

RESUME DE LA RECHERCHE

Behaves

Bien-être Harcèlement et Violences
dans l'Enseignement Supérieur



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, Catherine Fallon, Aline Thiry, Margot Goblet,
Audrey Babic, Benoit Dardenne, Rachel Huynen, Jessica Simon**

I. CONTEXTUALISATION

En 2017, le hashtag #MeToo devenu viral met brusquement à l'agenda sur tous les réseaux sociaux le problème des violences sexuelles dans différents secteurs professionnels : les établissements d'enseignement supérieur (EES) ne sont pas épargnés (Clancy et al., 2020¹). Jusqu'à ce jour, aucune enquête scientifique ne mettait en évidence la prévalence de ce genre de comportement au sein des établissements belges francophones. En février 2021, 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 EES de faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles une priorité. Le collectif dénonce à la fois le déni du sexisme ordinaire persistant dans les facultés et l'insuffisance des dispositifs de lutte contre le harcèlement moral et sexuel. Le Parlement de la Fédération Wallonie Bruxelles se saisit de la question et adopte une résolution avec une attention particulière sur un éventuel renforcement du cadre légal et la nécessité d'une étude du phénomène. La Ministre en charge de l'enseignement supérieur publie une circulaire demandant une prise en compte du harcèlement dans le cadre du Règlement des études et imposant la désignation d'un.e référent.e « harcèlement » dans chaque établissement². La présente étude de prévalence s'inscrit en prolongement avec ces travaux.

Le projet de recherche fait suite à un marché public 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 œuvre 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 diffusée le 13 septembre 2021.

¹ Pour la bibliographie voir la section XV du Rapport de recherche.

² 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) a été utilisé dans le rapport de recherche et le résumé.

Ce cadrage de recherche est large, ambitieux et innovant. En effet, la plupart des études scientifiques internationales sur les violences dans l'enseignement supérieur sont centrées principalement sur le harcèlement sexuel et sexiste, adoptant des définitions, conceptualisations et méthodologies diverses donnant lieu à d'importantes variations dans les taux de prévalence rapportés. De plus, la majorité des recherches se concentrent exclusivement sur les Universités et se limitent aux populations étudiant.es. L'originalité et la force scientifique de notre étude ont été d'intégrer toutes les formes de violences : harcèlement moral, violences physiques et cyberviolences, violences sexistes et sexuelles pouvant être vécues par les étudiant.es et les membres du personnel évoluant au sein des trois types d'établissements d'enseignement supérieur (6 Universités, 19 Hautes Ecoles, 16 Ecoles Supérieures des Arts). Aucune recherche, à notre connaissance, n'a adopté cette approche multi-institutionnelle et multidimensionnelle, incluant les différent.es acteur.rices étudiant et travaillant au sein des établissements d'enseignement supérieur en FWB, et évaluant les différentes formes de harcèlement et de discrimination au sein d'une même étude.

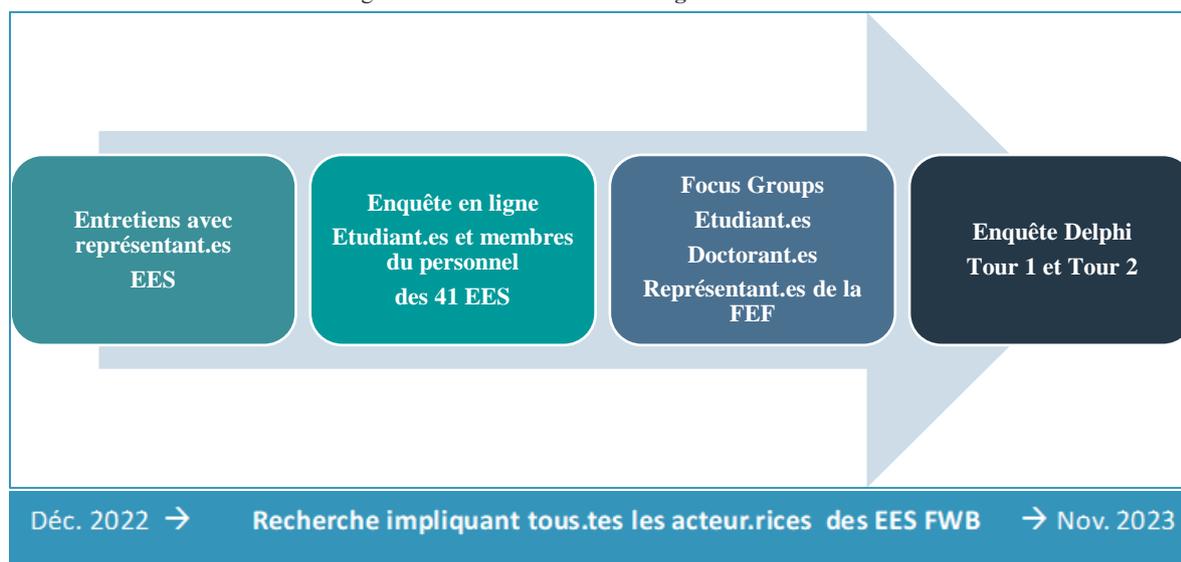
Pour atteindre ces objectifs, nous avons élaboré une méthodologie globale présentée brièvement dans cette synthèse et largement détaillée dans le rapport final.³

³ Pour toutes les sections présentées dans ce résumé, un renvoi vers les chapitres du rapport final (RF) sera indiqué.

II. MÉTHODOLOGIE GLOBALE DE LA RECHERCHE

La recherche BEHAVES a été réalisée en une année, de décembre 2022 à novembre 2023. L'équipe de recherche a souhaité mener cette recherche dans une dynamique collaborative et participative avec les différent.es acteur.rices des EES de la FWB. La recherche se structure en différentes étapes, mobilisant une méthodologie mixte incluant des méthodes quantitatives et qualitatives. Le projet a reçu l'approbation du Comité Ethique de la Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Education de l'Université de Liège. La figure I illustre les étapes et méthodologies de la recherche.

Figure 1: Processus et méthodologie de la recherche



Le processus de recherche de l'étude BEHAVES a débuté par **des entretiens avec des représentant.es des EES en FWB** et avec les conseiller.ères en prévention de ces établissements. A la suite de ces entretiens, une **enquête en ligne** a été largement diffusée à l'attention des étudiant.es de toutes les années académiques, des doctorant.es et de l'ensemble des membres du personnel. Il s'agissait d'un questionnaire unique comprenant plusieurs sections : données sociodémographiques, victimisations de comportements de harcèlement moral, de violences et cyberviolences, de violences sexistes et sexuelles. Pour les personnes ayant rapporté dans l'enquête avoir été victimes d'au moins un de ces comportements, le statut et le sexe des auteur.es étaient demandés ainsi que le motif perçu de ces agissements sur base d'une liste reprenant principalement les critères protégés par la législation anti-discrimination. Ensuite, des questions ont porté sur les réactions des victimes et les types de dévoilement, ainsi que sur la perception des victimes des réactions des instances lors du dévoilement de ces faits. Les conséquences et les répercussions des victimisations ont également été questionnées à partir de l'auto-évaluation des répondant.es victimes et par des mesures validées de santé mentale et de santé. Une question ouverte permettait aux participant.es d'exposer leurs vécus. Au total, **3610 récits** ont été rapportés dans l'enquête et analysés par les chercheur.es. En plus de l'évaluation des prévalences de ces comportements au sein des EES, d'autres sections de l'enquête portaient sur les dimensions institutionnelles telles que la perception des politiques

menées, du climat institutionnel, du climat sexiste et de justice organisationnelle. La connaissance des dispositifs/initiatives/ressources et les types d'aides souhaitées en matière de lutte contre le harcèlement ont ensuite été évaluées. Pour terminer l'enquête en ligne, une dernière question ouverte a été posée à l'ensemble des répondant.es sur l'aide qu'ils et elles souhaiteraient en cas de confrontation à une de ces situations.

La troisième étape du processus de recherche a consisté en la conduite de **focus groups**, trois avec des étudiant.es, deux avec des doctorant.es, et un focus group avec les représentant.es de la Fédération des Etudiant.es Francophones (FEF). L'objectif de ces focus groups était d'approfondir les représentations des étudiant.es et des doctorant.es par rapport au harcèlement et aux violences dans l'enseignement supérieur, d'analyser les freins et les ressources pour l'accès à l'aide et de récolter les pistes de recommandations en matière d'intervention.

En parallèle, la quatrième et dernière étape du processus de recherche a été **l'enquête Delphi** qui a permis de « débattre en ligne » avec les acteur.rices de terrain en charge des questions de harcèlement au sein des établissements. Le questionnaire très ouvert abordait la question des dispositifs à encourager, que ce soit en matière de prévention, de protection, d'accompagnement voire de poursuites. Mais aussi de l'intérêt de développer des stratégies et des approches systémiques efficaces contre les différentes formes de harcèlement et de violences. Ces différentes approches ont permis d'identifier des propositions quant à l'implémentation concrète de stratégies de prévention (mais aussi les limites et les ressources permettant de les mener à bien).

III. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE BEHAVES

ENTRETIENS AVEC DES REPRÉSENTANT.ES DES EES EN FWB ⁴

Dès le début de la recherche, tous les établissements concernés ont été contactés, d'une part pour leur faire connaître l'enquête et les y impliquer, d'autre part pour rassembler des premières informations auprès des responsables des établissements et auprès des référent.es mobilisé.es en matière de harcèlement et de violence. L'accueil des établissements a démontré un réel intérêt pour cette problématique et pour l'enquête de prévalence programmée. Les entretiens ont mis en évidence la variété des initiatives développées sur le terrain. Les différents établissements sont à des stades très différents. Certains découvrent la thématique, d'autres commencent à réfléchir aux procédures à mettre en place, d'autres encore ont déjà construit, testé et validé un dispositif entier. Quelques initiatives ont été citées : le dispositif Cash-e à l'ULB et la cellule SAFESA pour les ESA ou le projet PHARE à UNamur.

Ces établissements disent avoir accueilli favorablement le cadre et les recommandations de la circulaire qui contribue à mettre à l'agenda la question de harcèlement. Mais les répondant.es se déclarent en même temps démuni.es, s'estimant sans ressource ni compétence pour développer de façon efficace des dispositifs adéquats et contextualisés. Les missions des référent.es harcèlement dans les établissements ne sont pas clairement définies : certain.es ont été désigné.es par défaut et ne se sentent pas suffisamment armé.es. Souvent, ces personnes occupent aussi d'autres fonctions et disposent de peu de temps, alors qu'elles ont besoin de formation en la matière. Plusieurs ESA se sentent oubliées lorsqu'il est question de prévention ou d'attribution des ressources, alors que de nombreux problèmes en matière de harcèlement surgissent au cœur même de la relation d'enseignement dans ces établissements.

Les structures de pouvoir et les rapports hiérarchiques entre enseignant.es et étudiant.es, et au sein du personnel de statuts différents, sont présentées comme autant de freins que ce soit pour une mise en oeuvre correcte du programme d'action que permet la loi bien-être au travail (LBE) pour les travailleur.euses ou pour développer 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.

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. Loin d'une proposition « one size fits all », chaque EES doit dessiner sa propre trajectoire : pour ce faire, elle aura besoin d'un soutien à l'apprentissage, sans doute émanant du réseau des EES.

⁴ Section VI du RF.

ENQUÊTE EN LIGNE

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. Un e-mail de lancement de l'enquête et de sollicitation à participer 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 stratégies de communication ont été mobilisées et des relances ont été effectuées afin d'assurer la participation des étudiant.es et des membres du personnel de tous les EES.

Au total, **13313** personnes ont entamé l'enquête et **7341** personnes (55,1% de l'échantillon total) ont terminé en entier l'enquête et ont répondu aux dernières sections de l'enquête portant sur les dispositifs⁵. Ces taux de participation et de complétion totale traduisent l'intérêt porté à l'étude malgré la longueur du questionnaire. Cela se confirme par le nombre impressionnant de productions écrites aux questions ouvertes lors des récits de victimisations (N=3610) et à la question clôturant l'enquête sur les types d'aide souhaitée (N=3864).



Kroll, 2023⁶

⁵ Les participant.es pouvant ne pas répondre à toutes les questions, le nombre exact de répondant.es varie d'une question à l'autre.

⁶ Extrait de la capsule vidéo illustrée par le dessinateur Pierre Kroll pour le lancement de l'enquête en ligne.

PROFIL DES REpondant.ES⁷

L'échantillon se compose de **68,3% de femmes, 28,2% d'hommes et 2% de personnes se définissant comme non binaires**. L'âge moyen des répondant.es est de 29,8 ans. 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% des personnes se définissent comme hétérosexuelles, 6,8% bisexuelles, 3,9 % homosexuelles, 3,7% queers ou pansexuelles et 0,8% asexuelles. Concernant la nationalité, 86% sont belges, 11,8% sont européen.nes mais non belges et 2,2% ont une nationalité hors Union Européenne.

L'ensemble des 41 EES et des domaines d'enseignement sont présents dans l'étude dans des proportions variables. 55,1% de l'échantillon travaillent ou étudient dans une Université, 35,8% dans une Haute Ecole et 7,4% dans une Ecole Supérieure des Arts (Figure 2).

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 personnel⁸. La catégorie « Membres du personnel » reprend les enseignant.es, les membres du personnel administratif, ouvrier et technique, les membres du personnel clinique, les assistant.es et maître-assistant.es, les chercheur.es sous contrat à durée déterminée et indéterminée.⁹

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

Autres caractéristiques : Handicap, précarité et traitements inégaux

➤ Handicap et troubles

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

➤ Indicateurs de précarité

En vue d'un indicateur de précarité, deux questions ont été posées aux travailleurs.euses 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 la précarité de leur emploi en termes de stabilité ou de sécurité

⁷ Section VII.A du RF.

⁸La 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 »

⁹ Abréviations : JSPR (je ne souhaite pas répondre) - ESA (Ecole Supérieure des Arts) ; HE (Haute Ecole) ; U (Université) - ET (Etudiant.e) ; DOC (Doctorant.e avec bourse ou volontaire) ; DOCP (Doctorant.e membre du personnel) ; PERS (membre du personnel)

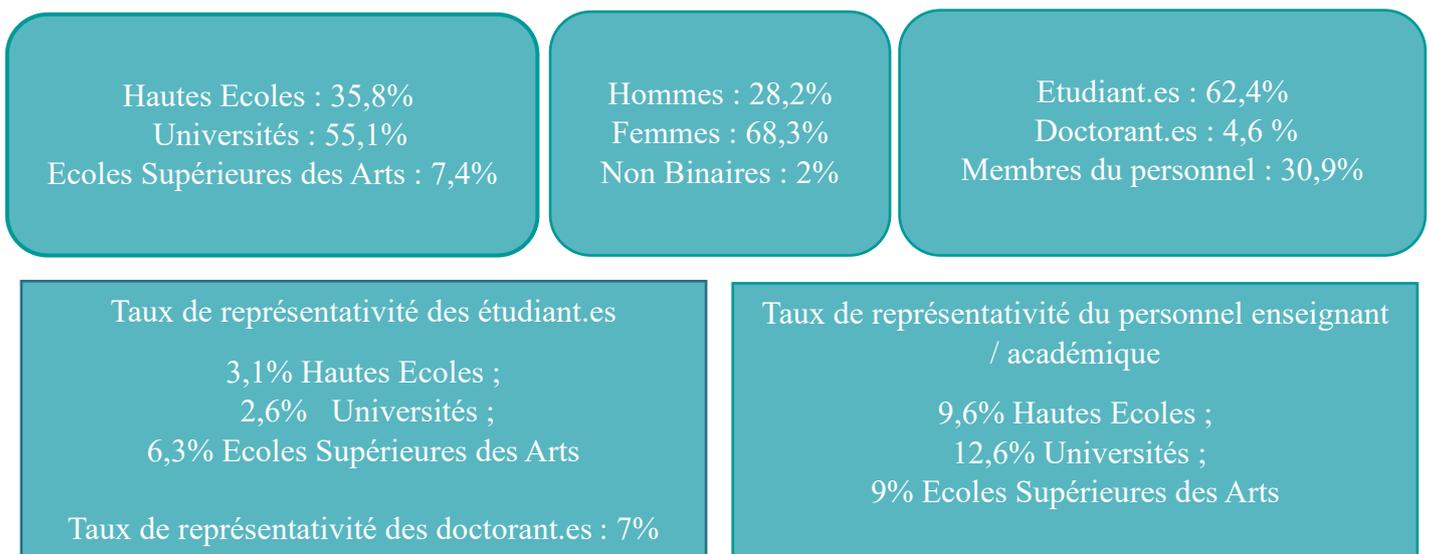
à long terme. Au niveau du temps de travail, 18,3% des travailleurs effectuent un mi-temps ou plus et 5% font moins d'un mi-temps. Concernant la perception de précarité de l'emploi, parmi les 4 364 personnes ayant répondu, **24,1% estiment que leur emploi est précaire ou plutôt précaire**, avec une perception plus marquée chez les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel et chez les personnes travaillant à temps partiel.

Concernant les étudiant.es, la question portait sur le fait de bénéficier d'une aide financière afin de mener l'année académique. Parmi les 7040 étudiant.es ayant répondu, **36,8% bénéficient d'une aide financière** afin de mener leur année académique.

➤ Traitements inégalitaires

Pour l'ensemble de l'échantillon, 13,6% de l'échantillon s'identifient comme appartenant 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.

Figure 2: Taux de participation par EES, sexe et statut et indicateurs de représentativité

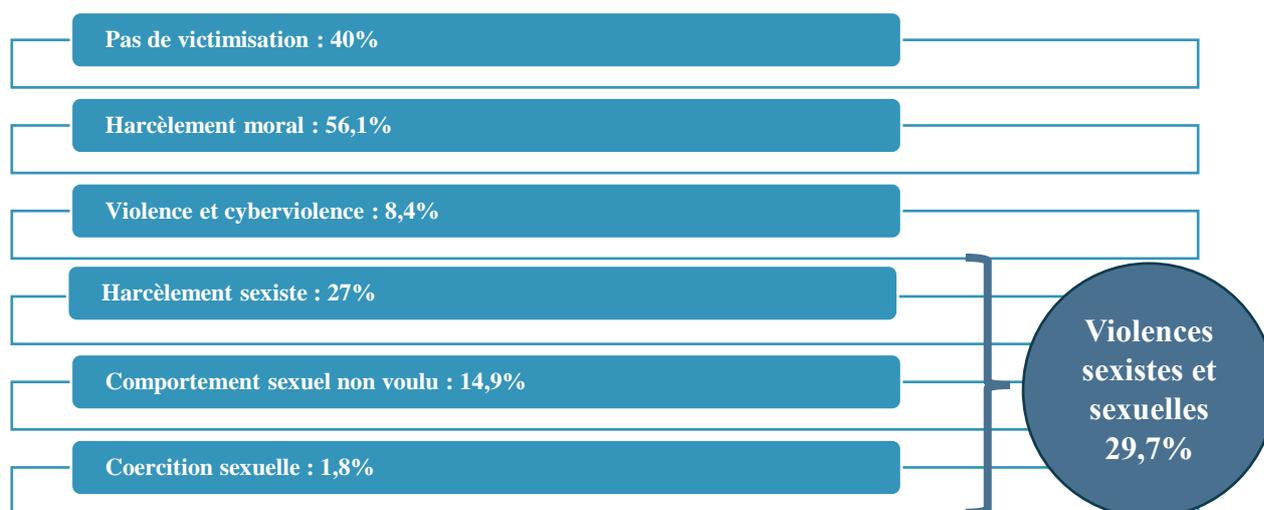


VICTIMISATIONS AU SEIN DES EES EN FWB

Dans cette section seront présentés les résultats des répondant.es qui ont rapporté avoir été victimes et/ou témoins des faits de harcèlement et de violences. Le questionnaire comporte 5 sections structurées de façon identique évaluant successivement les comportements de harcèlement moral (HM), de violence et cyberviolence (V), de harcèlement sexiste (HS), de comportement sexuel non voulu (CSNV) et de coercition sexuelle (CS). La question a été posée comme suit :

« *Depuis votre entrée dans votre établissement, avez-vous déjà été victime de l'un ou plusieurs des comportements suivants de la part d'une personne affiliée à votre établissement d'enseignement (étudiant ou étudiante, membre du personnel...), que ce soit sur le campus, hors campus ou en ligne ?* ». Une liste de comportements était soumise aux participant.es¹⁰. La figure 3 rend compte des pourcentages des personnes qui ont rapporté avoir été victimes depuis leur entrée dans l'EES.

Figure 3: Pourcentage des répondant.es ayant rapporté avoir été victimes depuis l'entrée dans l'EES



Le harcèlement moral et le harcèlement sexiste sont les comportements les plus rapportés par les répondant.es étudiant.es, doctorant.es et membres du personnel des trois types d'établissement d'enseignement supérieur. Les violences sexuelles et sexistes ont été évaluées à partir du modèle de Fitzgerald (1995) incluant le harcèlement sexiste, les comportements sexuels non voulus et les coercitions sexuelles. Au total, 29,7% des répondant.es ont rapporté avoir été victimes d'au moins un de ces comportements. Dans les sections suivantes, les résultats sont présentés de manière plus détaillée pour chaque de type de harcèlement et de violence.

¹⁰ Section V Méthodologie du RF.

HARCÈLEMENT MORAL ¹¹

L'échelle de harcèlement moral (HM) comprend 13 items construits notamment sur base des critères repris dans les définitions légales.

Au sein de l'échantillon total (N=10323), **56,1% des répondant.es (N=5794)** rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de HM depuis leur entrée dans l'établissement. Les figures 4 et 5 montrent les pourcentages par sous-groupes catégorisés selon le statut et le sexe.

- 49,7% des étudiant.es et 67,9% des membres du personnel,¹² 53,5% des doctorant.es et 62,7% des doctorant.es membres du personnel rapportent avoir subi au moins un comportement de HM.
- 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.
- Selon la classification légale belge du HM existant pour les travailleur.euses (plus d'un comportement et plus d'une fois), 33,8% de l'échantillon total des répondant.es rapportent avoir été victimes de HM. Plus précisément, cela concerne 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, ces dernier.es ne relevant pas de ce cadre légal.
- **57,7%** des répondant.es ont été témoins d'au moins un comportement de HM.

Figure 4: Prévalence de HM selon le statut

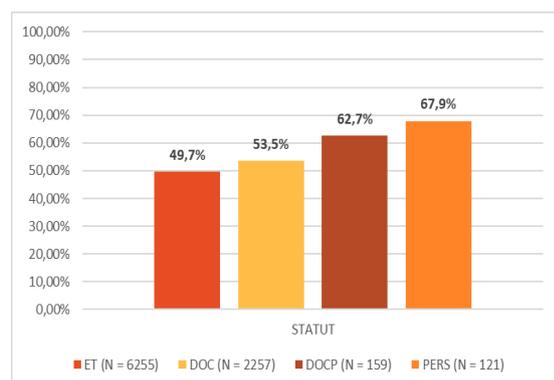
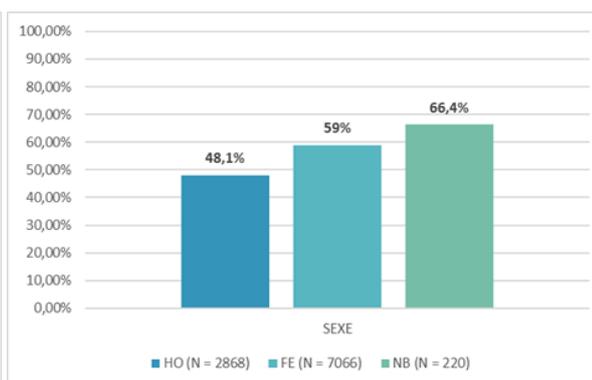


Figure 5: Prévalence de HM selon le sexe



¹¹ Chapitre VII.B du RF.

¹² La période évaluée est « depuis l'entrée dans l'établissement », les taux de prévalence des membres du personnel doivent tenir compte du fait qu'ils ont en moyenne une ancienneté plus grande que les étudiant.es et les doctorant.es.

Types de comportements

Pour toute la population des EES, étudiant.es, doctorant.es et membres du personnel, les comportements de HM les plus rapportés sont :

- L'exclusion ; le dénigrement du travail ; les remarques insultantes et offensantes ; les ragots et rumeurs.

Les membres du personnel (plus que les étudiant.es) font part de comportements tels que des rumeurs portant atteintes à la réputation, la privation d'informations importantes pouvant affectant leurs performances ainsi que des accès de colère.

Fréquences

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.
- Les étudiant.es sont davantage confronté.es à des comportements isolés que les membres du personnel.

Motifs perçus

Les deux motifs perçus les plus fréquents identifiés par les victimes sont **le fait d'être femme et la position dans la hiérarchie professionnelle**. Les étudiant.es sont nettement moins susceptibles que les autres répondant.es d'identifier leur position hiérarchique dans l'établissement comme la raison des comportements de HM.

- 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. Ils et elles sont plus nombreux.ses à identifier comme motifs de harcèlement moral le poids, la situation financière, l'origine sociale, l'état de santé et le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques.
- Pour les doctorant.es, la nationalité et l'âge sont également des motifs perçus fréquents de HM.
- 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.
- Les répondant.es identifient d'autres motifs que ceux proposés dans la liste du questionnaire : des motifs liés à leur personnalité, à celle de l'auteur.e, à la relation qui les lie à l'auteur.e, à des logiques institutionnelles ou à d'autres facteurs contextuels.

Sexe et statut des auteur.es et des victimes

- Le harcèlement moral est exercé à la fois par des hommes et par des femmes. Le HM apparaît une pratique mixte guidée par de multiples enjeux, et pas uniquement des rapports de domination sexués.

- Les auteur.es les plus identifié.es par les victimes de HM sont **les enseignant.es et les étudiant.es**.
- **Les étudiant.es** sont majoritairement victimes d'autres étudiant.es (67,4% des victimes) mais 42,8% des étudiant.es victimes rapportent avoir subi des comportements de HM par des enseignant.es. Les victimisations par les enseignant.es s'inscrivent dans des dynamiques et des rapports autres que les victimisations par les pairs.
- **Pour les membres du personnel victimes**, les auteur.es sont le plus souvent les enseignant.es (46,3%) et les membres du personnel technique, administratif, de bureau, de soutien ou de services (34,5 %). Les deux voies de victimisation peuvent entre autres renvoyer à des rapports de pouvoir et de dépendance des un.es par rapport aux autres. Dans une moindre mesure, ils et elles peuvent subir du HM par des étudiant.es (8,2%).
- Les doctorant.es sont aussi victimes de HM par les enseignant.es (30,7% des doctorant.es victimes) 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. Ceci crée des rapports très particuliers avec leurs promoteur.rices, ce qui est ressorti lors des focus groups avec les doctorant.es.
- ➔ Le harcèlement moral s'exerce entre pairs (relations horizontales entre pairs, condisciples et collègues) ou au sein de relations hiérarchiques (relations verticales), et dans les deux sens. Ceci renvoie, pour le personnel des établissements, aux rapports de pouvoir statutaire et positionnel et aux rapports de dépendance qui lient les personnes travaillant dans les établissements. Une majorité des personnes victimes de HM mentionnent la position dans la hiérarchie de leur établissement comme étant un des principaux facteurs expliquant de leur point de vue l'attitude de l'auteur.e.
- ➔ 42,8 % des étudiant.es victimes signalent avoir subi des comportements de HM de la part d'un.e ou plusieurs enseignant.es.

Contexte des faits

Le contexte des activités d'enseignement et celui des tâches liées au travail sont les contextes les plus cités **par les victimes**.

- **Pour les victimes membres du personnel et les doctorant.es membres du personnel** victimes, une majorité des comportements de HM (71,4%) s'exercent dans le cadre des tâches liées au travail (hors enseignement), 25% dans le cadre des activités d'enseignement et 15% via des emails.
- **Pour les victimes étudiant.es**, une majorité des comportements de HM (74,3%) prennent place dans le cadre des activités d'enseignement (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse, etc.). 15,3% des étudiant.es situent ces agissements via les réseaux sociaux (messageries instantanées, Facebook, Instagram, TikTok, etc.).

- **Pour les doctorant.es**, les comportements de HM s'exercent dans le cadre des activités d'enseignement (42,6%) et des tâches liées au travail (43,2%).
- ➔ Les résultats relèvent que, pour l'ensemble des affilié.es des 3 types d'EES, les comportements de HM surviennent majoritairement dans le contexte d'enseignement et/ou de travail, qui constitue l'espace d'interactions spécifiques aux EES.
- ➔ **Il est important de souligner 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.**

Analyse des récits de harcèlement moral de l'enquête (N=2228)

Les récits de harcèlement moral font émerger des vécus de harcèlement moral et de discrimination de diverses natures, qui suivent des trajectoires variables en termes de fréquence et de temporalité (crise, modèle crescendo, situation ambiante, cycles, etc.). Les faits de harcèlement moral peuvent impliquer une ou plusieurs personnes, s'inscrire dans des dynamiques d'équipe ou, à un niveau macro, dans des logiques institutionnelles. Les récits illustrent comment un climat délétère permet voire entraîne la survenue de comportements de harcèlement moral. Les doctorant.es et les membres du personnel sont particulièrement sensibles à ces questions. Par ailleurs, les récits de harcèlement moral donnent à voir l'émergence de comportements de harcèlement moral dans des rapports de pouvoir mais aussi entre pairs, à des fréquences et selon des temporalités variables, y compris dans des dynamiques d'escalade.

Être une femme et avoir une position instable dans la hiérarchie professionnelle sont les motifs perçus les plus souvent indiqués dans les données quantitatives ; les récits de harcèlement moral mettent en évidence que les critères de discrimination, divers et variés, étaient susceptibles de s'additionner pour générer des victimisations spécifiques. Cette convergence signale l'importance de prendre en compte les vécus situés des victimes, intégrant de potentiels facteurs de vulnérabilité.

Les récits de victimisation permettent d'affiner les raisons qui sous-tendent la réaction ou l'absence de réaction face aux faits de harcèlement moral : faible gravité perçue, manque de confiance envers l'établissement pour prendre des mesures, peur des représailles. 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. De même, l'intensité des répercussions décrites par les victimes est variable : de l'indifférence et la banalisation, à de sévères symptômes de stress post-traumatique. La réponse apportée par les établissements suite au dévoilement apparaît dans les récits comme un facteur déterminant pour l'évolution et la résilience des victimes.

VIOLENCE PHYSIQUE ET CYBERVIOLENCE¹³

L'échelle comprend sept items : six items évaluent les comportements d'agressions contre les possessions et contre les personnes, avec ou sans arme, et un item porte sur les cyberviolences (violence/cyberviolence).

Au sein de l'échantillon total (N= 8494), **8,4% des répondant.es (N=711)** rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de violences/cyberviolences depuis leur entrée dans leur établissement de la part d'un.e autre affilié.e. Les figures 6 et 7 indiquent les prévalences selon le statut et le sexe.

- Les prévalences les plus élevées s'observent chez les membres du personnel (qui ont cependant une ancienneté plus grande dans l'établissement), suivi.es des étudiant.es et ensuite des doctorant.es.
- Les personnes non binaires présentent des taux de victimisation significativement plus élevés que les hommes et les femmes.
- 9,7% (N=804) rapportent avoir été témoins de comportements de violences et cyberviolences.

Figure 6: Prévalence de violence/cyber selon le statut

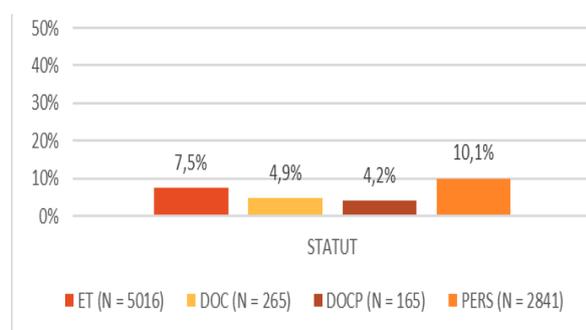
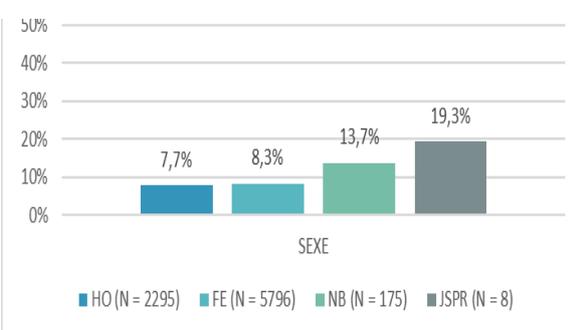


Figure 7 : Prévalence de violence/cyber selon sexe



Types de comportements

- **Les cyberviolences et les menaces de violences** sont les deux comportements les plus fréquents, quels que soient le statut, le sexe ou le type d'établissement (4,3 à 5,3% de victimes de harcèlement, attaque, menace en ligne ; 2,1% à 5,7% victimes de menaces de coups). Les agressions contre les possessions et contre les personnes, avec ou sans arme, sont exceptionnelles.

¹³ Chapitre VII.C du RF.

Fréquences

- 41% rapportent des événements isolés depuis leur entrée dans l'EES et 20,5% au cours des six derniers mois
- 22,4% des victimes de violence/cyberviolence ont subi ces violences à plus de dix reprises depuis leur entrée dans l'établissement et 11,5% des victimes au cours des six derniers mois.

Sexe et statut des auteur.es et des victimes

- Les auteur.es de comportements de violence/cyberviolence sont majoritairement des hommes 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.
- Parmi les étudiant.es, les femmes exercent presque autant que les hommes des comportements de violence/cyberviolence.
- Les violences/cyberviolences envers les étudiant.es sont le plus souvent commises par d'autres étudiant.es (72,1%). Dans une moindre mesure, elles peuvent s'inscrire dans un rapport hiérarchique et sont commises par les enseignant.es (17,8%).
- Pour les membres du personnel, les statuts des auteur.es 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%).
- Les violences/cyberviolences s'exercent entre pairs (relations horizontales entre pairs, condisciples et collègues). D'une part, les étudiant.es (17,8%) peuvent être victimes des enseignant.es, et d'autre part, ils et elles sont également identifié.es comme auteur.es par les membres du personnel.

Motifs perçus

- Les deux principaux motifs perçus des comportements de violences et de cyberviolences les plus fréquemment identifiés par les victimes sont à nouveau **le fait d'être femme et la position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement.**
- Les doctorant.es et dans une moindre mesure les étudiant.es évoquent également comme motif l'origine sociale.
- L'âge et la manière de s'habiller sont deux autres motifs évoqués par les étudiant.es et les membres du personnel.
- Les sujets non binaires perçoivent des motifs relatifs à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.

Contexte des faits

- Pour les Universités, les Hautes Ecoles et les Ecoles Supérieures des Arts, les **activités d'enseignement et liées à l'emploi** constituent à elles seules une part importante des contextes où peuvent survenir ces comportements. 47,6% des étudiant.es situent les faits dans le cadre des activités d'enseignement, et 57,6% des travailleur.euses dans le cadre de tâches liées au travail. Et 10,9%, lors d'une fête, d'un afterwork ou autres activités festives.
- Autres contextes signalés par les victimes : les réseaux sociaux (messageries instantanées, Facebook, Instagram, TikTok, etc.) (22,2%). Ce contexte est particulièrement évoqué par les étudiant.es (31,5%), les membres du personnel font quant à eux référence aux emails comme support de victimisation (17,8% des membres du personnel victimes). Ces chiffres reflètent des habitudes de fréquentation et d'usage de l'espace virtuel par les un.es et les autres.
- Une victime sur dix (10,9%) 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.

Analyse des récits de violence/cyberviolence de l'enquête (N=310)

L'enseignement supérieur reste un espace communautaire où des conduites inciviles peuvent prendre place et parfois se traduire sous forme d'agir violent. Il apparaît plus facile pour les victimes de s'opposer à des comportements de violence physique que de harcèlement moral ; par leur caractère exceptionnel, ces comportements sont en effet plus facilement identifiés comme violents, constatés par des témoins et reconnus par les établissements et leurs représentant.es.

Les menaces de violences peuvent survenir de manière isolée, principalement à la suite d'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 des stratégies plurielles pour effrayer la victime. L'alcool est un autre facteur qui peut contribuer à lever les inhibitions, d'après les récits de victimisation.

Les cyberviolences décrites au cours des récits s'inscrivent dans une unité de moyen (les technologies numériques) plus que dans une unité de faits ; il peut s'agir de harcèlement moral, mais aussi de menaces ou encore d'avances sexuelles. Ces comportements ont en commun de rendre la victime accessible en tous lieux et en tout temps, de permettre une intrusion dans un espace privé au travers des réseaux sociaux et un effacement des rapports hiérarchiques permis par l'espace virtuel.

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 à partir de trois échelles construites sur base du questionnaire (SEQ) de Fitzgerald : le harcèlement sexiste (HS), les comportements sexuels non voulus (CSNV) et les coercitions sexuelles (CS).

Le « harcèlement sexiste » 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.

Les « comportements sexuels non voulus » 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.

Les « coercitions sexuelles » incluent quant à elles le chantage sexuel en retour d'avancements professionnels ou académiques et les menaces en ce sens.

Sur l'ensemble de l'échantillon (N=7559), **29,7% (N=2245)** des répondant.es rapportent avoir été victimes d'un ou de plusieurs comportements de violences sexistes et sexuelles par un.e affilié.e de son établissement depuis leur entrée au sein de celui-ci. Les prévalences varient selon le type de violences sexistes et sexuelles qui sont cependant significativement corrélées entre elles. Les résultats indiquent qu'une même personne peut avoir subi deux ou trois types de violences sexistes et sexuelles par des personnes affiliées au même établissement. Nous pourrions revenir sur ce phénomène de polyvictimisation après avoir présenté les spécificités de chacune des violences sexistes et sexuelles.

Tableau 1: Co-occurrence des types de VSS parmi les victimes de VSS

Types de violences sexistes et sexuelles	BEHAVES N =2245	BEHAVES
Un type de VSS	1488	66,3%
Harcèlement sexiste (HS)	1144	50,9%
Comportement sexuel non voulu (CSNV)	340	15,1%
Coercition sexuelle (CS)	4	0,17%
2 types de VSS	654	29,1%
HS + CSNV	627	27,9%
HS + CS	19	0,8%
CSNV + CS	8	0,36%
3 types de VSS : HS + CSNV + CS	103	4,6%

HARCELEMENT SEXISTE¹⁴

Au sein de l'échantillon (N=8314), **27% des répondant.es (N=2241)** rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de harcèlement sexiste (HS) depuis leur entrée dans l'établissement. Les figures 8 et 9 indiquent les prévalences selon les statuts et le sexe.

- Les étudiant.es ont des taux de victimisation significativement plus élevés que les membres du personnel. Toutefois, un.e doctorant.es sur quatre et plus d'une personne membre du personnel sur cinq rapportent en avoir été victimes.
- Les femmes et les personnes non binaires sont plus nombreuses que les hommes à en être victimes : près d'une femme sur trois et une personne non binaire sur deux.
- 23,3% des répondant.es rapportent avoir été témoins de HS.

Figure 8: Prévalence de HS selon le statut

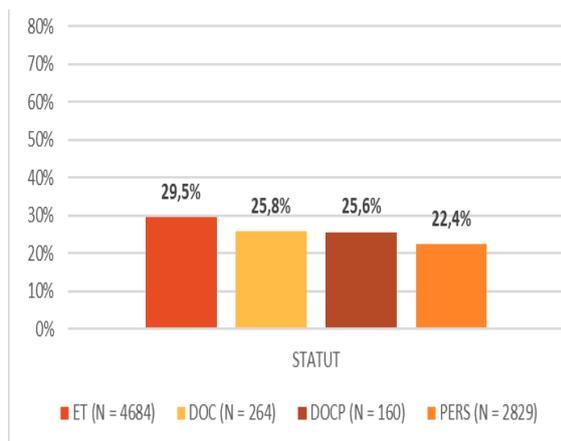
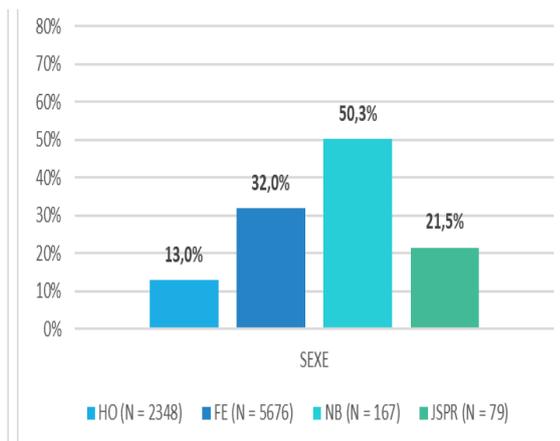


Figure 9: Prévalence de HS selon le sexe



Types de comportements

- Les comportements les plus fréquents sont de déshabiller du regard, de raconter des blagues ou des histoires à caractère sexuel ou encore de faire des remarques sur l'apparence ou la sexualité de la victime.

¹⁴ Chapitre VII.D du RF.

Fréquences

- 20,1% des victimes ont subi un épisode isolé de HS et 15,9% ont été victimes plus de 10 fois depuis l'entrée dans l'EES. Au cours des six derniers mois, 18% signalent un épisode isolé et 5,1% à plus de 10 reprises.

Sexe et statut des auteur.es et des victimes

- Les auteur.es sont majoritairement des hommes (pour 72% des victimes), y compris quand la victime est un homme.
- Les étudiant.es rapportent majoritairement des comportements de HS de la part d'autres étudiant.es (77% des victimes) et les membres du personnel de la part d'autres membres du personnel (92,4% des victimes).
- Si le harcèlement sexiste s'exerce majoritairement dans les relations entre pairs, il apparaît que 15,4% des étudiant.es victimes rapportent que l'auteur.e est un.e enseignant.e.
- Les doctorant.es indiquent que l'auteur de HS peut être un.e enseignant.e, un membre du personnel scientifique, un.e autre doctorant.e, leur promoteur.rice ou encore un.e étudiant.e.

Motifs perçus

- 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**.
- D'autres spécificités émergent. Un quart des victimes hommes se disent ainsi victimes de harcèlement sexiste sur base de leur orientation sexuelle. Cette donnée peut être mise en lien avec les insultes et violences homophobes ; les hommes sont sanctionnés pour ne pas être ou ne pas paraître « suffisamment » hétérosexuels, tandis que les comportements de harcèlement sexiste 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 la manière dont elles vivent et performant leur identité de genre et leur sexualité.

Contexte des faits

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).

- 45,8% des étudiant.es victimes situent les faits dans le cadre des activités d'enseignement, 30,7% sur le chemin du campus, et 26,4% dans le contexte festif.
- 64,5 % des membres du personnel situent les faits dans le cadre de tâches liées au travail, 16,1% au cours d'activités d'enseignement, et 15,6% en contexte festif.

COMPORTEMENT SEXUEL NON VOULU¹⁵

Au sein de notre échantillon total (N=8038), **14,9% des répondant.es (N=1195)** rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement sexuel non voulu depuis leur entrée dans l'établissement.

- les étudiant.es et les doctorant.es sont plus nombreux.ses à avoir subi des comportements sexuels non voulus que les membres du personnel, néanmoins plus d'une personne membre du personnel sur 10 rapporte en avoir victime.
- Comme nous l'avons constaté pour les autres formes de violences sexistes et sexuelles, les femmes et les personnes non binaires sont plus nombreuses que les hommes à en avoir été victimes.
- 12,8% des répondant.es rapportent avoir été témoins de CSVN.

Figure 10: Prévalence de CSVN par statut

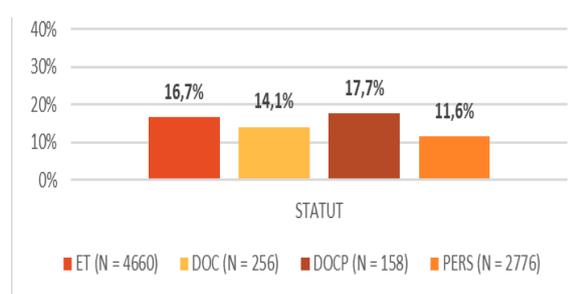
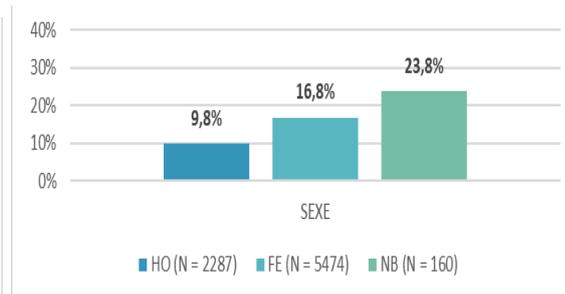


Figure 11: Prévalence de CSVN par sexe



Types de comportements

- Les CSVN les plus fréquents sont les invitations répétées à sortir, les touchers mettant mal à l'aise, les tentatives de caresses, baisers et frottements forcés, et les tentatives d'établir une relation intime.
- 1,3% des répondant.es de l'échantillon total rapportent avoir été victimes de viol. Les étudiant.es rapportent les taux plus élevés (1,8%), et les doctorant.es (2%), et doctorant.es membres du personnel (1,3%) ont des taux de victimisation plus élevés que les membres du personnel (0,2%)¹⁶.
- 1,3% des répondant.es rapportent avoir vécu une tentative de viol.

¹⁵ Chapitre VII.E du RF.

¹⁶ Cette donnée doit toutefois être interprétée avec précaution, le nombre de doctorant.es et de doctorant.es membres du personnel ayant rapporté avoir été victime de viol est faible et limite les comparaisons possibles.

- Des cyberviolences sexuelles sont également rapportées : 1,8% des répondant.es ont été victimes d’envois imposés de matériaux à connotation sexuelle et 0,5% de diffusion d’images ou des textes à caractère sexuel sans consentement.

Fréquences

- La majorité des victimes ont subi des faits de CSNV une fois, 35,6% depuis l’entrée dans l’EES et 18,5%. Relevons néanmoins que 8,9% des victimes l’ont été plus de 10 fois depuis leur entrée dans l’EES et 2,8% au cours des six derniers mois.

Sexe et statut des auteur.es et des victimes

- Les auteur.es de CSNV sont majoritairement des hommes. Les femmes peuvent également être désignées comme auteur.es mais avec des prévalences très faibles.
 - Les CSNV d’étudiant.es envers d’autres étudiant.es sont fréquents, constituant 84% des situations de CSNV pour les étudiant.es. Les violences entre (ex) partenaires intimes ne concernent quant à elles que 5 % des victimes étudiantes et moins encore pour les autres statuts.
 - Pour les étudiant.es, les CSNV par les enseignant.es sont plus rares mais néanmoins sont rapportés par 7,2 % des victimes étudiant.es.
 - Pour les membres du personnel, ce sont les enseignant.es (42%) et les membres du personnel qui sont identifiés le plus comme auteur.es (27%) et, quoique dans une moindre mesure, les étudiant.es (19%).
- ➔ Les comportements sexuels non voulus sont perpétrés principalement par des pairs (étudiant.e - étudiant.e ; membre du personnel - membre du personnel) et tendent à s’inscrire dans des configurations où l’auteur et la victime sont de sexes opposés, l’auteur étant le plus souvent un homme et la victime une femme, ce qui transparait au niveau des récits de victimisation.

Motifs perçus

- Les motifs perçus par les victimes des CSNV sont le plus souvent **le sexe, l’âge et les caractéristiques physiques et génétiques**.
- **Pour les hommes non hétérosexuels**, l’orientation sexuelle est aussi un motif perçu pour les CSNV ; il est possible que ces hommes soient victimes d’autres hommes ou qu’ils vivent des violences homophobes.
- **Pour les personnes non binaires**, les motifs de CSNV évoquent le sexe, l’orientation sexuelle et l’identité de genre, trois motifs de victimisation susceptibles de coexister.

COERCITION SEXUELLE¹⁷

Au sein de notre échantillon total (N=7937), depuis leur entrée dans l'établissement, **1,8%** des répondant.es rapportent avoir été victimes d'au moins un comportement de coercition sexuelle.

- Les femmes et les personnes non binaires sont plus nombreuses que les hommes à en être victimes¹⁸.
- Les étudiant.es sont plus nombreux.ses à avoir subi des CS (2,1%) que les membres du personnel (1,2%).
- 2,1% de répondant.es rapportent avoir été témoins de CS (2,1%).

Figure 12: Prévalence de CS par statut

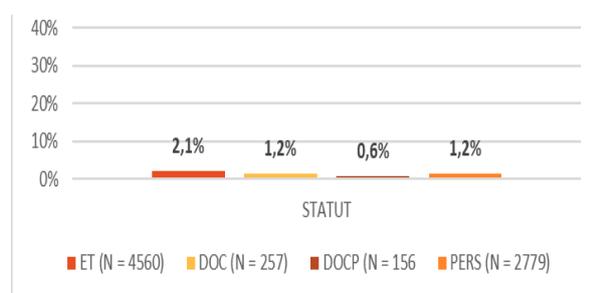
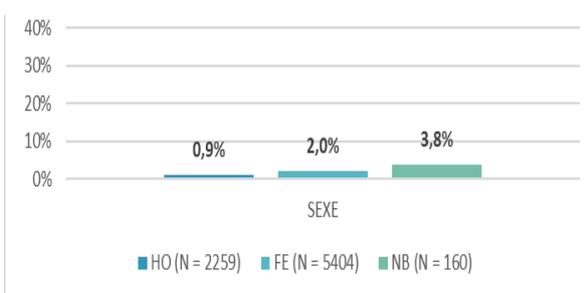


Figure 13: Prévalence de CS par sexe



Types de comportements

- 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.

Fréquences

- 47,9% victimes ont subi un épisode isolé de CS, et une victime sur dix rapporte en avoir été victime plus de dix fois depuis son entrée dans l'établissement.

Sexe et statut des auteur.es et des victimes

- Les auteurs 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.
- 64,5% des étudiant.es victimes ont subi des coercitions sexuelles par d'autres étudiant.es et 16,4% par un.e partenaire ou ex-partenaire.

¹⁷ Chapitre VII.F du RF.

¹⁸ Le N de l'échantillon des sujets non binaires étant très faibles, des précautions sont à rappeler quant à la lecture de ces constats.

- 2,7% (N=14) des étudiant.es victimes ont subi les CS par un.e enseignant.e.
- Parmi les victimes membres du personnel, l'auteur.e est le plus souvent un.e enseignant.e (29,7%) ou membre du personnel technique, administratif de bureau, etc. (29,7%).

Motifs perçus

- 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 rapportés. Pour les hommes, c'est le fait d'être homme et l'orientation sexuelle.

Analyse des récits de violences sexistes et sexuelles de l'enquête (N=1072)

Les récits de violences sexistes et sexuelles, comme les données quantitatives, indiquent que les victimes sont le plus souvent des femmes et les auteurs des hommes. Les récits de victimisations sexistes et sexuelles d'hommes non-hétérosexuels et de personnes LGBTQIA+ mettent en évidence qu'il s'agit de publics à risque.

Les récits témoignent d'une **diversité de contextes de survenue**, en ce compris l'espace public et l'espace virtuel. Les technologies numériques peuvent être mobilisées comme moyen pour mettre en œuvre ou étendre les violences sexistes et sexuelles. Le contexte festif apparaît dans les témoignages comme un des espaces à risque. Si les formes de violence sexiste « ordinaire » prennent bien souvent place entre pairs (ex. au cours de réunions, d'échanges informels), en ce qui concerne les formes de violence sexuelle les plus intrusives, c'est dans les espaces où auteur.e et victime se trouvent isolé.es (ex. dans une résidence étudiante, au domicile de l'auteur.e ou de la victime). Elles sont exercées au sein de relations de pouvoir réduisant les possibilités d'opposition de la victime.

L'analyse des récits rend compte que victimes et témoins sont fortement affectées par les violences sexistes et sexuelles. Les comportements auxquels elles assistent participent en effet à renforcer la perception d'un climat sexiste qui autorise voire facilite la survenue de transgressions sexuelles. Ceci génère un climat d'insécurité, lequel peut éventuellement réactiver le souvenir de victimisations passées. En cela, les récits invitent à considérer avec attention les témoins de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur (plus d'une répondant.e sur quatre, sans compter les confident.es et témoins indirects). Ces violences participent à l'instauration d'un contexte hostile et leur cumul pose la question du climat des établissements d'enseignement. Les violences sexistes et sexuelles peuvent donc cibler une victime en particulier ou le groupe « femmes » en général.

Si certains des comportements décrits par les victimes visent à obtenir un rapprochement de nature sexuelle, d'autres visent avant tout à intimider la victime, plus encore si elle est femme, non binaire ou LGBTQIA+.

De nombreuses victimes ne réagissent pas suite aux faits de violences sexistes et sexuelles et ils sont largement sous-dévoilés. Les faits peuvent être banalisés voire normalisés par les victimes, les auteur.es ou les témoins. La honte et la crainte d'être rendu.e responsable des faits, ainsi que les symptômes post-traumatiques constituent des freins majeurs au dévoilement. Nous y reviendrons dans l'analyse des trajectoires de dévoilement.

=====

Sur base de ces données de l'enquête, nous pouvons identifier des indicateurs des profils des victimes, des auteur.es et des contextes des faits.

PROFIL 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 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.

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. Ils présentent néanmoins des taux de victimisation plus faibles pour les violences physiques et cyberviolences, et plus encore pour les violences sexistes et sexuelles.

GROUPES VULNÉRABLES AU SEIN DES EES¹⁹

Deux types de vulnérabilité sont à prendre en compte : celles liées au statut et celles liées aux caractéristiques démographiques, les deux pouvant se croiser pour des personnes cumulant plusieurs types de vulnérabilités. Les données quantitatives de l'enquête rendent compte de prévalences plus élevées au sein de certains groupes de la population des EES, les récits en témoignent également.

¹⁹ Chapitre VII.I du RF.

Quel que soit le statut des personnes au sein des EES : (1) **les femmes**, (2) **les personnes LGBTQIA+** ; (3) **les personnes au statut précaire (statut professionnel et précarité étudiante)** ; (4) **les personnes porteuses de handicap** ou d'un trouble qui affecte leur quotidien présentent des taux de prévalence et scores significativement plus élevés de victimisations d'un ou de plusieurs types de harcèlement ou de violences.

PROFILS DES AUTEUR.ES ET RAPPORT ENTRE AUTEUR.ES ET VICTIMES

Des données ont été recueillies dans l'enquête portant sur le sexe et le statut de l'auteur.e conduisant à plusieurs constats :

Sexe des auteur.es identifié.es par les victimes

Les auteur.es des faits sont majoritairement des hommes, même lorsque les victimes sont des hommes. Pour le harcèlement moral, les auteur.es sont à la fois des hommes et des femmes. Les auteur.es des violences sexistes et sexuelles sont plus souvent des hommes y compris quand la victime est un homme.

Statut des auteur.es identifié.es par les victimes

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. 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 directs (**rapports horizontaux**) et lesquels s'inscrivent dans des relations de pouvoir (**rapports verticaux**). Ces deux dynamiques apparaissent clairement au cours des récits de victimisation.

Les étudiant.es

Parmi les étudiant.es, le harcèlement et les violences s'exercent **le plus souvent entre pairs** (entre 64 et 84 % selon les types de violences). Cependant, les données mettent en évidence un sujet moins documenté dans la littérature, les faits exercés 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 rapport de dépendance, avec une

crainte des représailles et des conséquences néfastes pour la progression académique importante. Comme en témoignent les récits de victimisation, les victimes se sentent impuissantes et démunies face à l'auteur.e, perçu.e comme tout.e-puissant.e et protégé.e par son statut dans l'établissement. 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.

CONTEXTES DES FAITS

Alors que la prévention a surtout été centrée sur des espaces à risque tels que les contextes festifs et espaces publics, 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 et pour les étudiant.es 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).

Les étudiant.es situent la commission des faits dans le cadre d'enseignement (cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse, etc.) pour 74,3% des victimes de harcèlement moral, 47,6% des victimes de violence/cyberviolence, 45,8 % des victimes des harcèlement sexiste, 32,6% des victimes de coercitions sexuelles et 28,5% des victimes de comportements sexuels non voulus (pour ces derniers les contextes festifs sont les plus rapportés).

Le contexte festif, bien que moins cité comme lieu de commission des faits, reste un espace où doit se poursuivre la prévention telle qu'elle est déjà initiée par plusieurs EES (autour du consentement, de l'alcool, la mobilisation des témoins, etc.). C'est identifié comme une bonne pratique par les étudiant.es au cours des focus groups.

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).

POLYVICTIMISATION²⁰

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 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. En effet, les analyses ont montré que certains types de violences tendent à coexister et que les victimes sont susceptibles de vivre un ou plusieurs types de harcèlement et de violences. Parmi les répondant.es ayant indiqué avoir été victimes d'au moins un comportement violent, nous pouvons constater dans le tableau suivant 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 2 : Victimisation et polyvictimisation dans l'échantillon total de victimes

VICTIMISATION ET POLYVICTIMISATION (échantillon victimes N = 4421)	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 pourcentages reflètent le risque bien réel d'être victimisé.e et exposé.e à de multiples types de violences au sein de son établissement d'enseignement supérieur.

Les différents types de violences (harcèlement moral, violence/cyberviolence, harcèlement sexiste, comportement sexuel non voulu et coercition sexuelle) coexistent et s'inscrivent dans des dynamiques de **polyvictimisation**. Les analyses de corrélations le confirment et 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 harcèlement/violence est associé à une probabilité plus élevée d'être victime d'un autre type de harcèlement/violence. Ces résultats sont largement étayés par les récits livrés dans le questionnaire.

²⁰ Chapitre VII.H du RF.

Il est intéressant de relever que le harcèlement moral est fortement corrélé aux violences/Cyberviolences et au harcèlement sexiste ($r=0,29^{***}$; $r =0,25^{***}$; $p<0,001$). De même, le harcèlement sexiste, dont le degré de sévérité pourrait être banalisé, est fortement corrélé aux comportements sexuels non voulus ($r=0,43^{***}$; $p<0,001$).

Ces constats appellent à considérer les impacts que peuvent avoir ces faits dans la trajectoire des personnes qui les subissent. Des questions portant sur les répercussions ont été posées aux personnes qui ont rapporté avoir été victimes de ce ou ces comportements dans le cadre de leur EES.

VICTIMES AU SEIN DES EES : QUELLES CONSEQUENCES ET REPERCUSSIONS ?

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 de victimisations qui s'y produisent ainsi que les données de la présente étude a montré, peuvent être un obstacle à l'atteinte de ces objectifs. Tant les données quantitatives basées sur les répercussions auto-évaluées par les victimes et sur des 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. Les tableaux suivants indiquent les répercussions que les étudiant.es et les membres de personnel ont identifiées suite aux faits. 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 (Figures 14 et 15).

Figure 14 : Répercussions rapportées par les étudiant.es victimes (%) (N= 2430)

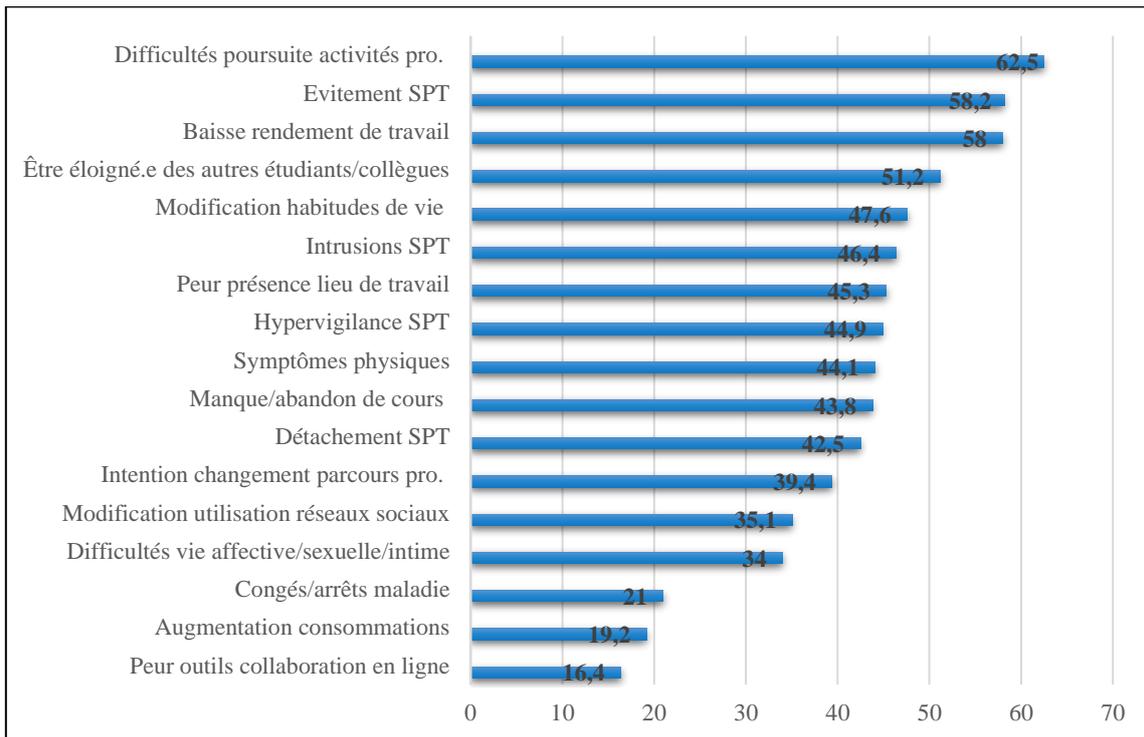
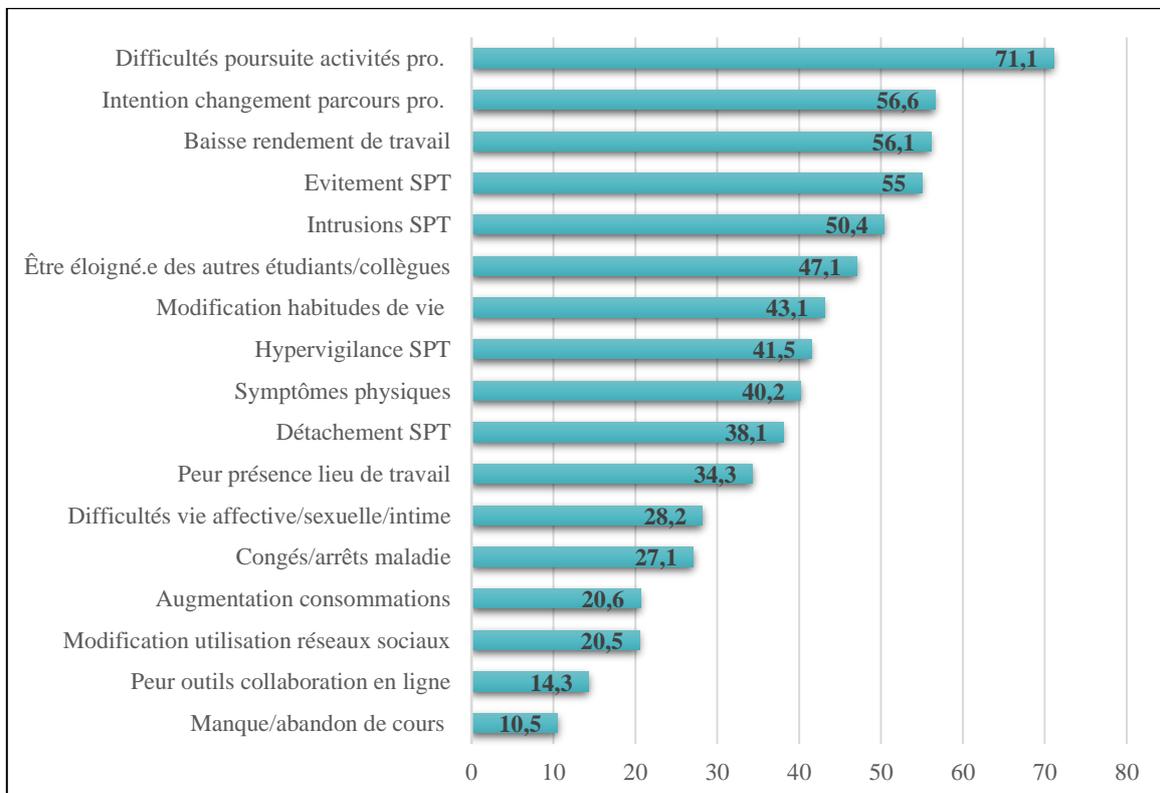


Figure 15: Répercussions rapportées par les membres du personnel victimes (incluant les doctorant.es) (%) (N=2125)



Une autre analyse visant à évaluer l'impact des victimisations a été de comparer les profils des personnes de l'échantillon ayant rapporté un ou des victimisations, avec celui des personnes n'ayant pas rapporté de victimisation sur base d'échelles et de mesures validées (anxiété, dépression, idéation suicidaire consommation de médicaments, stress post-traumatique et sentiment de doute subjectif par rapport aux capacités académiques et professionnelles). Les résultats sont les suivants :

- Les victimes quel que soit leur sexe, ayant subi un ou plusieurs types de harcèlement et violence présentent significativement **plus de symptômes dépressifs, anxieux, suicidaires, post-traumatiques, de consommation médicamenteuse et de sentiments de doute par rapport à leurs capacités académiques et professionnelles**, que celles et ceux qui n'ont pas été victimes.
- Parmi les victimes, les femmes et les personnes non binaires sont les plus nombreuses à subir ces violences. Elles sont également plus impactées par les faits et en subissent plus que les hommes des conséquences négatives au niveau de leur santé mentale et de leur sentiment de capacité académique et/ou scolaire.
- Quel que soit le type de violence, plus une personne est victime de comportements de harcèlement moral, de violence/cyberviolence ou de violences sexistes et sexuelles, plus les différents symptômes seront aggravés. Ceci est vrai pour toutes les formes de violences, y compris le harcèlement moral dont les corrélations avec les scores de répercussions multiformes et post-traumatiques sont particulièrement fortes.
- Cependant, les récits des victimes illustrent que même un incident isolé et apparemment peu intrusif peut être vécu comme violent 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.

- Ces résultats nous amènent à conclure que pour toutes les formes de harcèlement moral, violence/cyberviolence, violences sexistes et sexuelles, plus une intervention sera précoce et stoppera les violences, moindres seront les préjudices conséquents et l'intervention de soin nécessaire.
- Il est 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 mais aussi au niveau des victimes, des auteur.es ou potentiel.les auteur.es et des témoins.
- L'approche en termes de vulnérabilités amène à inscrire ces différentes formes de violences au sein des établissements d'enseignement supérieur au sein du paradigme et du cadre des violences fondées sur le genre et de la loi anti-discrimination. L'application de ces cadres au sein des EES est essentiel pour les politiques de prévention et de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral, les violences/cyberviolences et les violences sexistes et sexuelles.

TRAJECTOIRE DE DEVOILEMENT

Pour les personnes ayant rapporté avoir été victimes d'un ou de plusieurs faits, des questions portaient sur la trajectoire de dévoilement²¹.

- Le dévoilement se fait prioritairement voire exclusivement auprès des proches, des condisciples ou des collègues (dévoilement informel).
- Le dévoilement formel auprès des autorités (directions, supérieurs hiérarchiques) est peu fréquent. Il est plus fréquent pour le HM et les violences/cyberviolences, surtout pour les membres du personnel. Il est rare voire extrêmement rare pour les violences sexistes et sexuelles.
- Pour tous les types de violences, le dévoilement et la recherche d'aide auprès des référent.es harcèlement et personnes de confiance sont très peu mobilisés.
- Les plaintes au sein des EES et de la police sont très rares.

Un certain nombre de victimes signalent ne pas avoir dévoilé les faits : 25,9% des victimes de harcèlement moral et 19% des victimes des violence/cyberviolence, 45,9% des victimes de harcèlement sexiste, 29% des victimes de comportement sexuel non voulu, et 36,4% des victimes de coercition sexuelles indiquant qu'elles n'ont pas réagi à la suite des faits.

Parmi les raisons invoquées à l'absence de réactions qui constituent des freins et obstacles au dévoilement et à la recherche d'aide :

- la non-identification des comportements ;
- l'incertitude quant à la gravité suffisante des comportements pour être signalés (surtout pour le HM et le HS fréquemment banalisés) ;
- la méconnaissance des actions possibles ;
- la crainte des conséquences négatives et des représailles.

D'autres freins sont soit d'ordre psychologique tels que le malaise pour en parler ou la sidération traumatique à la suite des faits, soit en lien avec la perception des réactions des EES au dévoilement, telles que la crainte d'être responsabilisé.e (*victim-blaming*) ou de ne pas être cru.e (surtout pour les coercitions sexuelles), la croyance que l'EES n'interviendra pas ou encore le manque de confiance dans les personnes ressources ou instances/ressources en place dans l'EES. Ceci nous amène à envisager les perceptions qu'ont les étudiant.es et membres du personnel du climat de leur établissement et de la justice organisationnelle.

²¹ Cette partie de l'enquête s'adressait uniquement aux personnes victimes, elles ont répondu aux questions en se référant à une situation marquante pour y répondre.

Cette section a pour objectif de recueillir les perceptions du climat institutionnel des étudiant.es, doctorant.es et membres du personnel des établissements de l'enseignement supérieur en FWB.

Le **climat institutionnel** a été évalué sur base de 8 items se basant sur la perception et la confiance des répondant.es en l'engagement et l'intervention de leur établissement dans la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations. De plus, une mesure de **justice organisationnelle** et de **climat sexiste** de l'établissement a été proposée à l'ensemble des répondant.es de l'enquête.

Climat institutionnel

- Plus de la moitié des répondant.es à l'enquête BEHAVES perçoivent leur EES comme soucieux de leur bien-être (61,2%).
- 8 répondant.es sur 10 déclarent se sentir en sécurité dans leur EES et sur le campus. Parmi celles et ceux qui éprouvent une insécurité, les femmes et personnes non binaires sont plus nombreuses que les hommes.
- La moitié des répondant.es perçoivent leur EES comme actif dans la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles. Notons toutefois qu'un quart des répondant.es estiment que leur établissement ne l'est pas suffisamment et une part non négligeable de l'échantillon ne se prononce pas.
- 36,7% des répondant.es déclarent ne pas avoir confiance en leur établissement pour intervenir en cas de harcèlement, violence ou discrimination, plus encore au sein des Ecoles supérieures des Arts (43,7%). La perception de l'engagement de l'EES n'est certainement pas sans rapport avec le niveau de confiance accordé. 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 (elles 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 leur établissement en termes d'engagement, de

²² Chapitre VII.K du RF.

justice et d'inclusivité. Il en va de même pour les femmes et les personnes non binaires par rapport aux hommes.

Justice organisationnelle

La justice organisationnelle au sein de l'établissement est évaluée à partir de quatre questions :

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

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 22% à plus de 40% des répondant.es selon l'EES (avec des prévalences plus élevées au sein des ESA) qui ne perçoivent pas leur EES comme promouvant les 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**).

Des analyses complémentaires ont été menées à partir des variables portant sur le climat institutionnel, la justice organisationnelle et le climat sexiste.

- ➔ De façon significative sur le plan statistique, les hommes évaluent plus positivement le climat de leur établissement en termes de justice et de sexisme que les femmes et les personnes non binaires. Rappelons que les hommes sont les moins exposés et victimes des violences au sein de leur établissement d'enseignement. Ce constat appelle également 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.
- ➔ Les analyses corrélationnelles montrent que, pour tous les EES, plus le climat de l'établissement est perçu comme juste (selon les dimensions de la justice organisationnelle), non sexiste et engagé pour le bien-être et la lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations (justice institutionnelle), moins il est probable que de faits de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles surviennent en leur sein.
- ➔ **Le climat sexiste au sein de l'EES ressort dans les analyses statistiques 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 mobilisées comme 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.**

Les 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).

DISPOSITIF ET RESSOURCES²³

Une section du questionnaire portait sur la connaissance des dispositifs/initiatives/ressources existants. Cette section a notamment été construite sur base des entretiens avec les représentantes des EES (étape 1 de la recherche). 7341 personnes ont répondu à cette partie de l'enquête, 7166 ont précisé leur statut : 2639 sont membres du personnel, 4142 sont étudiant.es, 240 sont doctorant.es, et 145 sont doctorant.es membre du personnel.

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). 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 et elles connaissaient, parmi 29 options. Parmi les options sélectionnées, les répondant.es devaient ensuite indiquer si ces dispositifs pouvaient intervenir ou intervenaient dans leur établissement. La suite de la recherche a permis de relever une limite sur ce point, la formulation de cette question ayant été mal comprise par certain.es (avoir la possibilité d'intervenir, la capacité, la légitimité ou intervenir concrètement ?). Elle devra donc être interprétée avec précaution.

- **Attentes d'un engagement plus proactif des EES dans la prévention des comportements de discrimination, de harcèlement ou de violence.**

2,7% à 8,9% des 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. Ces faibles pourcentages soulignent la volonté

²³ Chapitre VII.M du RF.

des membres des EES que leur établissement s'engage davantage de façon proactive et visible dans ce domaine.

Les dispositifs privilégiés par les répondant.es :

- **Des politiques et règlements en la matière**, comme 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 existant pour soutenir les personnes victimes et/ou témoins de discrimination, de harcèlement et de violence. 60,3% et jusqu'à 72,1% des répondant.es ont sélectionné cette proposition.
- **L'accueil des victimes** : le fait de se doter de lieux d'accueil des victimes indépendants et de donner une information claire sur ces lieux. 51,3% à 64,1% des répondant.es sélectionnent cette proposition.
- **Visibilité et accessibilité** : développer et rendre accessible une liste d'options, y compris des options confidentielles, anonymes et par Internet, pour les victimes qui souhaitent rapporter et/ou dénoncer une situation vécue, par exemple via une ligne d'écoute, une adresse email générique, etc. (40,5% à 64,6% des répondant.es).
- **La formation** : proposer une liste d'organismes extérieurs pouvant intervenir dans le cadre de formation en matière de harcèlement/violence/discrimination, imposer ces formations aux étudiant.es et membres de l'établissement, renforcer les formations en psychopédagogie pour le personnel encadrant. Cette proposition est particulièrement mise en avant par les doctorant.es et doctorant.es membres du personnel.

Des spécificités émergent selon le sexe, l'EES et le statut des répondant.es :

- 45,9% des étudiant.es sont en demande d'un lieu où les étudiant.es peuvent s'exprimer librement. Les doctorant.es mettent particulièrement en valeur les formations obligatoires pour les enseignant.es, les options permettant un dévoilement anonyme, le monitoring des violences sexuelles par des études régulières et l'information autour des sanctions.
- Les personnes non binaires sont plus nombreuses à sélectionner les options relatives aux lieux d'expression pour les étudiant.es, au dévoilement anonyme, aux groupes de parole ou encore aux formations (obligatoires, dispensées par des organismes externes ou encore adressées aux enseignant.es sur le volet de la psychopédagogie).
- Les répondant.es des Universités se montrent davantage préoccupé.es par la sécurité sur le campus (éclairage, etc.) et les options de prévention autour des événements festifs, tandis que les répondant.es des ESA sélectionnent plus souvent les propositions relatives aux formations et au développement d'une charte dans l'EES.

➤ Connaissance des dispositifs/initiatives/ressources

Les membres des EES connaissent principalement des dispositifs/initiatives/ressources existants au sein de leur établissement (Figures 16 et 17) :

- 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 en prévention (généraliste et/ou spécialisé 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 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 psychologue 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 les 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, un certain nombre ne sait pas 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 membres des EES de l'existence et du rôle des organismes ressources spécifiquement dédiés à la lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence et notamment à la prise en charge des victimes sexuelles.**

Figure 16: Dispositifs/initiatives/ressources connus par les travailleur.euses

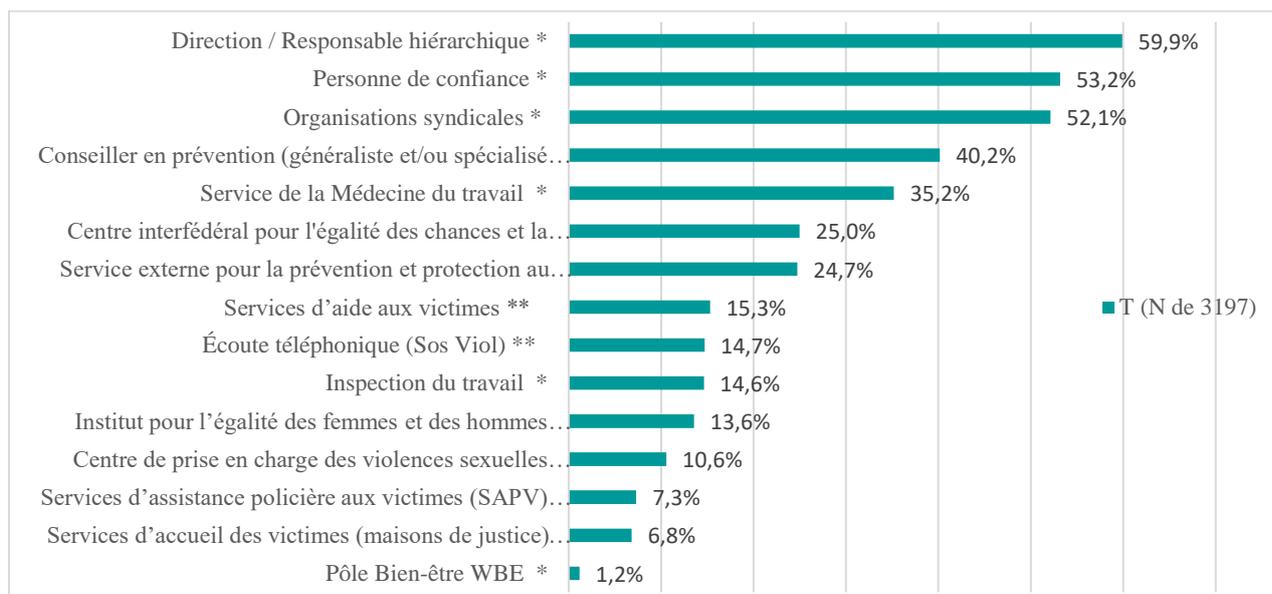
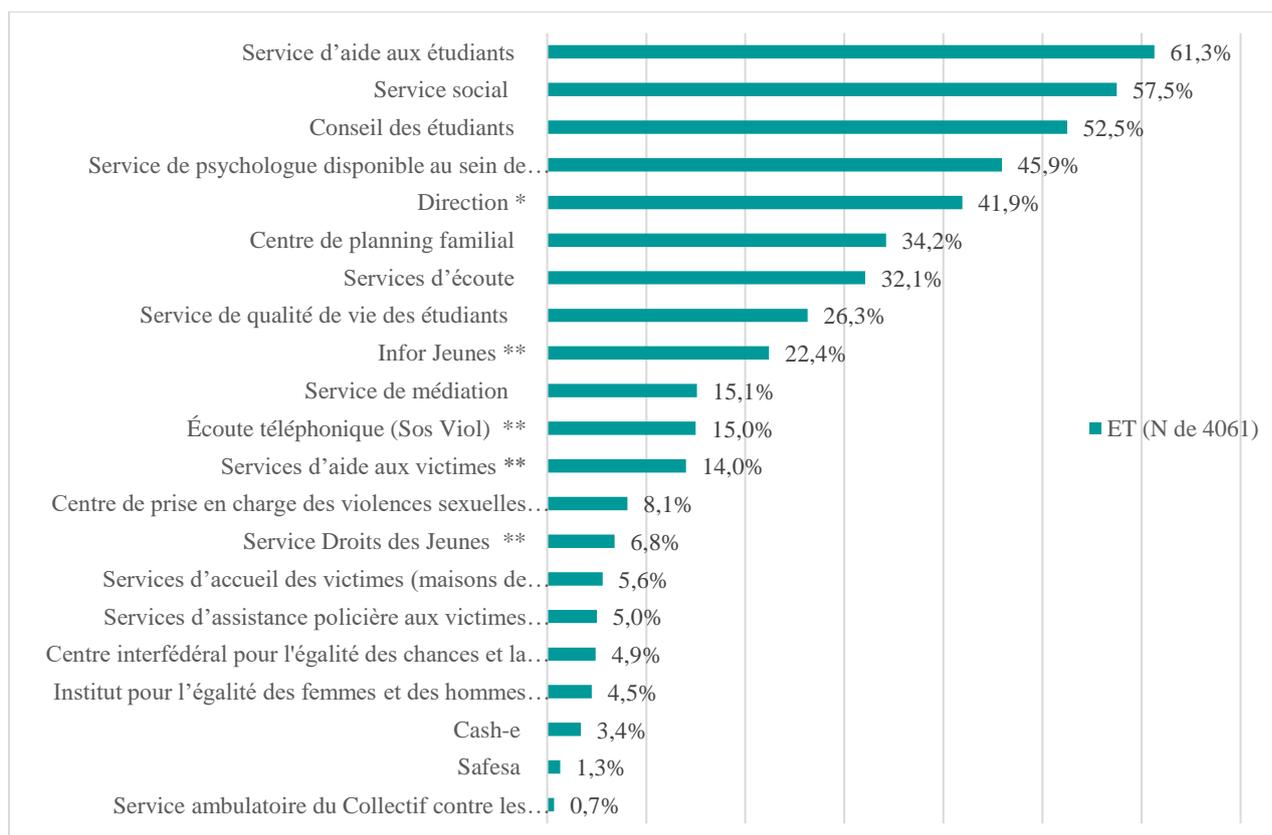


Figure 17: Dispositifs/initiatives/ressources connus par les étudiant.es



* Acteur.rices 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

En fin du 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 ?* ». **3864** participant.es ont fourni des réponses. Les productions écrites ont fait l'objet d'une analyse thématique par l'équipe de recherche. Les principaux thèmes sont repris ci-dessous.

1. Interne ou externe ?

Pour les participant.es, ce qui compte, c'est avant tout d'obtenir **de l'écoute et une réponse efficace**. La demande d'une aide interne a bien souvent à voir avec des questions de proximité, d'accessibilité et d'affiliation envers l'établissement. Les répondant.es souhaiteraient pouvoir s'adresser à des personnes clairement identifiées qui connaissent la réalité de leur établissement. Ils et elles identifient l'institution comme compétente, pertinente et responsable pour répondre à leur demande. Au contraire, les demandes explicites d'une aide externe relèvent le plus souvent d'une méfiance envers l'établissement avec l'impression que les victimes ne seront pas reconnues, pas entendues, que les faits seront couverts ou que la réaction ne sera pas suffisamment efficace. Le recours à une aide externe est parfois motivé 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.

Les participant.es sont susceptibles de se tourner vers des services et acteurs externes de leur propre initiative ou sur orientation de leur EES qui pourraient faire **le relais vers des services extérieurs accessibles et pertinents** : aide psychologique, accompagnement au Tribunal, vers les services de police, etc.

2. Méfiance, conflit d'intérêt et peur des représailles

De nombreux.ses participant.es font part de leurs inquiétudes autour du dévoilement, de craintes de représailles et de conflit d'intérêt chez les personnes impliquées. **L'anonymat** lors de la recherche d'aide et du dévoilement apparaît comme une condition importante. Plusieurs soulignent une nécessité de discrétion lors de l'accès à l'aide.

²⁴ Section VIII du RF.

3. Accessibilité : Une porte d'entrée unique et une coordination du suivi

En ce qui concerne le dévoilement des faits, les participant.es proposent que les procédures et trajectoires de dépôt de plainte en interne soient simplifiées. Les participant.es soulignent que la complexité allonge la procédure et augmente les problèmes de circulation de l'information entre les responsables : la nécessité de raconter les faits à de multiples reprises devant des intervenant.es différent.es augmente **les risques de victimisation secondaire**.

4. Accueil et écoute des témoignages

Être entendu.e, écouté.e et accompagné.e sont les demandes les plus fréquentes. L'écoute apparaît donc comme l'indispensable et premier échelon d'une prise en charge à laquelle elle peut parfois se permettre de se limiter. 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. Ces enjeux de sécurité, la crainte des représailles et des conflits d'intérêt ponctuent ces demandes : certain.es ne peuvent envisager de recourir à ce type d'aide que sous une forme externe. **L'écoute de la victime et l'analyse fine des besoins sont deux étapes indispensables à la poursuite du processus d'accompagnement.**

5. Un « point d'accès » spécialisé, accessible et discret

Le point d'accès (une personne ou un service) devrait être accessible, clairement identifié, neutre et discret. Le respect de la confidentialité est indispensable. La ou les personnes responsables devraient être formées, bien informées et compétentes. Les différentes fonctions qu'elles seraient susceptibles de remplir sont :

- **Présence** : la personne ou les personnes sont présentes et facilement identifiables lors des activités d'accueil et de socialisation. Elles prennent part à des actions préventives.
- **Ecoute, accueil de la demande et analyse de la demande** : soutien sans jugement.
- **Mettre des mots sur la situation** : la ou les personnes doivent être capables d'identifier les situations problématiques comme telles et d'aider les personnes à les reconnaître.
- **Information** : sur les démarches et les enjeux relatifs au dépôt de plainte.
- **Orienter et effectuer le relais** : en interne ou en externe.

6. Aides à la personne

D'après les répondant.es, différents types d'aide pourraient être proposés aux victimes : une aide psychologique, une aide dans la procédure de plainte, qu'elle soit administrative ou pénale, ou encore une prise en compte des conséquences des faits sur la vie de la personne, que ce soit sur le plan scolaire, professionnel, financier ou du point de vue de la santé et un soutien pour y faire face.

Les notions 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 au travers des productions des répondant.es comme des indicateurs à mobiliser. **Une détection précoce** des situations problématiques via des enquêtes annuelles à large échelle menées dans chaque établissement avec une fonction de baromètre permettrait d'ajuster et de constater l'efficacité ou l'inefficacité des mesures de prévention (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, taux d'abandon, démissions et turnover, conditions de travail et d'étude, etc.).

7. La sanction

La sanction est une demande forte de la part des participant.es. Elle semble répondre 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 et répondre au besoin de justice. La prise en charge de l'auteur.e est envisagée sous différents angles, en fonction de ces besoins. Les participant.es soulignent la nécessité d'une communication claire et transparente autour des interdits et sanctions encourues et un engagement réel de l'organisation.

8. La prévention

La demande principale des participant.es porte sur la trajectoire de dévoilement, l'accueil de la parole des victimes et l'aide qui leur est apportée. La prévention primaire est envisagée par la sensibilisation au travers d'une communication autour de ces thématiques de violences et discriminations, des formations obligatoires ou volontaires. Les différentes propositions visent des changements de culture institutionnelle et du climat dans l'enseignement supérieur notamment par une transformation dans les rapports de pouvoir en leur sein.

Ces différents thèmes émergeant des productions des participant.es apparaissent comme autant de points d'attention à inscrire aux différents niveaux de prévention et aux portes d'entrée pour le dévoilement des faits.

FOCUS GROUPS²⁵

Six focus groups ont été organisés (3 focus groups « étudiant.es », 2 focus groups « doctorant.es » et un focus group avec 6 représentantes de la FEF). Au total, 23 personnes (14 femmes et 9 hommes) issu.es de différents établissements en FWB ont pris part aux focus groups. Les doctorant.es étaient issu.es de différentes Universités et facultés en FWB et se situaient à différents moments dans leur parcours de thèse. La synthèse de l'analyse de contenu des discussions de chaque focus group est présentée ci-dessous ainsi que les propositions de prévention amenées par les participant.es.

Focus Groups « étudiant.es »

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 enseignant.e, etc.). Toutefois, **le harcèlement** est difficile à identifier de manière concrète : les comportements, perçus isolément et non comme des éléments d'une dynamique harcelante, peuvent être banalisés. Or, l'identification des comportements comme harcelants semble permettre un basculement vers la recherche d'aide et le dévoilement. Les participant.es qui ont personnellement vécu des situations de harcèlement apportent plus de connaissance sur les **dynamiques** : 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. Lorsque le harcèlement prend place entre étudiant.es, les participant.es relèvent des processus d'effet de groupe ou encore d'exclusion.

Dans plusieurs groupes, le **harcèlement en ligne** est spontanément mentionné. Les participant.es en soulignent la gravité, tout en se disant perdu.es quant à la meilleure manière d'y faire face.

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 et étudiantes : autrement dit, ce qui n'est pas consenti est une violence sexuelle. Les étudiant.es témoignent des violences sexistes ordinaires subies par les femmes.

Afin de faciliter le dévoilement de ces faits, il leur semble indispensable de soutenir un rapport de confiance entre étudiant.es et EES. Ce rapport de confiance est fragile, notamment lorsque des victimisations ont été dévoilées et que la réponse de l'établissement n'a pas été jugée satisfaisante. Plus généralement, un rapport de proximité entre étudiant.es et enseignant.es semble soutenir cette confiance envers les établissements.

²⁵ Section IX du RF.

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 concerné.es, peu légitimes ou manquent de temps pour aborder ces problématiques et se mobiliser.

Il est difficile d'intervenir comme témoin parce qu'il est difficile d'identifier un comportement comme harcelant ou violent, mais aussi parce que le climat des EES semble autoriser tacitement les violences à prendre place (par exemple lorsqu'un.e enseignant.e fait un commentaire sexiste durant un cours et que personne ne réagit).

Focus groups « 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.e, 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 exposés à des victimisations plurielles au cœur de rapports de dépendance et d'exploitation. Les doctorant.es font état d'un besoin de reconnaissance de ce statut, de leur production scientifique et de leur charge de travail.

Les doctorant.es se disent 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 à leur promoteur.rice et le rapport hiérarchique se jouent à un autre niveau, interpersonnel. Enfin, le climat universitaire, perçu comme concurrentiel et élitiste, constitue un troisième niveau : ces trois niveaux interagissent étroitement. Les violences et le harcèlement peuvent dès lors y prendre place, que ce soit de la part de leur promoteur.rice ou au sein des équipes. Ces discussions mettent en évidence l'importance de développer une lecture multi-niveaux du harcèlement et la nécessité de prendre en compte les contextes de survenue.

Il devient dès lors extrêmement risqué pour les doctorant.es de s'opposer aux violences (trop à perdre et peur des représailles). 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) ajoutent à ces vulnérabilités. **L'abandon d'une thèse en cours de parcours est identifié comme un indicateur.** Les doctorant.es relèvent **qu'ils et elles 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.

En termes de prévention, des recommandations ont été formulées :

- 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 leur 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.
- Mener « 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**.
- Disposer du recours à **un organisme externe et indépendant**.
- Développer les réseaux doctorants pour permettre le soutien par les pairs.

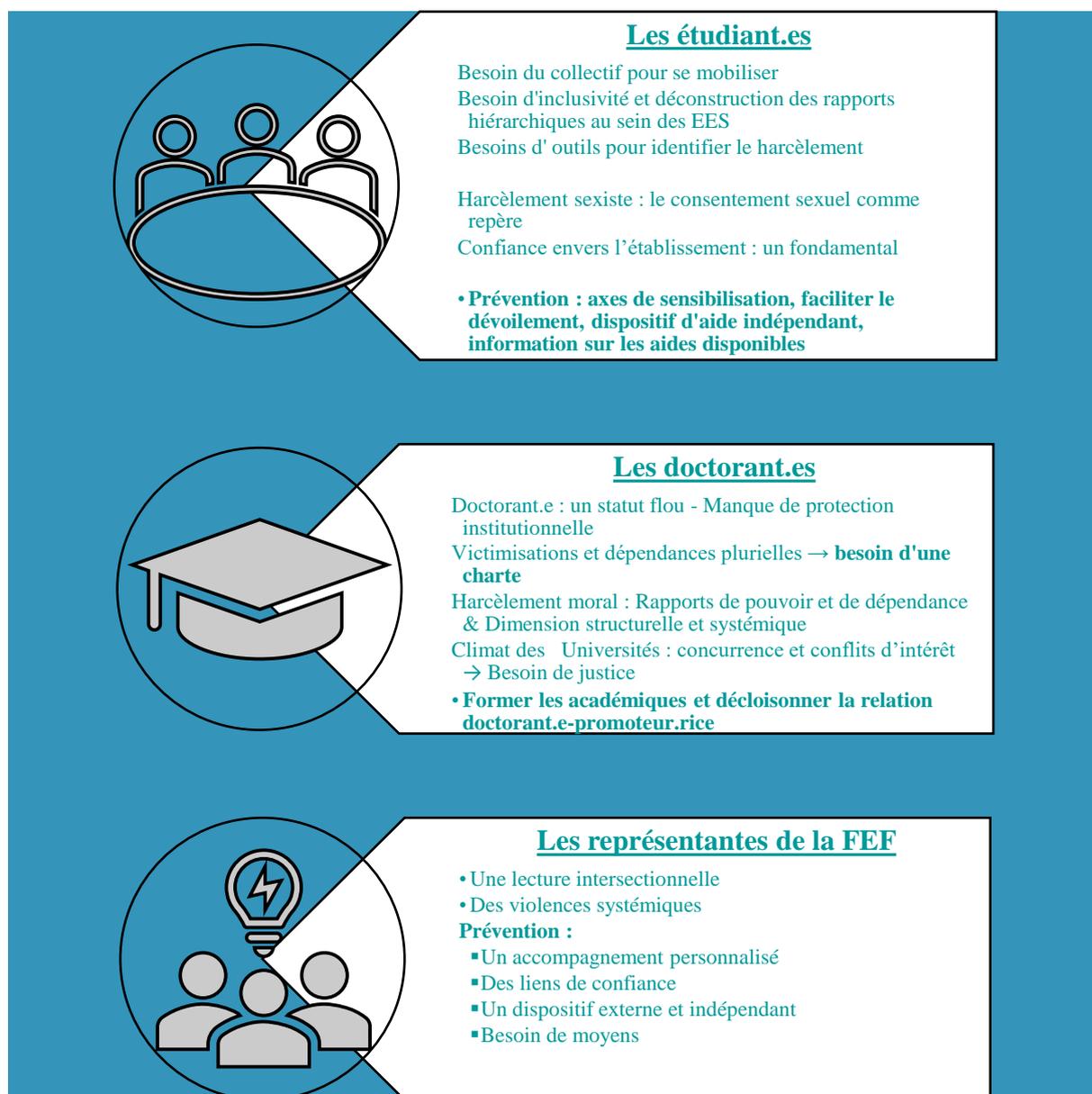
Focus Group représentantes de la Fédération des Etudiant.es Francophones

L'enquête BEHAVES inclut une démarche participative ; à toutes les étapes du processus de recherche, les personnes qui fréquentent les EES ainsi que leurs représentant.es (directions, conseiller.ères, etc.) ont été invités à participer. La FEF est un actrice importante représentant les étudiant.es et c'est en tant que telle qu'elle a été invitée à participer à un focus group.

Les représentantes de la FEF insufflent dans les discussions une lecture engagée en ligne avec les revendications de leur organisation. Leur perspective est **intersectionnelle** et 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). 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. Deux propositions ont été évoquées :

- Favoriser **un lien de confiance** entre étudiant.es et EES passe par la déconstruction du rapport hiérarchique étudiant.e-enseignant.e. Elles revendiquent des moyens humains et financiers 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.
- 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. 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 18 : Synthèse des résultats des focus groups



« 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. » (personne de confiance, Université)

L'enquête en ligne Delphi a permis de « débattre en ligne » avec les acteur.rices de terrain en charge des questions de harcèlement au sein des établissements. Le questionnaire très ouvert abordait la question des dispositifs à encourager, que ce soit en matière de prévention, de protection, d'accompagnement voire de poursuites. Mais aussi de l'intérêt de développer des stratégies et des approches systémiques, efficaces contre les différentes formes de harcèlement, que ce soit au niveau des étudiant.es, des enseignant.es et du personnel ou de l'organisation elle-même. Au total 100 acteur.rices de terrain ont participé : psychologues, référent.es harcèlement, directions d'établissement, conseiller.ères en prévention, représentant.es syndicaux.ales, etc. Lors du premier tour du Delphi, 22% des répondant.es sont issus des Universités, 43% des Hautes écoles et 35% des Écoles Supérieures des Arts. La diversité des profils assure une pluralité des approches en matière de contexte et de ressources.

L'importance d'une lecture systémique pour une prise en compte des relations de pouvoir

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 et mettent aussi en évidence des **relations de pouvoir** présentes dans les relations entre collègues/et la direction ou entre enseignant.es et étudiant.es. 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** ». Les situations de harcèlement, de violences et de discriminations doivent aussi être analysées au **niveau organisationnel**, afin d'identifier les effets de contexte qui sont problématiques en tenant compte de la vulnérabilité propre à la victime.

Des relations de pouvoir, parfois exacerbées, entre enseignant.e et étudiant.e.

- Plusieurs répondant.es mettent en évidence le fait que de nombreux enseignant.es du supérieur évoquent la liberté académique et éprouvent des difficultés à prendre conscience de la relation de pouvoir qui s'établit avec les étudiant.es. 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 certains enseignant.es qui accentuent les facteurs de vulnérabilité des étudiant.es, ainsi que la peur des représailles des professeur.es qui sont parfois membres de jurys de sélection pour les carrières ultérieures.
- 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

²⁶ Chapitre X du RF.

c'est le niveau institutionnel qui doit coordonner le code de déontologie : la Fédération Wallonie-Bruxelles et/ou l'ARES.

- Un certain nombre de répondant.es 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.

Certains groupes sont précisés comme plus vulnérables en matière de harcèlement : les chercheur.es non stabilisé.es qui ont des contrats souvent à court terme, mais aussi d'autres fonctions à statut temporaire et les étudiant.es internationaux.ales. 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 plusieurs répondant.es comme des endroits où les situations de discrimination, violence et harcèlement s'exercent. Les répondant.es ne se sentent pas toujours outillés pour faire face à ces situations.

- Des mécanismes de protection doivent être pensés pour protéger les personnes dans des statuts précaires.
- En ce qui concerne les doctorants et assistants, 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.

Une absence de stratégie et des dispositifs incomplets et insuffisants :

De manière 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 liée au cadre légal lui-même.

Les travailleur.euses sont protégé.es dans le cadre de la loi bien-être mais la majorité des répondant.es du Delphi confirme la « lourdeur » de la procédure formelle dans le cadre de ladite loi, ce qui explique que la voie informelle soit privilégiée dans la majorité des cas. De nombreux répondant.es mettent en évidence l'absence de politique pro-active au sein de certains établissements mais aussi au niveau réactif : alors que l'employeur.euse est tenu.e de réagir aux problèmes organisationnels dénoncés, ce serait rarement le cas. Le processus défini par la loi serait « *complètement biaisé et inexploitable* » (délégué.e syndical.e, HE), y compris l'approche dite « collective » qui permet une approche plus systémique qu'individuelle pour l'analyse des risques et qui impose à l'employeur de définir un plan stratégique pluriannuel pour y remédier.

En ce qui concerne **les étudiant.es**, le manque de cadre légal propre aux étudiant.es est mis en évidence par les répondant.es : en tant que « tiers » dans la relation de travail, ils et elles disposent de peu de moyens d'action efficaces et doivent mobiliser le cadre légal plus large de protection en matière de lutte contre les inégalités et les discriminations.

Dans le cadre de la circulaire ministérielle, les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer des missions de prévention et sensibilisation, formation et information. La majorité des répondant.es expriment ne pas se sentir outillé.es pour faire face aux différentes situations reprises dans la circulaire 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 :

- Des formations ciblées sur la thématique du harcèlement, des discriminations et des violences, à destination de tous les acteurs (directions, enseignant.es, étudiant.es, et intervenants de première ligne) et prenant en considération les questions relatives à la prévention secondaire (protection des victimes, des témoins, des lanceur.euses d'alerte ainsi qu'au suivi des personnes impliquées).
- Un soutien juridique, surtout pour les Hautes Écoles et les Écoles Supérieures des Arts en fonction du réseau et de la capacité financière des établissements.
- Des ressources stabilisées et un statut clair pour le réfèrent.es harcèlement qui sont souvent dans des situations précaires (souvent temps partiel et contrat court terme)

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. 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. Peu de répondant.es sont satisfaits du suivi des dévoilements au sein de leur établissement. Des ressources extérieures existent : SOS viol, les services d'aide aux victimes, services droits des jeunes, etc. Les compétences des organismes comme UNIA ou IEFH semblent bien éloignées des besoins de terrain des EES.

Face à ces constats, un nombre important de répondant.es du Delphi évoquent la nécessité de pouvoir prendre appui sur une cellule externe, pérenne et indépendante, disposant d'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 sur les problématiques de harcèlement, de violences et de discriminations. 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.

Le manque de prévention

La plupart des répondant.es du Delphi 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). 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 à inscrire dans une approche stratégique à long terme.**

*« 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).*

CONCLUSIONS²⁷

Cette étude a adopté une approche multi-institutionnelle et multidimensionnelle, incluant les différent.es acteur.rices étudiant et travaillant au sein des établissements d'enseignement supérieur en FWB et évaluant les différentes formes de harcèlement et de discrimination au sein d'une même enquête. L'analyse des règlements et circulaires et les informations collectées auprès des acteurs de terrain ont rapidement mis en exergue les zones d'imprécisions et de confusion quant aux concepts de harcèlement (moral ou sexuel) et de violence, chaque cadre de référence proposant ses propres qualifications. L'enquête a choisi de développer un cadre ambitieux pour construire des indicateurs stabilisés et cohérents des différentes formes de harcèlement et de violence. Il s'agit d'une nouvelle référence mobilisable pour les enquêtes de suivi longitudinal.

Les résultats de l'étude Behaves montrent que le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles se produisent bel et bien au sein des trois types d'établissement d'enseignement supérieur de la FWB. Etudiant.es, doctorant.es et membres du personnel y sont confronté.es, le plus souvent dans le cadre des activités d'enseignement pour les étudiant.es, et des activités liées au travail pour les membres du personnel.

Seulement 40 % des répondant.es à l'enquête déclarent n'avoir subi aucun des comportements évalués dans l'étude, alors que 56,1% se déclarent victimes de harcèlement moral (HM), 29,7% d'au moins un type de violences sexistes et sexuelles (VSS), 8,4% de violences/cyberviolence. A ces données de victimisation directe, il faut ajouter les témoins : 57,7% des répondant.es rapportent avoir été témoins de harcèlement moral et 23,3% de harcèlement sexiste, 12,8% de comportements sexuels non voulus et 2,1% de coercition sexuelle. _.

²⁷ Chapitres XI à XIV du RF.

Des dispositifs d'accueil à renforcer

La plupart des victimes déclarent ne pas se manifester auprès de l'établissement : entre 11 % à 1,6% des victimes, selon la nature des faits, font appel à des référents ou personnes de confiance. Les dispositifs devraient assurer un accueil et une écoute de qualité : **l'accessibilité, la proximité, la précocité des aides** mises à disposition sont les premières qualités à assurer. Une cellule interne, indépendante des autorités mais institutionnalisée et connue de tous, peut jouer ce rôle de porte d'entrée et d'orientation si nécessaire vers des services spécialisés internes ou externes. Les personnes qui assurent ce rôle en interne doivent être formées spécifiquement aux questions de harcèlement, violences et discriminations, à leur écoute et tenues par le secret professionnel. Ces dispositifs gagnent à être développés en associant les professionnel.les responsables de la mise en œuvre de la LBE en matière de risques psychosociaux au sein de l'organisation.

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, en fonction des contextes spécifiques. Les répondant.es du Delphi 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, cellule d'accueil et de soutien spécialisée sur les problématiques de harcèlement, de violences et de discriminations) et d'organiser au niveau de la Fédération ou des pôles des partages d'expérience entre les professionnel.les des différents établissements : ces recommandations relèvent d'un projet de professionnalisation de ces intervenant.es.

Des stratégies de prévention systémiques à développer

Tous les types de harcèlement et de violences sont significativement corrélés entre eux : on peut conclure à une association et co-occurrence entre le harcèlement moral, le harcèlement sexiste et les violences sexistes et sexuelles. Une des premières recommandations impose de prendre dès lors en compte, en matière de prévention et de suivi, aussi les violences plus ordinaires, plus fréquentes et de plus faible intensité qui forment le terreau de violences plus sévères. Le climat de justice au sein d'un établissement est un facteur de protection pour tous les types de harcèlement et de violences. Les variables de climat sexiste et de climat de justice telles que proposées dans l'enquête quantitative en ligne peuvent être mobilisées comme des indicateurs de suivi des politiques lors de la mise en œuvre d'un monitoring au sein des organisation.

En matière de prévention primaire, il s'agit d'opérer un changement de 'culture d'établissement': 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, au niveau de l'enseignement, de la recherche et de l'administration. Le développement d'outils de référence en matière de communication et de formation (adaptés aux besoins spécifiques de chaque groupe concerné : professionnel.les, intervenant.es, enseignant.es et étudiant.es) peut représenter un premier pas dans cette direction.

Les directions des EES et 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.

Une des recommandations souligne l'importance de ce changement de culture au niveau de l'enseignement lui-même, un des points les plus délicats puisque qu'il se situe au cœur de la relation entre enseignant.es et étudiant.es. De tels outils institutionnels de communication contribuent à visibiliser les engagements de l'établissement tout en assurant une cohérence entre logiques de prévention et de réaction.

Le développement de ces stratégies, des dispositifs et processus à mettre en place afin de lutter contre le harcèlement, les discriminations et les violences dans les EES prend du temps et des moyens à inscrire dans une approche stratégique à long terme. La prévention des formes de harcèlement et de violence doit reposer sur des stratégies systémiques et des ressources permanentes. Les recommandations formulées à la suite de cette recherche engagent tous les niveaux d'actions, politiques et administrations fédérales et communautaires, autorités des établissements, responsables et professionnel.les au sein des organisations, dans le domaine de la recherche et de l'enseignement. La communauté universitaire est appelée à faire face aux demandes des étudiant.es, des enseignant.es, de chercheur.es pour établir un cadre de travail de qualité en matière d'égalité, d'inclusion et de diversité.

Recommandations

Pour présenter les recommandations, nous avons mobilisé le cadre conceptuel « 7P »²⁸: l'élément central de ce modèle est la mesure de la prévalence de la violence et la prise en compte des facteurs de protection et de vulnérabilité, avant de proposer les rôles que les établissements peuvent jouer en matière de prévention, de protection et de poursuites, de production de services, de partenariats et de stratégies politiques. Nos recommandations sont présentées suivant ces 7 dimensions.

²⁸ UNISAFE, 2022, « Gender-based violence in the context of research performing organisations »

Le tableau ci-dessous présente une partie des recommandations suivant les axes globaux d'intervention.

(le détail des recommandations est repris dans le Chapitre XIII du RF) – AES= DGESVR

Prévalence Mettre le problème à l'agenda des établissements	AES, ARES EES	Approfondir l'analyse des données de l'enquête Behaves en les articulant au contexte spécifique de chaque type d'établissement. Organiser un monitoring des niveaux de prévalence des comportements de harcèlement et violence tous les cinq ans, tant pour les étudiant.es que pour les travailleur.euses.
	AES, ARES SPF Emploi	Définir et produire les indicateurs de risque : - Mobiliser l'échelle de justice organisationnelle comme indicateurs d'impact des stratégies d'établissements ; - Mobiliser les outils « Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux » pour identifier des groupes vulnérables (doctorant.es, etc.) ; - Visibiliser les inégalités de genre, par exemple de charges de travail entre hommes et femmes en matière d'enseignement et de recherche.
Prévention Diminuer le risque d'occurrence : information, formation, promotion des comportements bienveillants	EES	Organiser des campagnes de prévention spécifiques en ce qui concerne les espaces à risque. Développer une communication adéquate sur les actions développées en matière d'accueil.
	AES - EES	Développer des formations de qualité en matière de harcèlement pour : directions, enseignant.es, étudiant.es et intervenant.es psychosociaux. Assurer le développement des soft skills chez les étudiant.es.
	EES (ARES ;AES)	Développer un Code de Déontologie avec et pour les enseignant.es. Assurer que les ROI, Chartes, RT et RE sont rédigés en cohérence avec la stratégie et les plans d'action développés par l'EES. Faire adhérer à la Charte d'enseignement les différents intervenants, enseignant.es, étudiant.es, assistant.es.
Protection Réaction	EES-interne	Les cellules accueillent les témoins comme les victimes, et traitent avec sérieux les faits présentés et assurent des réponses rapides. Si nécessaire, les cellules organisent une protection des témoins comme des victimes. L'accompagnement est personnalisé.
Dispositifs à créer ou professionnaliser	EES-interne SIPT	Créer une cellule interne assurant un double rôle : accueil pour le dévoilement et orientation. Professionnaliser la fonction de la personne de confiance harcèlement (profil, qualification, cadre institutionnel) en définissant son profil et les critères de qualité propres à cette fonction.
	FWB-AES	Développer une cellule externe, pérenne et indépendante financée par la FWB comme pool de compétence à disposition des EES.
Partenariats	EES AES+ partenaires	Développer les stratégies d'intervention en coopération avec les organes en charge de la mise en œuvre de la LBE et les autres groupes concernés, y compris les instances externes pertinentes (police, maisons de justice, CPVS et secteur associatif). Soutenir la mise en réseau des cellules internes d'accueil pour assurer le partage d'expérience.
Politique	ARES SPF emploi EES	Chaque EES définit une stratégie de lutte contre le harcèlement. Chaque EES développe des plans d'action pour organiser la lutte contre le harcèlement. Former au management inclusif les responsables à tous niveaux de la hiérarchie (cadres académiques et administratifs) et améliorer la culture organisationnelle en matière d'égalité, d'inclusion et de diversité.
Evaluation	EES (ARES)	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. Créer au niveau de l'ARES un « Observatoire des violences et harcèlement dans l'enseignement supérieur ».