggression?: A review of existing definitions of cyber-based peer-to-peer aggression. *Societies*, 5(2), 245-255
- Cortina, L. M., Magley V. J., Williams J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *J Occup Health Psychol.*, 6, 64–80.

- Cortina, L. M., & Machiondo, L. A. (2012). Measurement of Interpersonal Mistreatment in Organizations. In R.R. Sinclair, M. Wang, Tetrick, L.E. (Eds), *Research Methods in Occupational Health Psychology*. Routledge.
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Magley V. J., & Nelson, K. (2017) Researching rudeness: the past, present, and future of the science of incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 299–313.
- Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 285-309.
- Cosma, A., Walsh, S. D., Chester, K. L., Callaghan, M., Molcho, M., Craig, W., & Pickett, W. (2020). Bullying victimization: Time trends and the overlap between traditional and cyberbullying across countries in Europe and North America. *International journal of public health*, 65, 75-85.
- Courtain, A., & Glowacz, F. (2021). Exploration of dating violence and related attitudes among adolescents and emerging adults. *Journal of interpersonal violence*, 36(5-6), NP2975-NP2998.
- Crenshaw, K.W. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *U. Chi. Legal F.*, 139.
- Cretu, D., & Morandau, F. (2022). Bullying and Cyberbullying: a bibliometric analysis of three decades of research in education. *Educational Review*.
- Cuhls, K. (2001). Foresight with Delphi surveys in Japan. *Technology Analysis & Strategic Management*, 13(4), 555-569
- Das, A. (2009). Sexual harassment at work in the United States. *Archives of Sexual Behavior*, 38(6), 909–921.
- Dawson, K., Burke, L., Flack, Jr, W. F., O’Higgins, S., McIvor, C., MacNeela, P. (2024). Patterns of sexual harassment: an intersectional approach to reported victimization in a campus climate survey of students at Irish higher education institutions. *Violence against women*, 30(1), 323-344..
- De Cieri, H., Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., Cooper, B. (2019). Workplace bullying: an examination of power and perpetrators. *Personnel Review*, 48(2), 324-41.
- Delphy, C. (2008). *Classer, dominer: qui sont les " autres"?* La Fabrique Editions.
- Demers, J. M., K. Ward, S., Walsh, W. A., L. Banyard, V., Cohn, E. S., Edwards, K. M., & Moynihan, M. M. (2018). Disclosure on campus: Students’ decisions to tell others about unwanted sexual experiences, intimate partner violence, and stalking. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(1), 54-75.

- Derogatis, L. R., & Unger, R. (2010). Symptom checklist-90-revised. *The Corsini encyclopedia of psychology*, 1-2.
- Einarsen S., Skogstad A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185–201
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper. C. L. (2011). Le concept d'intimidation et de harcèlement au travail : La tradition européenne. Dans S. Einarsen, H. Hoel, Zapf, D, et C.L. Cooper (Eds.) *Bullying and Harassment in The Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*. Deuxième édition. CRC Press, Taylor and Francis.
- Einarsen, S.V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020a). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed.). CRC press.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020b). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Sir Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (pp. 3–53). CRC press.
- ERAC. (2020). *Sexual harassment in the research and higher education sector: National policies and measures in EU Member States and associated countries*. ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation.
- [European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions](https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/enquetes-europeennes-sur-les-conditions-de-travail-ewcs) (Eurofound), Enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) : <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/enquetes-europeennes-sur-les-conditions-de-travail-ewcs>
- Espelage, D. L. (2016). Leveraging school-based research to inform bullying prevention and policy. *American Psychologist*, 71(8), 768–775.
- Fallon, C., Leclercq, B. (2015). *Leurres de la qualité dans l'enseignement supérieur ? Variations internationales sur un thème ambigu*. Louvain-La-Neuve : Academia-L'Harmattan
- Fallon, C. (2018). *Interpretative analysis of decentralized policy with the use of an online Delphi*. Communication at the ECPR Conference: Hamburg. <https://hdl.handle.net/2268/227973>
- Fedina, L., Holmes, J. L., & Backes, B. L. (2018). Campus sexual assault: A systematic review of prevalence research from 2000 to 2015. *Trauma, violence, & abuse*, 19(1), 76-93.
- Feijo, F., Gräf, D., Pearce, N., & Fassa, A. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1945.
- Felder, M., Mordasini, R., Durussel, L., & Pekari, N. (2022). *Enquête sur le climat de travail et d'étude au sein de l'UNIL*.

https://www.unil.ch/files/live/sites/egalite/files/pdf/20221201_Climat-travail-etudes-RapportVF3.pdf

- Fileborn, B., & O'Neill, T. (2023). From “ghettoization” to a field of its own: a comprehensive review of street harassment research. *Trauma, Violence, & Abuse, 24*(1), 125-138.
- Finkelhor, D., Shattuck, A., Turner, H. A., Ormrod, R., & Hamby, S. L. (2011). Polyvictimization in developmental context. *Journal of Child & Adolescent Trauma, 4*, 291-300.
- Finkelhor, D., Ormrod, R. K., & Turner, H. A. (2007). Poly-victimization: A neglected component in child victimization. *Child Abuse and Neglect, 31*(1), 7-26.
- Fisher, V., & Kinsey, S. (2014). Behind closed doors! Homosocial desire and the academic boys club. *Gender in Management, 29*(1), 44-64.
- Fitzgerald, L.F., Gelfand, M.J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology, 17*, 425-445
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Fischer, K. (1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues, 51*(1), 117–138.
- Flannery, D. J., & Quinn-Leering, K. (2000). Violence on college campuses: Understanding its impact on student well-being. *Community College Journal of Research & Practice, 24*(10), 839-855.
- Flayelle, M., Brevers, D., & Billieux, J. (2022). The advantages and downsides of online focus groups for conducting research on addictive online behaviours. *Addiction (Abingdon, England), 117*(8), 2142.
- Freyd, J. J. (1996). *Betrayal trauma: The logic of forgetting childhood abuse*. Harvard University Press.
- Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minority stress theory: Application, critique, and continued relevance. *Current Opinion in Psychology, 101579*.
- Fusulier, B. (2016). L'expérience de la carrière scientifique aujourd'hui. Zoom sur le vécu des chercheurs postdoctorants. *Médecine/sciences, 32*, 297-302.
- Gaffney, H., Ttofi, M., & Farrington, D. (2019). Evaluating the effectiveness of school-bullying prevention programs: an updated meta-analytical review. *Aggression and Violent Behavior, 45*, 111-133.
- Geppert, A. B., Shah, A. H., & Hirsch, J. S. (2023). “Hardly Able to Move, Much Less Open a Book”: A Systematic Review of the Impact of Sexual and Gender-Based Violence Victimization on Educational Trajectories. *Trauma, Violence, & Abuse, 15248380231173430*.

- Glambek, M., Einarsen, S. V., Notelaers, G. (2020). Does the number of perpetrators matter? An extension and re-analysis of workplace bullying as a risk factor for exclusion from working life. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 30(5), 508–515.
- Glowacz, F., & Courtain, A. (2017). Violences au sein des relations amoureuses des adolescents et jeunes adultes: une réalité à ne pas négliger. *Champ pénal/Penal field*, 14.
- Glowacz, F., Goblet, M., & Courtain, A. (2018). Sexual coercion in adolescence: From non-consensual sexuality to sexuality under constraint. *Sexologies*, 27(2), e33-e37.
- Gómez-Galán, J., Lázaro-Pérez, C., & Martínez-López, J. Á. (2021). Trajectories of victimization and bullying at university: Prevention for a healthy and sustainable educational environment. *Sustainability*, 13(6), 3426.
- GREVIO. (2020). *Rapport d'évaluation de référence sur la Belgique*. Conseil de l'Europe. <https://rm.coe.int/rapport-du-grevio-sur-la-belgique-/16809f9a2b>
- Hajjat, A., Dhume, F., Cognet, M., Rodrigues, C., Bozec, G., Blassel, R., Hamel, C., Weiss, P-O., Bao, T., Karimi, H., Gillet, C., Longuet, L. (Janvier 2022). *Enquête nationale sur les discriminations à l'Université. Analyses et résultats de l'étude pilote. Document de travail ACADISCR1 n°1, Consortium CRISIS-UPN-UCA*.
- Hamby, S., Grych, J., Hamby, S., & Grych, J. (2013). The Web of Violence: Exploring Connections Among Different Forms of Interpersonal Violence and Abuse. *Springer Science & Business Media*, 29-50.
- Hancock, K. P., & Daigle, L. E. (2023). Polyvictimization and academic performance: Findings from a national-level study of college students. *Violence and Victims*, 38(3), 307-327.
- Harrison, E. D., Hulme, J. A., & Fox, C. L. (2022). A thematic analysis of students' perceptions and experiences of bullying in UK higher education. *Europe's journal of psychology*, 18(1), 53.
- Hasson, F., Keeney, S., & Mckenna, H. (2000). Research guidelines for the Delphi survey technique. *Journal of advanced nursing*, 32(4), 1008-1015.
- Heffernan, T., & Bosetti, L. (2021). University bullying and incivility towards faculty deans. *International Journal of Leadership in Education*, 26(4), 604-623
- Henning, M. A., Zhou, C., Adams, P., Moir, F., Hobson, J., Hallett, C., & Webster, C. S. (2017). Workplace harassment among staff in higher education: a systematic review. *Asia Pacific Education Review*, 18, 521-539.
- Hershcovis, M. S. (2011). "Incivility, social undermining, bullying. . .Oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499–519.
- Hodgins, M., & Mannix McNamara, P. (2017). Bullying and incivility in higher education workplaces: Micropolitics and the abuse of power. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 12(3), 190-206.

- Hodgins, M., & McNamara, P. M. (2019). An Enlightened Environment? Workplace Bullying and Incivility in Irish Higher Education. *SAGE Open*, 9(4).
- Hoel, H., & Vartia, M. (2018). *Intimidation et harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'UE*. <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>
- Holland, K. J., & Cortina, L. M. (2017). "It happens to girls all the time": Examining sexual assault survivors' reasons for not using campus supports. *American journal of community psychology*, 59(1-2), 50-64.
- Hollis, L. (2015). Bully University? The cost of workplace bullying and employee disengagement in American higher education. *Sage Open*, 1–11.
- Hong L. (2017). Digging up the roots, rustling the leaves. In Harris J. C., & Linder C. (Eds.), *Intersections of identity and sexual violence on campus: Centering minoritized students' experiences* (pp. 23-41). Stylus Publishing, LLC.
- Hsieh, N., & Shuster, S. M. (2021). Health and Health Care of Sexual and Gender Minorities. *Journal of Health and Social Behavior*, 62(3), 318-333.
- Huerta, M., Cortina, L. M., Pang, J. S., Torges, C. M., & Magley, V. J. (2006). Sex and power in the academy: Modeling sexual harassment in the lives of college women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5), 616-628.
- Hughes, K., Bellis, M. A., Jones, L., Wood, S., Bates, G., Eckley, L., McCoy, E., Mikton, C., Shakespeare, T., & Officer, A. (2012). Prevalence and risk of violence against adults with disabilities: a systematic review and meta-analysis of observational studies. *The Lancet*, 379(9826), 1621-1629.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607–631.
- Kammer-Kerwick, M., Wang, A., McClain, T. S., Hoefer, S., Swartout, K. M., Backes, B., & Busch-Armendariz, N. (2021). Sexual violence among gender and sexual minority college students: The risk and extent of victimization and related health and educational outcomes. *Journal of interpersonal violence*, 36(21-22), 10499-10526.
- Katz-Wise S. L., & Hyde J. S. (2012). Victimization experiences of lesbian, gay, and bisexual individuals: A meta-analysis. *Journal of Sex Research*, 49(2-3), 142–167.
- Keashly, L., & Neuman, J. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education: causes, consequences and management. *Administrative Theory and Praxis*, 32(1), 48-70.
- Keashly, L., & Neuman, J. (2013). Bullying in Higher Education: what current research, theorizing and practice tell us. In Lester, J. (ed) *Workplace Bullying in Higher Education*. (pp. 1-22). New York, Routledge.

- Keashly, L. (2019). Workplace Bullying, Mobbing and Harassment in Academe: faculty experience. In P. Cruz et al. (Eds), *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 4: special topics and particular occupations, professions sectors*. Springer Nature.
- Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Special topics and particular occupations, professions and sectors*, 221-297
- Kettrey, H. H., & Marx, R. A. (2019). The Effects of Bystander Programs on the Prevention of Sexual Assault across the College Years: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of youth and adolescence*, 48(2), 212–227.
- King, C., & Piotrowski, C. (2015). Bullying Of Educators By Educators: Incivility In Higher Education. *Contemporary Issues in Education Research*, 8(4), 257-62.
- Kirkner, A., Lorenz, K., & Ullman, S. E. (2021). Recommendations for responding to survivors of sexual assault: A qualitative study of survivors and support providers. *Journal of interpersonal violence*, 36(3-4), 1005-1028.
- Kirkner, A., Plummer, S. B., Findley, P. A., & McMahon, S. (2022). Campus sexual violence victims with disabilities: disclosure and help seeking. *Journal of interpersonal violence*, 37(9-10), NP7156-NP7177.
- Klein, L. B., & Martin, S. L. (2021). Sexual harassment of college and university students: A systematic review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 22(4), 777-792.
- Labhardt, D., Holdsworth, E., Brown, S., & Howat, D. (2017). You see but you do not observe: A review of bystander intervention and sexual assault on university campuses. *Aggression and violent behavior*, 35, 13-25.
- Lampman, C. (2012). Women faculty at risk: US professors report on their experiences with student incivility, bullying, aggression, and sexual attention. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 5(2), 184-208.
- Langos, C. (2012). Cyberbullying: the challenge to define. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(6), 285-289
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., & Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 155.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., & Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 155.
- Latane, B., & Darley, J. M. (1968). Group inhibition of bystander intervention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10, 215-21.
- Latcheva, R. (2017). Sexual harassment in the European Union: A pervasive but still hidden form of gender-based violence. *Journal of interpersonal violence*, 32(12), 1821-1852.

- Leskinen, E. A., & Cortina, L. M. (2014). Dimensions of disrespect: Mapping and measuring gender harassment in organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 107-123.
- Leskinen, E. A., Cusano, J., Fenneberg, L., & Cascardi, M. (2022). Campus Climate Assessments: Limitations of Siloing Sexual Violence and Diversity Surveys. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 19(5), 557-573.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-26.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of applied psychology*, 90(3), 483.
- Linder, C., & Myers, J. S. (2018). Institutional betrayal as a motivator for campus sexual assault activism. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 11(1), 1-16.
- Linder, C., Grimes, N., Williams, B. M., & Lacy, M. C. (2020). What do we know about campus sexual violence? A content analysis of 10 years of research. *The Review of Higher Education*, 43(4), 1017-1040.
- Linstone, H.A., & Turoff, M. (1975). *Delphi Method: Techniques and Applications*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Lomazzi, V., Freund, F., Humbert, A. L., Tanwar, J., & Bondestam, F. (2021). UniSAFE D4. 1 Final UniSAFE-Survey Questionnaire. *AISBERG*. <https://hdl.handle.net/10446/237772>
- Lund, E. M., & Ross, S. W. (2017). Bullying Perpetration, Victimization, and Demographic Differences in College Students: A Review of the Literature. *Trauma Violence Abuse*, 18(3), 348-360.
- McMahon, S., & Seabrook, R. C. (2020). Reasons for nondisclosure of campus sexual violence by sexual and racial/ethnic minority women. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 57(4), 417-431.
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 853–870.
- Marmoz, L. (2021). Les relations professeur (e) s-étudiant (e) s: de la séduction à la prédation* ou Le sexe à l'Université, qu'y faire?. *Academia*, 22, 171-193.
- Mazzocchetti, J. (2023). Inégalités et présence des femmes dans le secteur des arts de la scène en Fédération Wallonie-Bruxelles. *ACTE4*. UCL-Université Catholique de Louvain

- Mazzone, A., Karakolidis, A., Pitsia, V., Freeney, Y., & O'Higgins Norman, J. (2023). Witnessing bullying at work: Employee silence in higher education institutions. *Higher Education Quarterly*. <https://doi.org/10.1111/hequ.12472>
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American sociological review*, 77(4), 625-647.
- McMahon, S., & Stepleton, K. (2018). Undergraduate exposure to messages about campus sexual assault: Awareness of campus resources. *Journal of College Student Development*, 59(1), 110-115.
- McMahon, S., Wood, L., O'Connor, J., Farmer, A. Y., & Backes, B. (2022). Sexual Assault Climate Surveys: Methodological Issues and Innovations, Introduction to the Special Edition. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 19(5), 509-520.
- Mennicke, A., Bowling, J., Post, A., Benson, K., Willard, J., McMillan, I. F., & Yoder, A. (2023). "Realistic and Inclusive": A Qualitative Investigation into Recommendations for Responding to Campus Interpersonal Violence Centering LGBTQ+ Voices. *Journal of Family Violence*, 1-13.
- Mennicke, A., Bush, H. M., Brancato, C., & Coker, A. L. (2021). Sexual minority high school boys' and girls' risk of sexual harassment, sexual violence, stalking, and bullying. *Violence against women*, 27(9), 1361-1378. G
- Michelman, V., Price, J., & Zimmerman, S. (2022). Old boys' clubs and upward mobility among the educational elite. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(2), 845-909.
- Misawa, M. (2015). Cuts and bruises caused by arrows, sticks, and stones in academia: Theorizing three types of racist and homophobic bullying in adult and higher education. *Adult Learning*, 26(1), 6-13.
- Misawa, M., Andrews, J. L., Jenkins, K. (2019). Women's experiences of workplace bullying: A content analysis of peer-reviewed journal articles between 2000 and 2017. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 31(4), 36-50.
- Molstad, T. D., Weinhardt, J. M., & Jones, R. (2023). Sexual assault as a contributor to academic outcomes in university: A systematic review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(1), 218-230.
- Moylan, C. A., Hatfield, C., & Randall, J. (2018). Campus sexual assault climate surveys: A brief exploration of publicly available reports. *Journal of American College Health*, 66(6), 445-449.
- Moylan, C. A., Javorka, M., Lindquist, C., Krebs, C., & Campbell, R. (2022). The Sum of All Parts: Enhancing the Value of Campus Climate Surveys by Including Faculty and Staff Perspectives. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 19(5), 592-607.

- Moylan, C. A., Javorka, M., Maas, M. K., Meier, E., & McCauley, H. L. (2021). Campus sexual assault climate: Toward an expanded definition and improved assessment. *Psychology of violence, 11*(3), 296.
- Mukherje, N. (2015). The Delphi technique in ecology and biological conservation: applications and guidelines. *Methods in ecology and Evolution, 6*(9), 1097-1109
- Naezer, M., van den Brink, M., Benschop, Y. (2019). *Harassment in Dutch Academia: Exploring Manifestations, Facilitating Factors, Effects and Solutions*. Utrecht: Dutch Network of Women Professors.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (NASEM). (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Niemi, N. S. (2020). Institutions of higher education as gendered workplaces. *The Wiley handbook of gender equity in higher education, 315-332*.
- Nielson, M., & Einarsen, S. (2018). What We Know, What We Do Not Know, and What we Should and Could Have Known about Workplace Bullying: an overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior, 42*, 71-83.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress, 20*(4), 289-302.
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2019) Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work & Stress, 33*(1), 58-75.
- O'Connor, P., Hodgins, M., Woods, D. R., Wallway, E., Palmen, R., Van Den Brink, M., & Kalpazidou Schmidt, E. (2021). Organisational Characteristics That Facilitate Gender-Based Violence and Harassment in Higher Education? *Administrative Sciences, 11*(4).
- Oleson, K. C., Poehlmann, K. M., Yost, J. H., Lynch, M. E. & Arkin, R. M. (2000), Subjective overachievement: Individual differences in self-doubt and concern with performance. *Journal of Personality, 68*, 491-524.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What do we know and what can we do*. Oxford: Blackwell
- Orchowski, L. M., & Gidycz, C. A. (2012). To whom do college women confide following sexual assault? A prospective study of predictors of sexual assault disclosure and social reactions. *Violence against women, 18*(3), 264-288.
- Ormerod, A. J., Parisi, T., DeBlaere, C., & Sagrestano, L. M. (2023). School climate tolerant of sexual harassment is indirectly related to academic disengagement through peer sexual harassment and feeling safe in high school girls. *Journal of Social Issues, 79*(4), 1231-1250

- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Palmer, J. E., Williams, E., & Mennicke, A. (2022). Interpersonal violence experiences and disclosure patterns for lesbian, gay, bisexual, queer+, and heterosexual university students. *Journal of family violence*, 1-15.
- Pinchevsky, G. M., & Hayes, B. E. (2022). College Students Knowledge of Policies, Procedures, and Reporting Options for Sexual Violence: Gaps, Disconnects, and Suggestions for Moving Forward. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 19(5), 608-624.
- Plummer, S. B., & Findley, P. A. (2012). Women with disabilities' experience with physical and sexual abuse: Review of the literature and implications for the field. *Trauma, violence, & abuse*, 13(1), 15-29.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform: A Comparative Analysis – New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. Oxford University Press.
- Pörhölä, M., Almonkari, M. & Kunttu, K. (2019). Bullying and social anxiety experiences in university learning situations. *Soc Psychol Educ*, 22, 723–742.
- Pörhölä, M., Cvancara, K., Kaal, E., Kunttu, K., Tampere, K., & Torres, M. (2020). Bullying in University between Peers and by Personnel: cultural variation in prevalence, forms and gender differences in four countries. *Social Psychology of Education*, 23(1), 143-169.
- Rubino, C., Avery, D. R., McKay, P. F., Moore, B. L., Wilson, D. C., Van Driel, M. S., Witt, A., & McDonald, D. P. (2018). And justice for all: How organizational justice climate deters sexual harassment. *Personnel Psychology*, 71(4), 519-544.
- Sabbe, M., Petit Jean, M., & Parotte, C., (2024), Approfondir une méthode : la méthode Delphi, In Parotte C. (Dir.), *Manuel de recherche qualitative en sciences politiques et sociales. Construire pas à pas sa recherche*. Presses de l'Université de Liège.
- Salin, D. (2003). Bullying and organizational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), 35-46.
- Salin, D. (2011). The significance of gender for third parties' perceptions of negative interpersonal behavior: Labelling and explaining negative acts. *Gender, Work & Organization*, 18(6), 571-591.
- Sallee, M., & Diaz, C. (2013). Sexual harassment, racist jokes and homophobic slurs: when bullies target identity groups. In J. Lester (ed), *Workplace Bullying in Higher Education* (pp. 41-59). Routledge.
- Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Kuchynka, S. L., & Shepard, S. L. (2020). The Experiences with Ambivalent Sexism Inventory (EASI). *Basic and Applied Social Psychology*, 42(4), 235–253.

- Schokkenbroek, J. M., Ponnet, K., & Hardyns, W. (2022). Men's (online) intimate partner violence experiences and mental health: Polyvictimization, polyperpetration and victim-perpetrator overlap. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 1-21.
- Sedivy-Benton, A., Strohschen, G., Cavazos, N., & Boden-McGill, C. (2015). Good ol' boys, mean girls, and tyrants: A phenomenological study of the lived experiences and survival strategies of bullied women adult educators. *Adult Learning*, 26(1), 35-41.
- Siuta, R. L., & Bergman, M. E. (2019). Sexual harassment in the workplace. *Oxford research encyclopedia of business and management*.
- Simpson, R., & Cohen, C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work & Organization*, 11(2), 163-186.
- Skulmoski, G. J., Hartman, F. T., & Krahn, J. (2007). The Delphi method for graduate research. *Journal of Information Technology Education: Research*, 6(1), 1-21.
- Slomian, J., Emonts, P., Erpicum, M., Vigneron, L., Reginster, J. Y., & Bruyère, O. (2017). What should a website dedicated to the postnatal period contain? A Delphi survey among parents and professionals. *Midwifery*, 53, 9-14.
- Smith, C. P., & Freyd, J. J. (2013). Dangerous safe havens: Institutional betrayal exacerbates sexual trauma. *Journal of traumatic stress*, 26(1), 119-124.
- Snyder-Yuly, J. L., Patton, T. O., & Gomez, S. L. (2022). Welcome to Academia, Expect Cyberbullying: Contrapower and Incivility in Higher Education. Management Association (Ed.), *Research Anthology on Combating Cyber-Aggression and Online Negativity*, 1210-1233.
- Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10-40.
- Spadafora, N., Frijters, J. C., Molnar, D. S., & Volk, A. A. (2020). Do little annoyances relate to bullying? The links between personality, attitudes towards classroom incivility, and bullying. *The Educational and Developmental Psychologist*, 37(1), 30-38.
- Spadafora, N., Volk, A. A., & Dane, A. V. (2022). Using qualitative methods to measure and understand key features of adolescent bullying: A call to action. *International Journal of Bullying Prevention*, 4(3), 230-241.
- Steele, B., Martin, M., Sciarra, A., Melendez-Torres, G. J., Degli Esposti, M., & Humphreys, D. K. (2023). The prevalence of sexual assault among higher education students: a systematic review with meta-analyses. *Trauma, Violence, & Abuse*, 15248380231196119.
- Stewart, D. W., & Shamdasani, P. (2017). Online focus groups. *Journal of Advertising*, 46(1), 48-60.

- Stoner, J. E., & Cramer, R. J. (2019). Sexual violence victimization among college females: A systematic review of rates, barriers, and facilitators of health service utilization on campus. *Trauma, Violence, & Abuse, 20*(4), 520-533.
- Strandmark K., & Margaretha Hallberg L. R. (2007). The origin of workplace bullying: Experiences from the perspective of bully victims in the public service sector. *Journal of Nursing Management, 15*(3), 332–341.
- Suarez, E., & Gadalla, T. M. (2010). Stop blaming the victim: A meta-analysis on rape myths. *Journal of interpersonal violence, 25*(11), 2010-2035.
- Swartout, K. M., Wood, L., & Busch-Armendariz, N. (2020). Responding to campus climate data: Developing an action plan to reduce campus sexual misconduct. *Health Education & Behavior, 47*(1), 70S–74S. <https://doi.org/10.1177/1090198120912386>
- Swedish Research Council. (2018). *Sexual harassment in academia. An international research review*. https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2018/12/Sexual-harassment-in-academia_VR_2018.pdf
- Tarzia, L., Henderson-Brooks, K., Baloch, S., & Hegarty, K. (2024). Women Higher Education Students' Experiences of Sexual Violence: A Scoping Review and Thematic Synthesis of Qualitative Studies. *Trauma, Violence, & Abuse, 25*(1), 704-720.
- Tay, E. M. K. (2023). Revisiting the Definition of Bullying in the Context of Higher Education. *International Journal of Bullying Prevention, 1-17*
- Thelan, A. R., & Meadows, E. A. (2022). The Illinois Rape Myth Acceptance Scale-Subtle Version: Using an adapted measure to understand the declining rates of rape myth acceptance. *Journal of interpersonal violence, 37*(19-20), NP17807–NP17833.
- Théorêt, V., Hébert, M., Bergeron, M., Daigneault, I., Dion, J., & Paquette, G. (2023). A latent class analysis of campus sexual violence experiences based on its forms and consequences. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma, 32*(11), 1548-1567.
- Tight, M. (2023). Bullying in higher education: an endemic problem? *Tertiary Education and Management, 29*(2), 123–137.
- Trundle, G., Jones, K. A., Ropar, D., & Egan, V. (2023). Prevalence of victimisation in autistic individuals: A systematic review and meta-analysis. *Trauma, Violence, & Abuse, 24*(4), 2282-2296.
- Tulkens, F., Casini, A., Delnooz, F., Laffineur, J., Lamine, A., Marquet, J., Masureel, A. S., Meurisse, G., Pigeon, E., Roberti-Lintermans, M., Romainville, C., Vanderstraeten, P., & Vielle, P. (2023). *Rapport final du Comité d'expert-es « harcèlement et violences de genre »*. UCL-Université Catholique de Louvain
- Uggen, C., & Blackstone, A. (2004). Sexual harassment as a gendered expression of power. *American Sociological Review, 69*(1), 64-92.

- UNISAFE. (2022). *Gender-based violence in the context of research performing organisations*.
<https://www.geis.org/en/cews/projects/current-projects/unisafe>
- Van der Ploeg, R., Steglich, C., Salmivalli, C., & Veenstra, R. (2015). The intensity of victimization: Associations with children's psychosocial well-being and social standing in the classroom. *PLoS One*, *10*(10).
- Van Noorden, T. H., Bukowski, W. M., Haselager, G. J., Lansu, T. A., & Cillessen, A. H. (2016). Disentangling the frequency and severity of bullying and victimization in the association with empathy. *Social Development*, *25*, 176-92.
- Volk, A. A., Dane, A. V., & Marini, Z. A. (2014). What is bullying? A theoretical redefinition. *Developmental Review*, *34*, 327–343.
- Volk, A. A., Veenstra, R., & Espelage, D. L. (2017). So you want to study bullying? Recommendations to enhance the validity, transparency, and compatibility of bullying research. *Aggression and Violent Behavior*, *36*, 34-43.
- Wajcman, J. (1999). *Managing like a Man: Women and Men in Corporate Management*. Cambridge: Polity Press.
- Wang, M., & Hsieh, Y. (2016). Do gender differences matter to workplace bullying? *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, *53*(3), 631-638.
- Wang, Y. C., & Florian, L. (2019). Learning from children: Experiences of bullying in regular classrooms. In K. Scorgie & C. Forlin (Eds.), *Promoting social inclusion: Co-creating environments that foster equity and belonging*. (pp. 79–92). Emerald Group Publishing Ltd.
- Watts, L. K., Wagner, J., Velasquez, B., & Behrens, P. I. (2017). Cyberbullying in higher education: A literature review. *Computers in Human Behavior*, *69*, 268-74.
- Whitehead, S., & Moodley, R. (1999). *Transforming Managers: Gendering Change in the Public Sector*. University College of London Press.
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel psychology*, *60*(1), 127-162.
- Wood, L., Hofer, S., Kammer-Kerwick, M., Parra-Cardona, J. R., & Busch-Armendariz, N. (2021). Sexual harassment at institutions of higher education: Prevalence, risk, and extent. *Journal of interpersonal violence*, *36*(9-10), 4520-4544.
- Wu, Y., Levis, B., Sun, Y., He, C., Krishnan, A., Neupane, D., Bhandarai, P. M., Negeri Z., Benedettin A., & Thombs, B. D. (2021). Accuracy of the Hospital Anxiety and Depression Scale Depression subscale (HADS-D) to screen for major depression: Systematic review and individual participant data meta-analysis. *bmj*, *373*.
- Ybarra, M. L., Espelage, D. L., & Mitchell, K. J. (2014). Differentiating youth who are bullied from other victims of peer-aggression: The importance of differential power and repetition. *Journal of Adolescent Health*, *55*, 293-300.

- Yubero, S., de las Heras, M., Navarro, R., & Larrañaga, E. (2023). Relations among chronic bullying victimization, subjective well-being and resilience in university students: a preliminary study. *Current Psychology*, *42*(2), 855-866.
- Zych, I., Viejo, C., Vila, E., & Farrington, D. (2021). School bullying and dating violence in adolescents: a systematic review and meta-analysis. *Trauma, Violence and Abuse*, *22*(2), 397-412.