

Sociétés *en* changement

NUMÉRO 17 / MARS 2024



Françoise Tulkens,
juriste, présidente du comité
d'expert-es « Harcèlement et Violences
de genre »

Pascale Vielle,
juriste, CIRTES (Centre interdisci-
plinaire de recherche Travail, État et
Société)

Jacques Marquet,
sociologue, CIRFASE (Centre interdis-
ciplinaire de recherche sur les familles
et les sexualités)

NL *Universiteiten worden geconfron-
teerd met de noodzaak om de strijd
aan te binden tegen gendergerelateerd
geweld. Om deze verschijnselen te bestrijden
was het nodig om de structurele oorzaken
en verbeteringen van bestaande systemen te
identificeren, zodat de nodige hervormin-
gen konden worden doorgevoerd. Dit was de
betekenis van een rapport van 180 pagina's
en 140 aanbevelingen.*

EN *Universities need to take up the
issue of combating gender-based
violence. Therefore, it was necessary to
identify the structural causes and improve-
ments to existing systems, so that the neces-
sary reforms could be undertaken. This was
the meaning of a report of 180 pages and 140
recommendations.*

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DE GENRE À L'UNIVERSITÉ

Les universités et l'enseignement supérieur en général, comme d'autres secteurs professionnels, sont confrontés à la nécessité de s'emparer de la question de la lutte contre les violences de genre. Pour lutter contre ces phénomènes, il fallait en identifier les causes structurelles et les améliorations à apporter aux dispositifs existants afin de pouvoir engager les réformes nécessaires. Telle a été la demande faite par le Recteur de l'UCLouvain en mars 2022 à un comité d'expert-es « Harcèlement et Violences de genre », et le sens du rapport déposé en juin 2023, rendu public, de 180 pages et 140 recommandations dont nous présentons ici les éléments clés¹.

Les violences de genre, qu'elles soient physiques, sexuelles, psychologiques, économiques, désignent toutes les violences à l'égard d'une femme « parce qu'elle est une femme ou affectant les femmes de manière disproportionnée »². Elles sont la conséquence de relations de pouvoir inégales fondées sur la perception des différences entre les hommes et les femmes et entretiennent en retour des rapports de domination. Affectant tous les contextes, qu'ils soient privés, publics ou professionnels, les violences de genre représentent un enjeu sociétal majeur. Elles sont des violations des droits humains qui ont un impact profond et durable sur les victimes et la société dans son ensemble. De nombreuses études, et récemment le projet *UniSafe. Ending gender-based violence*, qui été mené dans le cadre du programme Horizon 2020, ont confirmé que le monde européen de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est pas épargné par ce phénomène³. Elles exigent donc une

¹ Le format éditorial de cette note implique une économie de citations et de références. Celles-ci sont complètes dans le rapport final disponible en ligne (pour le lien, voir Pour aller plus loin en page 8).

² art. 3, b de la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique du 11 mai 2021 du Conseil de l'Europe.

³ UniSAFE, Ending Gender Based Violence, <https://unisafe-gbv.eu/outputs/publications/>

● *Longtemps, l'académique par excellence fut d'abord pensé comme un homme blanc, issu d'une élite culturelle et supposé hétérosexuel.*

approche radicale, seule à même de faire évoluer en profondeur l'université vers un modèle plus humain, plus juste, et réellement propice au développement de l'excellence.

LE CONTEXTE ACADÉMIQUE, PROPICE AUX VIOLENCES DE GENRE ?

Quelles sont les racines des violences de genre dans le milieu universitaire ? Elles sont le reflet d'un contexte sociétal mais elles sont aussi liées en grande partie aux caractéristiques de l'institution universitaire elle-même, marquée par un (solide) différentiel de genre et des relations (encore) structurellement déséquilibrées. Longtemps, l'académique par excellence fut d'abord pensé comme un homme blanc, issu d'une élite culturelle et supposé hétérosexuel. Les autres groupes, que ce soit en termes de genre, de « race », de classe sociale ou de sexualité devront démontrer leur légitimité à intégrer ce milieu. Le processus est en cours, mais loin d'être abouti.

Le mode d'organisation des universités est particulièrement hiérarchisé : entre les professeur·es et les étudiant·es ; entre les académiques, les scientifiques et le personnel administratif et technique ; au sein de ces diverses catégories entre les personnes nommées et celles qui ont un statut précaire, entre les personnes qui occupent des postes à responsabilité et les autres, entre les académiques et les chercheur·euses qui ont une reconnaissance internationale et celles et ceux qui ont une reconnaissance locale ou débutent leur carrière... Et il n'est pas rare que les axes autour desquels les relations de pouvoir se développent se superposent, créant des situations encore plus asymétriques, faites de subordinations multiples. C'est par exemple le cas lorsque le ou la promoteur·rice de thèse est en même temps directeur·rice du laboratoire ou doyen·ne de la faculté, membre de la commission scientifique sélectionnant les projets à financer ou lorsque l'employeur d'un médecin assistant en spécialisation est aussi son ou sa chef·fe de service, son ou sa formateur·trice, son ou sa évaluateur·trice et membre de la commission d'agrément. À ces situations s'ajoutent celle des personnes dont les universités d'accueil ne sont pas les employeurs, comme par exemple des chercheur·euses en mobilité, et qui, en raison de l'absence d'un cadre clair ou de la méconnaissance de celui-ci, peuvent se retrouver encore plus vulnérables.

La position privilégiée des un·es se nourrit objectivement de la précarité et de la dépendance des autres. L'entrée dans les carrières scientifiques et académiques est rythmée par des contrats précaires et/ou temporaires et une forte dépendance aux personnes susceptibles d'affecter le cours de la carrière. Cette dépendance qui s'inscrit dans la durée prend de multiples formes : via l'obtention d'un financement, l'obtention d'un permis de séjour, le partage de ressources, la co-publication d'articles, un parrainage, une recommandation, l'intégration dans un réseau de recherche, l'accès à un terrain d'enquête, un rapport d'évaluation... La nécessité de se démarquer dans cet univers prônant l'excellence et la valorisation de l'engagement, voire du dévouement, pour et par des institutions qui cherchent à enrôler l'entièreté de la personne au nom de la science et/ou de l'institution elle-même, opèrent comme cadre normatif contraignant. Très tôt, les jeunes chercheurs et chercheuses ou les étudiant·es stagiaires dont la vulnérabilité est aussi très grande,

comprennent qu'il est malvenu de compter son temps et ses efforts, et s'inscrivent dans une logique requérant de lourds sacrifices sur les plans relationnels et familiaux : surinvestissement dans la carrière professionnelle au détriment de la vie conjugale et/ou familiale, report de projets importants à l'horizon espéré de la stabilisation, périodes de séparation imposées par l'obligation d'internationaliser son parcours... Plus les sacrifices consentis augmentent, moins une sortie volontaire de la carrière scientifique devient probable ; un coût d'entrée élevé présage ainsi d'une acceptation au moins tacite des règles du jeu. Et ce d'autant plus que le monde de la recherche est très spécialisé et n'offre que peu de possibilités de mutation sans coûts supplémentaires (changement d'objet de recherche, nouveaux déménagements...).

Par contagion, la précarité et la dépendance touchent aussi le personnel administratif et technique. Il se voit enrôlé dans cet univers concurrentiel avec ses exigences élevées en termes de charge, de rythme et de qualité de travail, tout en ayant une autonomie de travail nettement plus restreinte et une reconnaissance plus limitée en raison de la hiérarchisation – effective ou symbolique – des catégories de personnel qui le place en position subalterne.

Au terme d'une revue de la littérature sur les violences liées au genre et le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, P. O'Connor et ses collègues dressent en 2021 un constat qui ne surprend pas dès lors qu'il est conforme à ce qui a pu être observé dans d'autres institutions ou d'autres contextes⁴. Ils concluent sans ambiguïté que les personnes les plus susceptibles d'être victimes de violences de genre sont « celles qui se trouvent dans des relations structurellement déséquilibrées en termes de pouvoir et/ou qui sont culturellement définies comme 'autres' », autrement dit des groupes vulnérables car dévalorisés socialement.

Dans ce contexte, les approches au cas par cas, fondées sur l'idée que la violence de genre est le résultat d'actes isolés qui ont si longtemps dominé les réactions des institutions universitaires, ont occulté les dimensions structurelles et organisationnelles du problème ou, plus exactement, ont empêché d'agir à ce niveau. Certes, les violences de genre deviennent une préoccupation réelle dans le monde académique, comme en témoignent par exemple les règles de financement des projets européens dont l'octroi est subordonné à l'adoption d'un plan d'égalité entre les hommes et les femmes. Toutefois peu de responsables sont sensibilisés et formés à les reconnaître et à les gérer. C'est là qu'il faut agir maintenant et des recommandations y sont consacrées⁵.

Dans de nombreuses universités, des projets *bottom up* voient le jour, témoignant de l'engagement individuel et collectif de personnes et de groupes dans la lutte vers l'égalité. Ainsi, à l'UCLouvain, le Groupe de Recherche en études de genre (GREG) porte sur les inégalités de genre et les configurations intersectionnelles de ces inégalités. La communauté étudiante se mobilise également et un poste « inclusivité » existe au sein de l'AGL (Assemblée générale des étudiant·es de Louvain).

● *Les personnes les plus susceptibles d'être victimes de violences de genre sont celles qui se trouvent dans des relations structurellement déséquilibrées en termes de pouvoir et/ou qui sont culturellement définies comme « autres ».*

4 O'Connor, Pat, Margaret Hodgins, Dorian R. Woods, Elisa Wallwaey, Rachel Palmen, Marieke Van Den Brink, and Evanthis Kalpazidou Schmidt. 2021. Organisational Characteristics That Facilitate Gender-Based Violence and Harassment in Higher Education? *Administrative Sciences* 11 : 138. <https://doi.org/10.3390/admsci11040138> (consulté le 19 mai 2023).

5 Voir les recommandations 693-699 du rapport final.

● *Les autorités universitaires doivent s'appropriier les textes légaux et les mettre en œuvre.*

LES TROIS PILIERS D'UNE POLITIQUE INCLUSIVE ET INTÉGRÉE

Nous vivons heureusement dans un État de droit. Nous disposons de nombreux textes légalement contraignants qui fixent des balises. Des textes internationaux comme la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail de 2019 ratifiée par la Belgique le 1^{er} juin 2023 ou encore la Convention des Nations unies du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes ; des textes européens comme la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique du 11 mai 2011 du Conseil de l'Europe ; des textes nationaux comme les lois discrimination et genre du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes ainsi que le nouveau droit pénal sexuel introduit dans le code pénal par la loi du 21 mars 2022 et, bien sûr, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs complétée par le Code du bien-être au travail transposant une directive européenne.

Il s'agit bien là d'obligations légales pour les institutions d'enseignement et de recherche, en tant qu'employeurs à l'égard de leur personnel, d'une part, et à l'égard des étudiant-es d'autre part, surtout lorsqu'elles remplissent une mission de service public et sont subventionnées par les pouvoirs publics. Encore faut-il que les autorités universitaires s'approprient ces textes et les mettent en œuvre⁶. Elles pourraient aussi nourrir la réflexion et soutenir la création d'un cadre légal spécifique à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur.

L'heure est à l'action. Le rapport recommande une politique universitaire à la fois inclusive qui s'adresse à toutes les personnes concernées, et intégrée qui tient compte de l'ensemble des facteurs susceptibles de jouer un rôle en cette matière (pour la méthodologie utilisée, voir en page 7, Des interprétations: La démarche d'audit du comité d'expert-es). Elle repose sur trois piliers qui doivent impérativement être mis en œuvre conjointement : la prévention, la protection et les poursuites.

LA PRÉVENTION

La prévention primaire, en ce compris la prévention environnementale ou situationnelle, vise à réduire les risques. Il s'agit, et c'est une obligation légale, d'agir sur la survenance des situations problématiques par l'information, la communication, la sensibilisation et la conscientisation ainsi que par des formations appropriées et professionnelles. Ces dispositifs doivent être adaptés aux différents publics concernés⁷.

Ces actions de sensibilisation ne sont pas seulement à usage interne. Il importe aussi de sensibiliser la communauté dans son sens le plus large aux violences fondées sur le genre, notamment en intégrant ces enjeux dans les contrats avec les organismes partenaires et les sous-traitants, les institutions d'échange dans le cadre du programmes Erasmus, les lieux de stages, etc.

De manière plus pointue, des mesures spécifiques liées au contexte particulier des institutions d'enseignement et de recherche doivent aussi être adoptées. Ainsi, il importe de définir des méthodes claires et univoques afin d'éviter les biais implicites de genre au moment des procédures de sélection et de promotion du personnel. Cela

⁶ Voir les recommandations 700 à 712 du rapport final.

⁷ Voir les recommandations 713 à 740 du rapport final.

DES MOTS / « Je parle, mais je ne vous entends pas »¹

L'enquête UniSAFE confirme ce que l'on connaît déjà de la situation des victimes de violence de genre dans d'autres secteurs professionnels : la très grande majorité se tait. Près de la moitié d'entre elles (47%) par difficulté à reconnaître que la gravité des faits nécessitait de parler et 31% parce qu'elles n'avaient pas reconnu le comportement comme violent, au moment de l'incident.

Mais 26% des répondants à l'enquête ont aussi considéré qu'il ne se passerait rien si elles parlaient. Car, dans les universités, comme ailleurs, les victimes se heurtent très souvent au mur du silence. Les entretiens approfondis menés avec 54 victimes et témoins dans l'enquête UniSAFE montrent qu'aucune réponse n'a été apportée à la victime dans près de la moitié des cas signalés. Dans de nombreux cas, les personnes interviewées racontent que leurs institutions s'efforçaient de dissimuler les incidents de violence de genre. Celles qui ont choisi de ne pas porter plainte (officiellement ou officieusement) l'ont décidé pour ne pas apparaître comme « fauteurs de troubles ». Ou pour « éviter des conséquences négatives »².

Le sentiment des victimes de violences de genre de ne pas être entendues est aggravé par leur constat de l'impunité des auteurs. La majorité des personnes interrogées (43 sur 54) ont déclaré qu'il n'y avait eu, à leur connaissance, aucune conséquence pour les auteurs. Ceux-ci n'ont pas été sanctionnés, principalement, disent-elles, parce qu'ils occupent souvent des positions plus puissantes que les victimes. Dans certains cas, non seulement les auteurs n'ont pas été sanctionnés, mais au contraire, ils ont été promus et ont conservé leur respectabilité institutionnelle.

¹ Extrait du discours de Judith Godrèche à la cérémonie des Césars 2024.

² Blazyte, G., & Pilinkaite Sotirovic, V. (2023). Individual experiences and observation of gender-based violence in academia. Executive summary of the analysis of interviews with researchers at higher risk to gender-based violence. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7643496>

peut comprendre : la sensibilisation des commissions à ces biais ; la composition paritaire des commissions ; des consignes précises pour le déroulé de l'entretien individuel ; un screening de genre et une analyse des critères de l'excellence et de leur pondération ; de même, surtout à l'intention des étudiant·es, inscrire les questions de violence de genre dans le règlement général des études et des examens.

L'ensemble des mesures de prévention doit prêter une attention particulière aux groupes vulnérables, comme les étudiant·es internationaux·ales dans les universités belges – en tenant compte de leur situation culturelle, linguistique et

financière –, les étudiant·es belges en séjour à l'étranger, ou encore les étudiant·es qui effectuent des stages en dehors de leur établissement.

LA PROTECTION

La protection vise d'abord les victimes et elle couvre les aspects tant physiques et psychologiques que juridiques, administratifs, matériels et financiers. Mais elle concerne aussi les personnes mises en cause, les témoins ainsi que ceux et celles qui souhaitent faire un signalement (les *bystanders*) et les lanceurs d'alerte : autant de situations qui exigent le déploiement de nouveaux dispositifs⁸.

Il est crucial de donner aux victimes la possibilité de s'adresser à un point de contact clair et précis et de leur assurer un lieu d'écoute et d'accompagnement accessible et indépendant. Il s'agit de leur permettre de raconter leur histoire, voire de porter plainte, dans des conditions de sécurité pour leur personne, leur emploi ou leurs études.

Dans un arrêt du 18 janvier 2024, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé qu'il y avait atteinte à la liberté d'expression pour une femme condamnée pour diffamation après avoir accusé de harcèlement et d'agressions sexuelles un supérieur hiérarchique. Il s'agit donc aussi de garantir aux victimes une protection contre des mesures de rétorsion ou de représailles qui sont aussi une réalité dans les universités.

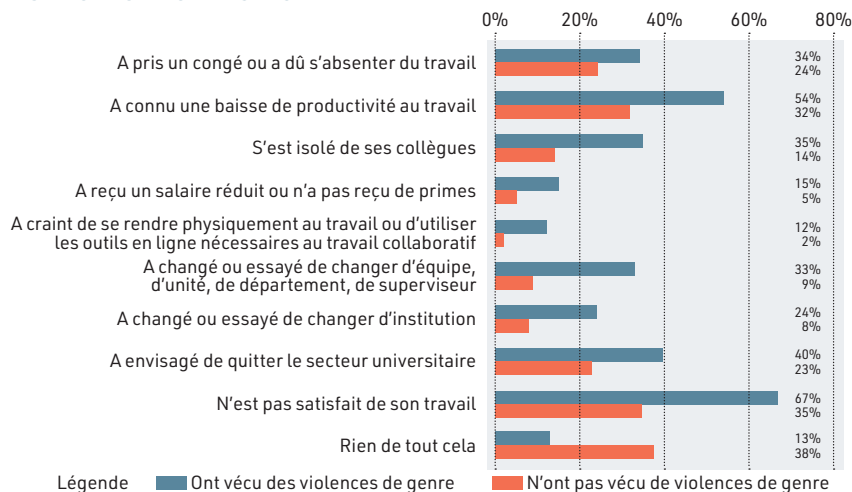
Le manque de coordination entre les acteurs livre souvent les victimes à un jeu de « ping-pong » entre les intervenants. Elles finissent par se décourager, ce qui semble fréquent et contribue à accroître le chiffre noir qui est important en matière de violences de genre (Voir ci-contre Des mots : « Je parle, mais je ne vous entends pas »). De nombreuses victimes se retrouvent en arrêt de travail, quittent l'institution ou abandonnent leurs études avant toute forme d'intervention (voir en page 6 Des chiffres : L'impact des violences de genre sur les victimes, dans leur travail ou dans leurs études).

⁸ Voir les recommandations 741 à 765 du rapport final.

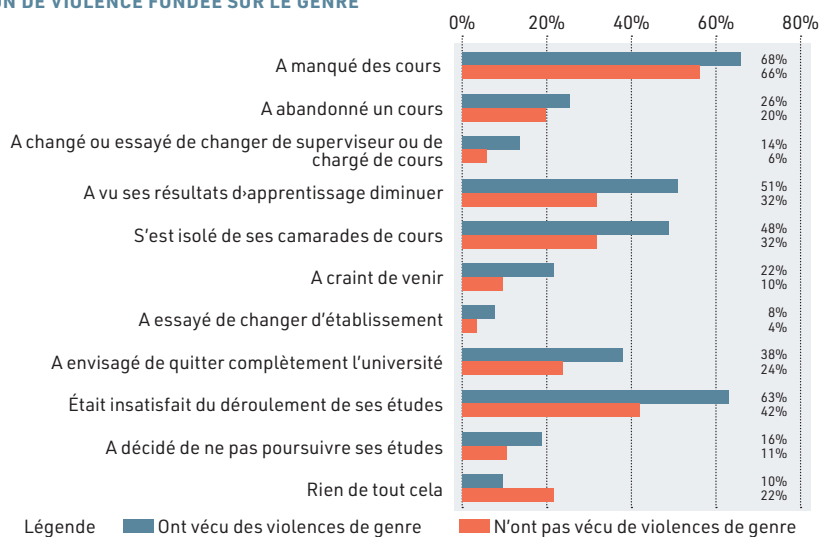
L'ensemble des mesures de prévention doit prêter une attention particulière aux groupes vulnérables.

DES CHIFFRES / L'impact des violences de genre sur les victimes, dans leur travail ou dans leurs études

CONSÉQUENCES PROFESSIONNELLES POUR LE PERSONNEL DEPUIS QU'IL A COMMENCÉ À TRAVAILLER DANS SON INSTITUTION, SELON QU'IL A ÉTÉ VICTIME OU NON DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE



CONSÉQUENCES DANS LEURS ÉTUDES DEPUIS QUE LES ÉTUDIANT·ES ONT COMMENCÉ À ÉTUDIER DANS LEUR ÉTABLISSEMENT, SELON QU'ILS OU ELLES ONT ÉTÉ VICTIMES OU NON DE VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE



Source : Lipinsky, Anke, Schredl, Claudia, Baumann, Horst, Humbert, Anne Laure, Tanwar, Jagriti, Bondestam, Fredrik, Freund, Frederike, & Lomazzi, Vera (2022). UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses. GESIS, Cologne. Data File Version 1.0.0, <https://doi.org/10.7802/2475>.

→ Lorsque l'on compare les comportements dans les études ou au travail de personnes ayant été victimes de violence de genre ou non, un impact négatif apparaît clairement. Et ce, alors que n'a pas été mesuré l'impact sur les personnes qui ont dû quitter le milieu universitaire (et n'ont donc pas répondu à l'enquête).

→ Pour les membres du personnel des universités, ces violences ont diminué leur productivité au travail, provoqué plus souvent l'envie de quitter le secteur universitaire, conduit à un plus grand isolement social et à une insatisfaction à l'égard de leur travail. Pour les étudiantes et les étudiants, les violences de genre ont augmenté leur absence aux cours, diminué leur réussite académique, conduit à un plus grand isolement social et une insatisfaction à l'égard de leurs études.

Les mesures conservatoires et provisoires revêtent une importance considérable en termes de protection des victimes. Tout en respectant la présomption d'innocence des auteurs présumés, ces mesures ne peuvent en aucune manière se traduire par une aggravation de la situation de la victime. Ainsi, un écartement de la victime – plutôt que de l'auteur – ne peut se prolonger à son détriment au-delà de la période strictement nécessaire à l'instruction des faits.

Lorsque la victime est étudiante, l'université est tenue d'assurer sa protection en vertu de la mission de service public qu'elle assume et de l'article 45 du décret du 12 décembre 2008. Ce dernier doit être intégré dans les règlements internes des institutions.

Enfin, les procédures de signalement de faits, de situations ou de lieux problématiques sont, dans l'état actuel des choses, souvent insatisfaisantes et à géométrie variable, ce qui pourrait engager la responsabilité des universités. L'ensemble de cette question doit être réexaminé en profondeur.

LES POURSUITES

Les poursuites des auteurs de violence représentent la dimension la plus négligée par les universités. Elles sont pourtant indispensables tant à la protection des victimes qu'à la prévention du risque en raison de leur valeur d'exemple. Les personnes soupçonnées de faits de violence doivent être poursuivies et, le cas échéant, sanctionnées, dans le respect des droits de toutes les parties concernées, y compris le droit à la défense et la présomption d'innocence⁹. Le fait pour les institutions de ne pas poursuivre peut engager leur responsabilité légale.

Ces poursuites peuvent se dérouler simultanément dans le cadre légal des procédures internes relevant du droit disciplinaire et dans le cadre des procédures externes de droit commun (les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire, l'inspection du contrôle du bien-être au travail, la plainte à l'auditorat du travail).

⁹ Voir les recommandations 766 à 802 du rapport final.

DES INTERPRÉTATIONS / La démarche d'audit du comité d'expert·es

Le 24 mars 2022, le Recteur de l'UCLouvain adressait un message à la communauté universitaire afin de poser les bases du programme « Respect – pour combattre le harcèlement » de l'UCLouvain, avec l'objectif « de renforcer et d'améliorer les dispositifs existants mais aussi, dans un deuxième temps, d'engager des réformes structurelles après une évaluation complète de la situation par un comité indépendant ».

Un comité indépendant, nommé « Comité d'expert·es 'Harcèlement et violences de genre' », est donc mis en place par les autorités de l'UCLouvain, et réalisera sa mission en dialogue avec les autorités universitaires. Sous la présidence de la Professeure Françoise Tulkens, 12 membres issus des différents « corps » de l'université (corps académique, scientifique, étudiant, et personnel administratif et technique), et désignés par les autorités académiques, se sont réunis à 17 reprises entre avril 2022 et mai 2023.

Le comité a choisi de s'inspirer de la méthodologie de l'audit interne¹, et non d'adopter une méthode de recherche traditionnelle. Dans une perspective constructive, un audit vise à identifier des

problèmes structurels sur la base d'une analyse de risques, et à formuler des propositions pour y remédier. Il s'appuie pour l'essentiel sur une étude documentaire, et sur la réalisation d'entretiens. L'audit se déroule en trois phases, qui ne répondent pas à un découpage strict : la planification, la réalisation et enfin la communication et le suivi du rapport.

Dans un premier temps, le comité a interprété son mandat comme incluant une analyse des principes structurant une politique de lutte contre le harcèlement et les violences de genre, au service du respect des droits fondamentaux, de l'excellence universitaire et du développement durable – ces principes pouvant, *mutatis mutandis*, être pertinents et s'appliquer à d'autres formes de harcèlement et de violence. Il a appréhendé les questions de genre tout à la fois comme spécifiques et systémiques. Partant de cette vision, il a cherché à rencontrer des expertises et des expériences diversifiées, à croiser les regards et à développer une approche holistique et pragmatique.

Après avoir fait valider l'interprétation de son mandat, le Comité a considéré essentiel d'organiser les auditions en séance plénière afin de construire une connaissance collective d'ordre sociologique sur le phénomène de violence et harcèlement

fondés sur le genre dans l'enseignement supérieur, et pour comprendre dans quel contexte le droit opère. Le comité a mené 41 auditions, en garantissant l'anonymat, avec les autorités universitaires, les services concernés de l'administration, les représentations des différents corps, et les acteur·rices en charge de la prévention dont les missions sont définies par le Code du bien-être au travail. En parallèle, le Comité a analysé les documents internes et externes permettant de reconstituer le cadre légal et réglementaire et les pratiques internes de la lutte contre le harcèlement.

Sur la base des recommandations internationales relatives aux politiques de lutte contre le harcèlement, le comité a établi un référentiel pour guider ces entretiens, d'une part, et réaliser une synthèse critique du dispositif, de l'autre. Le travail du comité s'est traduit par un rapport volumineux, structuré autour des « 4 P » (Politique intégrée, Prévention, Protection des victimes, Poursuite des auteurs), assorti de 144 recommandations. Il appartient à présent aux autorités universitaires de mener à bien la troisième phase de l'audit : diffusion du rapport, réformes structurelles et mise en œuvre d'un plan d'action intégrant les recommandations du comité.

¹ Bien décrite ici : <https://www.economie.gouv.fr/files/fichismethodologiques.pdf>

Un accompagnement des victimes doit être envisagé tout comme la création d'un fonds de soutien pour les procédures judiciaires. Comme cela se fait à l'étranger, les institutions d'enseignement et de recherche pourraient envisager de se constituer partie civile devant les tribunaux aux côtés de la victime. En effet, la violence de genre porte aussi préjudice à ces institutions : arrêts de travail, dégradation de l'atmosphère de travail, perturbation des dispositifs pédagogiques, insécurité sur le site, etc.

LA NÉCESSITÉ D'UN ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL

La mise en œuvre d'une politique ambitieuse et volontariste de lutte contre les violences de genre implique d'associer tant les représentant·es des corps que les structures de gouvernance académique et de concertation sociale, de budgétiser les moyens humains et financiers requis. Cette politique devrait être affichée publiquement sur le portail des universités. Au-delà des bonnes volontés sur lesquelles reposent largement les dispositifs de la politique de genre, les implications des personnes en cette matière doivent être reconnues et valorisées institutionnellement. Des moyens et des dispositifs renforcés doivent être mis en place pour le soutien et l'accompagnement des groupes vulnérables, comme les étudiant·es boursier·es et Erasmus, les doctorant·es boursier·es ou les étudiant·es stagiaires, notamment dans les hôpitaux universitaires, au terme d'un processus participatif.

Même si l'adoption d'un cadre normatif cohérent et efficace est rendue plus complexe pour le secteur de l'enseignement supérieur belge en raison de la communautarisation des compétences, les universités ne peuvent se dédouaner d'accorder une attention soutenue aux principes qui doivent inspirer une politique intégrée de

Les institutions d'enseignement et de recherche pourraient se constituer partie civile devant les tribunaux aux côtés de la victime.

lutte contre les violences fondées sur le genre. Il est bon de rappeler ces principes :

- > l'application effective du principe d'égalité des hommes et des femmes et l'interdiction de toute forme de discrimination ;
- > la reconnaissance des violence fondées sur le genre comme des atteintes aux droits humains ;
- > la prise en considération de ces situations comme des phénomènes structurels et systémiques ;
- > l'adoption d'une approche transversale de genre avec une attention spécifique pour les personnes relevant d'un (ou plusieurs) groupe(s) vulnérable(s) ;
- > une attitude de compréhension et de bienveillance envers les victimes, sans préjudice des droits fondamentaux des auteur-es présumé-es ;
- > le rôle de la sécurité juridique au bénéfice de toutes les parties ;
- > le souci de l'effectivité des dispositifs légaux dans l'esprit d'une approche intégrée, réflexive et dynamique des risques ;
- > le respect des obligations de l'Université en termes de prestataire de service public, financée par des fonds publics.

On constate que la « tolérance zéro », répétée comme un slogan, sans la mise en œuvre concrète d'une politique intégrée, suscite de grandes frustrations. Les institutions d'enseignement et de recherche devraient plutôt faire savoir qu'elles s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens humains et matériels requis pour mener une politique de genre digne de confiance. Les mesures adoptées, quelles qu'elles soient, doivent être associées à des engagements budgétaires qui peuvent garantir leur effectivité. L'implication de l'institution se mesure par les moyens qu'elle mobilise pour sa politique de genre et la place accordée à cette problématique parmi les autres enjeux sociétaux.

La responsabilité des universités est d'utiliser leur position privilégiée et leurs ressources pour permettre à toute personne – particulièrement les plus vulnérables – de vivre libre de toute forme de violence. C'est une question de justice et d'égalité qui engage la responsabilité sociétale des universités. Elles doivent incarner un *role model* vis-à-vis des étudiant-es, de la communauté universitaire et de la société en général.

POUR ALLER PLUS LOIN

Comité d'expert.es « Harcèlement et violences de genre ». (2023), Rapport final, UClouvain, <https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-respect/Rapport-final-du-Comite-d-experts-vf.pdf?itok=D-YOHS7Y>

Les membres du comité d'expert-es « Harcèlement et violences de genre » sont : Annalisa Casini, François Delnooz, Jacques Laffineur, Corentin Lahouste, Auriane Lamine, Jacques Marquet, Anne-Sophie Masureel, Geneviève Meurisse, Eva Pigeon, Margaux Roberti-Lintermans, Céline Romainville, Françoise Tulkens, Pierre Vanderstraeten, Pascale Vielle. UniSAFE, Ending Gender Based Violence, <https://unisafe-gbv.eu/outputs/publications/>

COORDINATION

Rédaction en chef

Gaëlle Gaëtane Chapelle
> gachapelle@gmail.com
> +32 495 36 11 09

Graphisme et mise en page

Marie-Hélène Grégoire (misenpage.be)

Éditeur responsable

Marc Zune, Institut IACCHOS,
place Monstequieu 1, 1348 Louvain-la-Neuve

COMITÉ DE RÉDACTION

Mathieu Bouhon > mathieu.bouhon@uclouvain.be
Matthieu de Nanteuil > matthieu.denanteuil@uclouvain.be
Brigitte Maréchal > brigitte.marechal@uclouvain.be
Laura Merla > laura.merla@uclouvain.be
Martin Wagener > martin.wagener@uclouvain.be
Marc Zune > marc.zune@uclouvain.be

ISSN

> version papier : 2736-5670
> version en ligne : 2736-5689

L'Institut d'analyse du changement dans l'histoire et les sociétés contemporaines (IACCHOS) est une confédération scientifique de 10 centres de recherche

