

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

RAPPORT TUNISIE



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

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

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

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

7 Impasse N° 1 Rue 8840 Centre Urbain Nord
BP 105 Cité Al khadhra 1003 - TUNIS
Tél : (216 71) 790 511 - Fax : (216 71) 780 002
www.cawtar.org

cawtar@cawtar.org - info@cawtar.org

<https://www.facebook.com/CenterofArabWomenforTrainingandResearch>
<https://www.youtube.com/channel/UCivSHGOeUfcb7yamv5pD3yw>
https://twitter.com/CAWTAR_NGO

Tous droits réservés

© CAWTAR
- 2020 -

ISBN :
978 - 9973 - 837 - 75 - 2

Equipe CAWTAR

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

Comité scientifique

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

Equipe de pays

- Khaoula Matri
- Maher Trimech
- Pierre-Noël Denieuil

Edition et relecture

- Faiza Benhadid
- Meriem Boudjadja

Avant-propos & Remerciements

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

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

Grâce à une méthodologie et des outils innovants dans le domaine de la Recherche-Action et à la participation des parties prenantes concernées à savoir les enseignant(e)s, les étudiant(e)s et les cadres et employé(e)s de l'administration dans les universités, facultés et instituts ciblés, une connaissance pertinente sur la VFG dans les espaces publics et à l'université a pu être produite et traduite dans :

- Un rapport de pays pour le Maroc et un rapport de pays pour la Tunisie (en français) sont postés dans une version électronique sur le Centre d'échange d'informations sur le Genre de CAWTAR à l'adresse suivante : <http://www.cawtarclearinghouse.org/Site%20Pages/English/Home.aspx>
- Une brochure pour chaque rapport sera publiée, version papier et version électronique, dans les trois langues (arabe, français, anglais), résumant les principaux faits, conclusions et recommandations.
- Le rapport régional reprend un état des lieux au niveau régional couvrant les mêmes domaines que les rapports de pays, à savoir l'état de l'égalité et celui de la Violence Fondée sur le genre selon les perspectives de Droits humains et de Développement. Il synthétise aussi l'analyse de situation et les résultats de l'expérience sur le terrain dans les deux pays.

La directrice exécutive et l'équipe de CAWTAR voudraient saisir cette opportunité pour remercier tou(te)s les participant(e)s à la Recherche Action parmi les enseignant(e)s, les étudiant(e)s ainsi que les cadres et employé(e)s de l'administration pour la générosité de leur partage malgré la sensibilité du sujet ; le comité scientifique pour son soutien jamais démenti; l'équipe de recherche en Tunisie pour avoir créé une dynamique au sein de leur université avec leurs collègues et leurs étudiant(e)s ; et enfin les associations de femmes, de développement ou celles spécialisées dans la lutte contre la Violence Fondée sur le Genre pour leur participation effective et leur soutien tout au long du processus jusqu'à la discussion finale et la validation des résultats ainsi que la sélection des priorités dont une commune aux deux pays.

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

- Professeur Ali Mtiraoui, Président de l'Université de Sousse.
- Professeur Montassar Ouairi, Doyen de la Faculté de Droit et des Sciences Politiques, Sousse.
- Professeur Kamel Jerfel, Doyen Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, Université de Sousse.
- Mme Fathia Hizem, Présidente de l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates à Sousse.
- Mme Alia Daaloul, Présidente de l'Union Nationale de la Femme Tunisienne à Sousse.

Soukaina Bouraoui
Directrice Exécutive,
CAWTAR

Remerciements de l'équipe de pays

Nos remerciements vont en premier lieu aux étudiantes, employées et enseignantes qui, en nous accordant un entretien individuel ou en participant aux groupes de discussion⁽¹⁾, nous ont donné de leur temps et accepté de revenir sur leurs vécus et expériences souvent douloureuses.

Nous remercions également les étudiants, les employés et les enseignants qui ont bien voulu nous consacrer un peu de leur temps et ont répondu aux entretiens individuels et ont participé aux focus group.

Nous tenons à remercier, également, l'équipe de l'ATFD, pour l'accueil et l'organisation des groupes de discussion auprès des étudiant(e)s et des associations dans le local du centre d'écoute de Sousse et l'équipe de l'UNFT pour l'organisation du deuxième Discussion Focalisée de Groupe auprès des étudiant(e)s.

Nous remercions spécialement Madame Soukeina Bouraoui, directrice de CAWTAR, pour son soutien continu et d'avoir veillé à la réalisation de ce travail dans les meilleures conditions par la mise en place des ressources techniques, logistiques et humaines.

Nous remercions l'équipe de CAWTAR: Mmes Faiza Benhadid, Hedia Belhadj Youcef ainsi que Madame Souleima Majeldi Mansouri, pour leur professionnalisme et de leur persévérance dans la réalisation ce travail.

1. Focus Group

TABLE DES MATIÈRES

Equipe de travail	3
Avant-propos et remerciements	4
Remerciements de l'équipe de pays	6
Table des matières	7
Liste des abréviations	11
INTRODUCTION	15
Note préliminaire : Le contexte et les objectifs généraux de l'étude sur la VFG	15
I. Le Genre et la Violence	16
1. Penser l'approche Genre et l'expression des Identités Genre	16
2. La violence est à définir dans une perspective Genre	18
3. La Violence Fondée sur le Genre : cadre légal et différentes formes	19
4. La situation de la VFG en Tunisie	20
II. L'Université comme opérateur de lien social	22
1. Un espace public à configuration variable	22
2. Les carrières sexuées à l'Université : des chiffres significatifs	23
III. Objectifs et cadre méthodologique de l'étude	25
1. Deux hypothèses ont présidé à l'étude et aux enquêtes	25
2. La définition des objectifs	26
3. Les questions de recherche	26
4. Le cadre et la méthode de travail	26
5. La structure du rapport	27
PREMIERE PARTIE : Le Contexte Tunisien	29
I. La situation socio-économique	29
II. La situation politique	31
III. Situation de l'égalité Genre en Tunisie	33
IV. La situation de la femme tunisienne sur le marché national du travail et de l'emploi	35
1. La participation des femmes sur le marché du travail	35
2. La présence féminine dans divers secteurs d'activités	37
3. L'implication de la femme dans la vie politique	39

V. L'esprit des lois et la situation de la VFG en Tunisie	40
1. Les acquis de la nouvelle constitution	40
2. L'instance nationale pour la prévention de la torture	41
3. La prévention et la lutte contre la traite des femmes	41
4. La loi organique 58-2017 du 11 août 2017	43
5. Les pressions de la société civile : des amendements du code pénal aux nouveaux textes de lois	45

DEUXIEME PARTIE : État des lieux du savoir sur la VFG, méthodes, cadres et thématiques

47

Introduction	47
---------------------	-----------

I. Le cadre international : plaidoyer et sensibilisation	49
-----------------------------------------------------------------	-----------

1. La Convention Internationale sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes/CEDEF	49
2. La déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1993	49
3. La Conférence Internationale sur la Population et le Développement/CIPD, Le Caire, 1994	50
4. La quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Pékin en 1995	50
5. Les évènements internationaux	51

II. Les études de référence sur la situation de la VFG en Tunisie	52
--------------------------------------------------------------------------	-----------

1. Expériences et évidences d'ailleurs	52
2. Les débuts de la recherche sur la VCF/VFG en Tunisie et premiers intérêts institutionnels	53
3. Le premier état des lieux sur la violence fondée sur le Genre	54
4. La première enquête nationale sur la Violence Contre les Femmes en Tunisie (ONFP, 2010)	56
5. L'enquête sur la gestion des revenus au sein des familles (CREDIF, 2010)	58
6. Le Profil Genre (2014)	58
7. L'enquête sur la VFG dans l'espace public (CREDIF, 2016)	60
8. L'enquête « Une lecture analytique pour la construction de la Violence Basée sur le Genre/VBG dans les moyens de transport » (CREDIF, Tunis, 2016.)	63
9. L'enquête qualitative sur « les représentations sociales des violences faites aux femmes chez les hommes: jeunes et adultes » (2018)	64
10. « Inégalités et discriminations juridiques à l'encontre des femmes et des filles dans la législation tunisienne » (CREDIF, 2016)	65

III. Les indicateurs, les guides manuels et services	67
1. La recherche d'indicateurs pour mieux cibler la VFF (CREDIF, 2018)	67
2. Accès aux soins et aux services de prise en charge	68
3. Les guides de bonnes pratiques	69
IV. Les acteurs nationaux en charge de la lutte contre la VFG	61
1. Le CREDIF	61
2. Les actions de la société civile	72
3. Le CAWTAR	75
V. La violence à l'Université et l'Université face à la question Genre	77
1. En Afghanistan, l'étudiante infériorisée par la norme sociale	77
2. En Éthiopie, une culture de la discrimination sociale confortant un milieu hostile	78
3. Au Québec, la loi du silence dans une société non discriminatoire	78
4. A Genève, une volonté politique de rectifier les inégalités	79
5. La question « Genre » à l'Université tunisienne : des initiatives individuelles à rebours de l'institution	80
VI. Cadre théorique et académique de l'approche Genre	83
1. Les travaux universitaires et l'accumulation d'un savoir scientifique sur la VFG en Tunisie	83
2. L'approche Genre comme assignation sociale	85
3. De la violence à la domination sociale, la transmission des discriminations	87
4. Le harcèlement et ses techniques	89
TROISIEME PARTIE : La VFG à l'université	93
Note préliminaire : Méthodologie et outils de la recherche à l'épreuve du terrain	93
I. Les représentations sociales de l'espace universitaire, de l'espace public et de la VFG	96
1. Le point de vue des étudiants: Une représentation ambivalente de l'espace	96
2. Pour les enseignants, les cadres et les employés	101
3. L'Université et la question des territoires	103
4. Les enjeux de pouvoir et relations conflictuelles dans l'espace universitaire	105
5. Les représentations réciproques des groupes d'acteurs en présence	107

II. Vécus et perceptions des violences dans le milieu universitaire et dans l'espace public	115
1. Points de vue sur la VFG dans l'Université	115
2. La VFG dans l'espace public périphérique de l'Université	120
3. Les différents vécus de la violence dans l'espace universitaire	125
4. Harcèlement sexuel dans l'espace universitaire : auteurs, lieux et situations	134
III. Réactions, attitudes et conduites face aux victimes de harcèlement sexuel et moral	147
1. Typologie des comportements dans le milieu universitaire envers la VFG : de l'indignation à la normalisation et à la justification	147
2. Le mur du silence dans l'enceinte universitaire	150
3. L'absence de sanctions et la chape de plomb institutionnelle	151
CONCLUSION GÉNÉRALE	153
1. L'analyse institutionnelle et l'approche des représentations	153
2. Synthèse des recommandations pour les prochaines étapes	155
Annexes	159
ANNEXE 1 : Méthodologie et outils de la recherche	159
ANNEXE 2 : Programmes nationaux et régionaux et internationaux (sensibilisation et stratégie nationale sur la VFG)	165
ANNEXE 3 : Références bibliographiques	167

LISTE DES ABREVIATIONS

ADFM	Association Démocratique des Femmes du Maroc
AECID	Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement
AFTURD	Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement
AFP	Agence France Presse
ANC	Assemblée Nationale Constituante
ARP	Assemblée des Représentant(e)s du Peuple
ATPE	Association Tunisienne de la Protection de l'Enfance
ATFD	Association Tunisienne des Femmes Démocrates
ATFJ	Association Tunisienne des Femmes Juristes
ATI	Agence Tunisienne d'Internet
CAWTAR	Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes ⁽²⁾ (CEDAW)
CEE	Communauté Économique Européenne
CEOFVV	Centre d'Ecoute et d'Orientation des Femmes Victimes de Violence
CEVIPOF	Centre de recherches politiques de Sciences Po
CDIS	Centre de Défense et d'Intégration Sociale
CIPD	Conférence Internationale sur la Population et le Développement
CWGL	Centre pour le leadership mondial des femmes ⁽³⁾
CREDIF	Centre de Recherches, d'Études, de Documentation, et d'Information sur la Femme
CSB	Centre de Santé de Base
CSP	Code du Statut Personnel
DAW	Division for the Advancement of Women ⁽⁴⁾
DFSG	Discrimination Fondée sur le Sexe et le Genre
DRAS	Direction Régionale Des Affaires Sociales
EAF	Académie européenne des femmes en politique et business
ECOSOC	Conseil Economique et Social des Nations Unies.
ENDA	Environmental Development Action in the Third World
ENVEFFT	Enquête Nationale sur la Violence Envers les Femmes et les Filles en Tunisie
FDSP	Faculté de Droit et de Sciences Politiques
FIDH	Fédération Internationale des Droits Humains

2. The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women/CEDAW

3. Center for Women's Global Leadership/CWGL

4. Division pour la promotion de la femme

FLSH	Faculté des Lettres et des sciences Humaines
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit ⁽⁵⁾
HCDH	Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme
IADH	Institut Arabe des Droits de l'homme
IDH	Indice de Développement Humain
IISG/OCDE	Indice des institutions sociales et du Genre du Centre de développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques ⁽⁶⁾
INS	Institut National de la Statistique
UN INSTRAW	United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women ⁽⁷⁾
ISBA	Institut Supérieur des Beaux-Arts
ISFF	Institut Supérieur de Finance et de Fiscalité
LTDH	Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme
MAFF	Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille
MAFFEPA	Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Âgées
MDHJT	Ministère des Droits de l'Homme et de la Justice Transitionnelle
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MI	Ministère de l'Intérieur
ODDs	Objectifs de Développement Durable ⁽⁸⁾
ODMs	Objectifs Du Millénaire ⁽⁹⁾
OGEC	Observatoire sur le Genre et l'Égalité des Chances (entre les sexes)
OMCT	Organisation Mondiale Contre la Torture ⁽¹⁰⁾
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONFP	Office National de la Famille et de la Population
ONGs	Organisations Non Gouvernementales
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDC	Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime ⁽¹¹⁾
ONU Femmes	Entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes

5. Agence De Coopération Internationale Allemande pour le Développement.
6. The OECD Development Centre's Social Institutions and Gender Index (SIGI)
7. Institut International de Recherche et de Formation pour la Promotion de la Femme des Nations Unies
8. Sustainable Development Goals/ SDGs
9. Millennium Development Goals/MDGs
10. WOAT: World Organization Against Torture
11. UNODC: United Nations Office on Drugs and Crime

OSAGI	Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women ⁽¹²⁾
OSC	Organisation/s de la Société Civile
OSF	Open Society Fondations
Oxfam	Oxford Committee for Famine Relief ⁽¹³⁾
PARJ	Programme d'Appui à la Réforme de la Justice
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PUF	Presses Universitaires de France
RA	Recherche Action
RéQEF	Réseau québécois en études féministes
SEFF	Secrétariat d'Etat pour les affaires de la Femme et la Famille
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNJT	Syndicat National des Journalistes Tunisiens
TAMSS	Tunisian Association for Management and Social Stability ⁽¹⁴⁾
TD	Travaux Dirigés
TP	Travaux Pratiques
UE	Union Européenne
UGTT	Union Générale des Travailleurs Tunisiens
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNFT	Union Nationale des Femmes Tunisiennes
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour les Activités de Population
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UNIFEM	Fonds de développement des Nations unies pour la femme
UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
UTSS	Union Tunisienne de Solidarité Sociale
VCF	Violence Contre les Femmes
VFFs	Violences Faites aux Femmes
VFG	Violence Fondée sur le Genre
WEF	World Economic Forum ⁽¹⁵⁾

12. Bureau de la conseillère spéciale pour les questions de genre et la promotion des femmes

13. Fondée en Grande Bretagne en 1942, cette organisation a évolué pour devenir « Oxfam International » qui a été formée en 1995 par un groupe d'ONGs indépendantes à travers le monde.

14. Association tunisienne pour la gestion et la stabilité sociale

15. Forum Economique Mondial

Note préliminaire : Le contexte et les objectifs généraux de l'étude sur la VFG

La Violence Contre les Femmes/VCF et fondée sur le Genre est un phénomène universel. Cependant, les États et les sociétés le traitent différemment. De nombreuses actions ont été entreprises à tous les niveaux pour prévenir et combattre la VFG, mais l'absence de politiques, de stratégies et de programmes cohérents sur la manière de répondre à ce problème et les conséquences multisectorielles qui y sont liées montrent qu'il reste beaucoup à faire pour résoudre cette série de difficultés auxquelles sont confronté/e/s les survivant/e/s aux différentes formes de VFG, particulièrement dans les espaces publics qui sont considérés dans la représentation sociale des sexes comme des espaces d'hommes.

Entraver l'accès des femmes aux espaces publics dans leur diversité va les priver de jouir de leurs droits en général, comme le droit à l'éducation (l'école, l'université), le droit à la santé et à la santé reproductive (l'hôpital, le centre de santé), le droit au travail (le lieu de travail et les services qui y sont liés) ainsi que le droit à la participation économique dans son ensemble, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, et le droit à la participation politique ou simplement le droit à la liberté de circulation en tant que droit humain fondamental : aller où elles veulent quand elles le veulent.

Le projet cadre de la présente étude s'inscrit dans un partenariat entre le CAWTAR⁽¹⁶⁾ et l'OSF et couvre deux pays, à savoir la Tunisie et le Maroc. Il vise à traiter la question de la Violence Fondée sur le Genre/VFG dans les espaces publics et avec un intérêt particulier pour l'espace universitaire avec les objectifs suivants:

- Comblent les lacunes dans les connaissances et informations requises sur la VFG dans les espaces publics et les limitations imposées aux femmes dans l'accès à ces espaces, ce qui en fin de compte affecte leurs droits aussi bien légaux qu'humains⁽¹⁷⁾ dans ces espaces, y compris les droits à l'éducation, à la santé, au travail et à la participation économique.
- Contribuer au changement des politiques et des attitudes vis-à-vis de la VFG dans les espaces publics en menant des actions de plaidoyer et en renforçant le niveau de prise de conscience parmi les acteurs et parties prenantes concernés, y compris les détenteurs de droit et ceux à qui incombe la réalisation de ces droits.

16. L'approche stratégique du CAWTAR s'appuie sur la production de connaissances et de données probantes en vue de renforcer les capacités techniques et institutionnelles dans la région de manière à permettre aux femmes de devenir pleinement autonomes et de jouir de leurs droits humains à égalité avec les hommes.

17. Les droits légaux tels que stipulés dans la législation nationale à commencer par la Constitution et les droits humains conformément aux engagements des États-Parties à travers leur ratification des conventions internationales

I. Le Genre et la Violence

1. Penser l'approche Genre et l'expression des Identités Genre

L'assignation des rôles et l'interaction hommes/femmes. Les rapports hiérarchiques développés, les rôles et les statuts attribués aux femmes et aux hommes sont le fruit d'une construction sociale qui s'initie dès la petite enfance, ou même avant leur naissance. Les normes et les valeurs sociales partagées socialement assignent aux hommes et aux femmes ce qu'ils/elles doivent être et ce qu'ils/elles doivent faire et comment ils/elles sont censé(e)s ré-agir. Selon Marylène Liber, « *Penser le Genre consiste ainsi, dans un premier temps, à rendre compte des discours sur ce que « sont » ou devraient être les hommes et les femmes et à mettre en lumière les représentations et les pratiques des deux groupes sexués, en fonction des divers contextes. L'effet de naturalisation incite en effet la majorité des acteurs sociaux à penser et se penser en tant qu'homme ou femme et à reproduire un nombre important d'a priori et de manières d'être et de faire* »⁽¹⁸⁾.

Le Genre signifie, selon la définition proposée par CAWTAR dans le cadre conceptuel de l'étude « *Le statut défini par la société pour les hommes et les femmes, sur la base de leur appartenance sexuelle -mâle et femelle- et en conséquence les attentes et attributs personnels que la société considère appropriés aux hommes et aux femmes à chacune des étapes de leur cycle de vie. Ces attentes définissent pour chacun d'entre eux leurs capacités, comportements, attitudes sur la base des critères sociétaux reconnus de masculinité et de féminité* »⁽¹⁹⁾. L'approche Genre s'inscrit simultanément dans trois dimensions consignées en 1972 dans le rapport d'orientation stratégique du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/MESR:

- « *Les différences entre femmes et hommes sont aussi le résultat d'une construction sociale qui attribue des rôles, des statuts, des qualités, des aptitudes, des goûts, différenciés ;*
- *Les relations entre femmes et hommes sont insérées dans un rapport de pouvoir, c'est-à-dire que ces relations structurent l'organisation sociale autour d'un dispositif hiérarchique qui pose la supériorité du masculin sur le féminin et à partir duquel se dessine le devenir des individus et des collectifs ;*
- *Les catégories d'hommes et de femmes, de masculin et de féminin, sont pensées en interaction, comme étant définies l'une par rapport à l'autre. Le Genre concerne donc autant les femmes que les hommes, le masculin que le féminin* »⁽²⁰⁾.

18. Lieber Marylène, Genre, violences et espaces publics, la vulnérabilité des femmes en question, Paris, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, 2008, p.16.

19. Faiza Benhadid « Prévention de la violence fondée sur le genre dans les espaces publics notamment dans les universités : construire des évidences pour des solutions efficaces », CAWTAR, p.41.

20. Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Egalité entre les femmes et les hommes Orientations stratégiques pour les recherches sur le genre, Paris, Novembre 2012, p11.

La bicatégorisation⁽²¹⁾ et la production sociale du Genre comme diviseur. Adopter une approche Genre en matière de recherche consiste à analyser la façon par laquelle les catégories sexuées « homme » et « femme » sont le produit d'un processus social et historique de « bicatégorisation » qui crée et hiérarchise deux groupes sociaux en leur assignant des qualités propres. Comme le souligne l'expression « *doing gender* », l'approche Genre est un processus visant à créer et fixer les différences sexuées, à les présenter comme naturelles et à les utiliser ensuite aux fins de justifier « *l'essentialisme des sexes* ».

La théorie d'Erving Goffman, par rapport au Genre, s'inscrit dans la description des « *mécanismes de la production sociale du Genre comme dualité hiérarchisée par l'organisation sociale, et son renforcement par les institutions ou ce qu'il appelle la réflexivité institutionnelle* »⁽²²⁾. Si le Genre se définit comme un rapport de pouvoir exercé par les hommes sur les femmes, caractérisé par une distribution déséquilibrée des rôles et des tâches, dans la sphère privée comme dans la sphère publique (y-compris la sphère professionnelle), il est reconceptualisé par Joan Scott qui va en élargir le sens et le définir comme « *une catégorie utile d'analyse historique* », « *qui mobilise la théorie poststructuraliste et l'analyse de discours, débordant ainsi la seule sphère du travail. La félicité du terme Genre est ensuite portée par la fécondité théorique du mouvement Queer⁽²³⁾ aux États-Unis dans les années 1990 et le développement de la théorie et de l'histoire de la sexualité* »⁽²⁴⁾.

Le Genre comme rapport social et « *diviseur* »⁽²⁵⁾ constitue un objet de débat entre l'appellation du Genre ou des genres, partant du constat que le Genre ne construit pas le sexe, mais les sexes. Selon cette approche parler « des » « *au pluriel pose donc problème en instaurant une confusion entre deux usages du terme Genre, l'un renvoyant à un simple fait social qui pourrait s'extraire du sexe, l'autre à un rapport social dichotomisant. L'usage du terme Genre au singulier permet ainsi de souligner la démarche selon laquelle le Genre est un "diviseur", au sens d'un système de relations sociales produisant deux sexes posés comme antagonistes : les hommes et les femmes. Les parties divisées ne forment plus l'explication mais ce qui est à expliquer.* »⁽²⁶⁾

21. « La bicatégorisation par sexe désigne le processus par lequel sont créés deux groupes distincts et hiérarchisés (male/femelle ; hommes/femmes) une séparation qui prétend refléter une division biologique » <https://www.cairn.info/encyclopedie-critique-du-genre--9782707190482-page-87.htm#>

22. AzadehKian, « Erving Goffman : de la production sociale du genre à l'objectivation sociale des différences biologiques », in *Sciences sociales le genre*, Paris, La Découverte, 2010, p. 276.

23. C'est un « terme anglais signifiant « étrange » fréquemment utilisé comme une insulte visant à stigmatiser les homosexuels ou toute catégorie de personne n'entrant pas dans la norme du genre. C'est par une opération de « retournement du stigmate » qu'avec ironie s'est créé un mouvement politique, à la fin des années 1980 et au début des années 1990, revendiquant un positionnement politique contestataire. Tout en considérant les identités, comme n'ayant pas de fondement naturel, ce mouvement s'affirme par une revendication identitaire stratégique visant à faire des minorités et des identités sexuelles le lieu de la contestation des normes dominantes. » Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012. Voir aussi le chapitre 2 de la même référence.

24. L. Bernil, S. Chauvin, A. Jaunait, A. Revillard, Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012, p.27.

25. Employé par certaines auteures comme le système des relations sociales basé sur deux sexes adversaires, les hommes et les femmes.

26. L. Bernil, S. Chauvin, A. Jaunait, A. Revillard, Op.cit., p30.

2. La violence est à définir dans une perspective Genre

Qu'est-ce-que la violence ? La conceptualisation de la violence a été élaborée par plusieurs disciplines, en sciences humaines et sociales pour cerner cette notion et dégager ses conséquences destructrices. Françoise Héritier définit la violence comme : « *toute contrainte de nature physique ou psychique susceptible d'entraîner la terreur, le déplacement, le malheur, la souffrance ou la mort d'un être animé* »⁽²⁷⁾. Cette définition générique mentionne, essentiellement, les effets de tout acte ou attitude qui suscite la souffrance physique et psychologique. Les actes violents sont donc considérés comme une atteinte à l'intégrité physique et psychique de la personne. En termes de droits humains, la violence est considérée comme « *une violation des droits fondamentaux de l'être humain* ». La violence peut aussi affecter la capacité d'une personne à prendre ses décisions d'une manière autonome. La notion de « violence symbolique », développée par Pierre Bourdieu élargit la définition de la violence. Ce concept de violence symbolique « *rend compte de toutes formes invisibles de contrainte qui ont pour caractéristique de s'exercer avec la « collaboration » des personnes visées* »⁽²⁸⁾.

La violence comme domination de Genre, et l'expression de la masculinité. Selon Christine Delphy « *le Genre est le système de division hiérarchique de l'humanité en deux moitiés inégales* »⁽²⁹⁾. Cette approche nous met sur une piste de compréhension sociale, culturelle et historique des violences faites aux femmes. En effet, cette approche met l'accent sur les caractéristiques socioculturelles attribuées aux sexes biologiques. Selon Dorra Mahfoudh, sociologue tunisienne, « *la violence est fondée sur un rapport de force ou de domination entre au moins deux personnes, elle exprime le désir d'imposer sa volonté, de dominer autrui, de le harceler, voire même de le dévaloriser ou de l'humilier* »⁽³⁰⁾. Ainsi le terme VFG « *désigne toutes les violences commises par les hommes en tant qu'hommes envers les femmes en tant que femmes. Le concept est aussi pertinent pour penser les violences commises par les hommes contre d'autres hommes pensés comme efféminés ou inférieurs sur le plan de la virilité. Les violences de Genre sont des "décrets d'application" du Genre comme loi sociale, tout en contribuant activement à sa reproduction* »⁽³¹⁾. Butler (2006) les décrit comme « *le fruit d'un apprentissage social. Cet apprentissage social, cette socialisation, repose sur la performativité du Genre* ».

La VFG trouve ses significations dans les normes sociales perpétrées dans les discours, les clichés, les stéréotypes, les images et les pratiques au quotidien. Elle est souvent incorporée dans la conduite des hommes et des femmes, banalisée par les structures sociales et institutionnelles des sociétés. La culture au travers de ses éléments constitutifs (les valeurs, la langue, la religion, les proverbes, la production artistique-

27. Héritier Françoise, « La violence, les mots, le corps », Cahiers du Genre, n° 35/2003, p.17.

28. M. Lieber, Genre, violences et espaces publics, la vulnérabilité des femmes en question, Paris, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, 2008, p.22.

29. C. Delphy, « travail ménager ou travail domestique », extrait du texte Berni L, op.cit., p.31.

30. D.Mahfoudh « La violence de genre : un objet difficile à construire » in La violence fondée sur le genre en Tunisie état des lieux, Ministère de la Santé Publique, Office National de la Famille et de la Population, Tunis, 2007.

31. L. Berni ,S. Chauvin, A. Jaunait, A. Revillard, op.cit., p.30.

chansons, films, etc.) justifie et normalise les violences contre les femmes. Cette violence établie sur la domination masculine, est considérée comme « naturelle ». En effet, l'autorité, le pouvoir et la supériorité des hommes sur les femmes font partie des traits socio-culturels de l'identité masculine. En évoquant les masculinités-ou les féminités-, les hommes et les femmes apprennent les conduites, les attitudes et les rôles construits par la société en essayant de s'identifier et de se conformer. La performance du Genre fait apparaître le pouvoir et les privilèges socio-économiques pour les hommes comme étant « naturels » et « normaux » plutôt que comme le fruit de constructions sociales. Elle suppose parfois que la notion de violence constitue une expression naturelle et essentielle de la masculinité. Le recours à la violence peut représenter un effort de reconstruction d'une masculinité instable (Kristin L. et coll., 2001). Jean Marie Muller considère à ce titre que : « *la culture confectionne un habillage qui a pour but, non pas de désigner la violence, mais de la déguiser. Cet habillage veut occulter la violence en la légitimant comme un droit de l'homme et en l'honorant comme la vertu de l'homme fort. [...] La représentation culturelle de la violence vise toujours à ennoblir la violence et à masquer tout ce qui est ignoble en elle* »⁽³²⁾. Ainsi une déconstruction des attitudes et des comportements des genres constitue une première visée qui va nous permettre d'analyser la VFG.

3. La Violence Fondée sur le Genre: cadre légal et différentes formes

Dans le cadre légal tunisien les violences sont multiformes, toutes sphères confondues (sphère privée, sphère publique et sphère professionnelle). Elles se conjuguent dans des actes visibles et invisibles et sont définies dans la loi organique du 11 août 2017 comme suit⁽³³⁾ :

La violence physique : tout acte nuisible ou de sévices portant atteinte à l'intégrité ou à la sécurité physique de la femme ou à sa vie, tels que les coups, coups de pieds, blessures, poussées, défiguration, brûlures, mutilation de certaines parties du corps, séquestration, torture et homicide.

La violence morale : toute agression verbale, telle que la diffamation, l'injure, la contrainte, la menace, l'abandon, la privation des droits et des libertés, l'humiliation, la négligence, la raillerie, le rabaissement et autres actes ou paroles portant atteinte à la dignité humaine de la femme ou visant à l'intimider ou la dominer.

La violence sexuelle : tout acte ou parole dont l'auteur vise à soumettre la femme à ses propres désirs sexuels ou aux désirs sexuels d'autrui, au moyen de la contrainte, du dol, de la pression ou autres moyens, de nature à affaiblir ou porter atteinte à la volonté, et ce, indépendamment de la relation de l'auteur avec la victime.

32. J-M. Muller, « Philosophie de la non-violence ». In Ferenczi Thomas (ed). Faut-il s'accommoder de la violence ? « La violence, les mots, le corps », Cahiers du Genre, n° 35/2003.

33. Telles que précisées dans la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017.

La violence politique : tout acte ou pratique fondé sur la discrimination entre les sexes dont l'auteur vise à priver la femme ou l'empêcher d'exercer toute activité politique, partisane, associative ou tout droit ou liberté fondamentale.

La violence économique : tout acte ou abstention de nature à exploiter les femmes ou les priver des ressources économiques, quelle qu'en soit l'origine, telle la privation des fonds, du salaire ou des revenus, le contrôle des salaires ou revenus, l'interdiction de travailler ou la contrainte à travailler.

Du harcèlement moral au harcèlement sexuel. Claudia de Gasparo définit le harcèlement comme des « *actes perpétrés à l'encontre d'une ou plusieurs personnes, dont la quantité et la fréquence déterminent le harcèlement moral. Il s'agit par exemple du refus de toute communication verbale, de faire corriger des fautes inexistantes, de donner des consignes contradictoires, de priver quelqu'un de matériel ou d'informations indispensables à l'accomplissement de ses tâches, de fixer des objectifs irréalistes, ou encore de ne pas tenir des promesses de promotion* »⁽³⁴⁾. Le harcèlement sexuel « *est une pression exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ou inférioriser ses caractéristiques sexuelles (aspects physiques, orientation sexuelles, etc.) et qui a pour effet de compromettre le droit de la victime à des conditions de travail, d'études ou de vie raisonnables ou son droit à la dignité* »⁽³⁵⁾. Le harcèlement est « *une question complexe impliquant les femmes, leurs perceptions et leurs comportements, et les normes sociales dans la société. De toutes les formes que peut revêtir la violence contre les femmes, le harcèlement sexuel est le plus omniprésent et le plus insidieux ; et ce d'autant plus qu'il est considéré comme un comportement « normal » et non comme une agression sur les femmes. Le plus souvent le harcèlement sexuel apparaît sous la forme de pouvoir ou de désir ou des deux. Nous ne pouvons pas comprendre la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail à moins de prêter attention aux problèmes socioculturels prédominants, au Genre et à la sexualité, et à l'impact sur la condition de la femme* »⁽³⁶⁾.

4. La situation de la VFG en Tunisie

D'après les recherches récemment publiées, la Violence Fondée sur le Genre, sous ses différentes formes, est une réalité sociale et culturelle qui touche au minimum une femme sur deux dans la société tunisienne, L'enquête nationale menée en 2010 par l'Office National de la Famille et de la Population/ONFP a recensé 47% de prévalence des violences faites aux femmes, essentiellement dans l'espace familial et l'espace intime. Cinq ans après, le taux s'élève à 53% dans l'espace public, d'après les résultats de l'enquête nationale sur « la violence fondée sur le Genre dans l'espace public en Tunisie », réalisée en 2015 et publiée en 2016 par le Centre de Recherche d'Études,

34. C. De Gasparo, « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique », Cahiers du Genre, 2003/2 n° 35, p. 169.

35. Introduction aux études sur le genre, p. 88.

36. Faiza Benhadid « Prévention de la violence fondée sur le genre dans les espaces publics notamment dans les universités : construire des évidences pour des solutions efficaces », CAWTAR p.44.

de Documentation et d'Information sur la Femme/CREDIF. Ces chiffres alarmants témoignent d'un vécu pénible des femmes tunisiennes subissant au quotidien toutes les formes de violence et ce, malgré les acquis en matière juridique.

En ce sens, le Code du Statut Personnel/CSP, la levée des réserves (17 avril 2014) portant sur certains articles de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes/CEDEF, l'égalité entre des citoyens et des citoyennes garantie par la nouvelle Constitution, ne semblent pas suffire pour concrétiser l'égalité et changer la condition féminine dans le pays. L'adoption d'une loi intégrale contre les violences faites aux femmes constitue le fruit de militantisme des féministes, des institutions et des associations, qui défendent la cause féminine. Elle est aussi l'un des résultats attendu de l'opérationnalisation de la Stratégie Nationale de Lutte Contre la Violence Contre les Femmes/VCF (2007) en Tunisie. Elle a pu mettre en évidence les préoccupations des différent(e)s intervenant(e)s dans le domaine d'Égalité Genre se focalisant sur la formation et l'instauration des structures qui protègent les survivantes à la violence dans les différentes sphères. L'état des lieux conduit par Dorra Mahfoudh pour le compte de l'Office National de la Famille et de la Population/ONFP situe les racines de la VCF dans plusieurs sources et plus particulièrement « *dans la culture et les représentations sociales (y compris la langue et la religion). Certaines sociétés la tolèrent ou la légitiment au nom de l'honneur ou de l'affirmation de la virilité* »⁽³⁷⁾. Bien mieux, « *les valeurs transmises par la socialisation primaire, associées aux caractéristiques du masculin et du féminin, déterminent les rôles des femmes et des hommes et les rapports sociaux qui les lient. Cet « habitus sexué » exerce à son tour une influence sur les décisions que prendront les femmes pour s'en sortir* »⁽³⁸⁾.

37. D. Mahfoudh, La violence fondée sur le genre en Tunisie. État des lieux, Tunis, ONFP, 2007, p.36.

38. Ibid., p. 37.

II. L'université comme opérateur de lien social

1. Un espace public à configuration variable

L'espace universitaire est un espace public⁽³⁹⁾ qui répond à des représentations et à des pratiques différenciées et plurielles selon le statut de ses usagers. La sociabilité des enseignant(e)s n'est pas celle des étudiant(e)s ni celle du personnel administratif, qui assure des services aux deux premiers et veille sur l'organisation du système d'enseignement et des activités scientifiques.

L'organisation de l'université tunisienne. Les établissements d'enseignement sont dirigés par des directeurs/trices ou des doyen(ne)s élu(e)s, à partir de l'année 2011. Ces établissements, essentiellement d'enseignement et de formation sont structurés selon le régime de départements ou de spécialités. Les différents intervenant(e)s dans cet espace ne le perçoivent et ne se l'approprient pas de la même manière ; cela est dû au statut, à la situation et au rôle de chacun/e au sein de cet univers. En Tunisie, l'espace universitaire est composé de trois milieux essentiels à savoir : l'institution d'enseignement (faculté, école supérieure, institut supérieur), le foyer (les locaux étatiques qui hébergent les étudiant(e)s) et le restaurant. Ce sont les principaux endroits qui constituent le milieu universitaire entre enseignement, recherche académique, activités scientifiques et culturelles, et enfin les services.

Un cadre d'apprentissage pour les un(e)s, un cadre professionnel pour les autres. L'intégration dans cet espace est censée assurer l'enseignement et l'apprentissage aux étudiant(e)s et les préparer pour le marché du travail. L'université en tant que cadre d'apprentissage diffère du lycée, dans son règlement et dans son régime pédagogique. Elle est un milieu de « liberté » pour les étudiant(e)s (en ce qui concerne le suivi des cours) et les projets d'avenir. Le monde universitaire constitue aussi un milieu de rencontre et de socialisation assez spécifique pour une catégorie sélective de la jeunesse.

Pour le corps enseignant, l'université ne représente pas seulement un milieu de travail et de carrière professionnelle, mais en parallèle un cadre pour la recherche et pour les activités scientifiques. D'une manière générale, les enseignant(e)s ont des tâches professionnelles spécifiques : la formation, l'encadrement, l'évaluation des projets et des travaux académiques selon les spécialités et les filières, le montage des projets de Mastère et de doctorat, la promotion de la recherche et de l'édition universitaire, des travaux académiques, etc.

39. « Selon la définition proposée par Jean Rémy (Rémy, 1991), l'espace public est une ressource socialement disponible dont les modes d'appropriation évoluent avec le temps. Une dimension supplémentaire peut y être apportée si l'on considère l'importance de la disposition spatiale des bâtiments. Nous avons en effet pu voir de quelle manière deux conceptions architecturales opposées peuvent générer des pratiques et représentations dissemblables », extrait de l'article de Pierre Fankignoulle et Edith Bodson « Le campus universitaire comme espace public : des représentations aux pratiques », *Études de communication [En ligne]*, 18 | 1996, mis en ligne le 21 juin 2011, consulté le 26 mai 2018. URL : <http://journals.openedition.org/edc/2453> ; DOI : 10.4000/ edc.2453.

Un milieu de transmission du savoir, qui demeure sélectif et codé. L'espace universitaire est considéré comme sélectif. Il est à la fois un espace intellectuel où se fabrique l'intelligence de la génération future et où pratiquement tous les acteurs sont majeurs, des citoyen(e)s libres et responsables. Il est en même temps un lieu de reproduction sociale où les acteurs occupent des positions Fondées sur la hiérarchie et sur les contraintes du statut assigné à chacun selon l'éthique et le règlement interne des institutions. Un examen permettra d'analyser si cet espace assure l'égalité des chances, ses fonctionnalités en matière de socialisation et de sociabilité Fondées, en termes de carrière et de promotion professionnelle, de réussite scolaire et de formation pour les étudiant(e)s.

2. Les carrières sexuées à l'Université : des chiffres significatifs

En Tunisie, la démocratisation de l'enseignement supérieur est marquée par une augmentation considérable des taux tenant compte de la distribution Genre. Que ce soit pour l'accès des étudiantes à l'enseignement supérieur, ou l'intégration professionnelle des enseignantes, les chiffres sont en augmentation permanente.

Les femmes enseignantes. En termes de parité et d'égalité de chances, le rapport national Genre publié, pour l'année 2014/2015, met en évidence une croissance considérable d'accès des femmes à l'université : le personnel enseignant est composé de 11041 enseignantes et 11784 d'enseignants, avec un indice de parité de 0.94%⁽⁴⁰⁾. Néanmoins, la différence reste plutôt importante lorsqu'il s'agit de grade et de carrière professionnelle avec seulement 18 femmes pour 100 professeurs hommes, et seulement 36 femmes pour 100 hommes avec le grade de maître de conférences. En effet, les femmes sont minoritaires dans l'encadrement. Elles sont cependant majoritaires au niveau de l'assistantat, le grade le plus bas de la pyramide, avec un indice parité positif, de 1.6%⁽⁴¹⁾. Ainsi, et d'après ces chiffres, le milieu académique comme d'autres milieux professionnels en Tunisie est caractérisé par plusieurs obstacles quant à la progression professionnelle des femmes. Concernant la représentativité des enseignants universitaires selon le grade, on trouve 1065 enseignantes permanentes sur un nombre total enseignants de 2177. Le déséquilibre de parité s'accroît au niveau des grades plus avancés. En effet, la faible promotion professionnelle des femmes est ainsi évoquée dans l'enquête nationale sur « la violence fondée sur le Genre dans l'espace public en Tunisie » : « *Les chiffres les plus parlants concernent l'activité actuelle des femmes et des hommes : alors qu'une majorité d'hommes travaillent (67%), les femmes, elles, sont au foyer (65%). Les causes relèvent de l'ordre du devoir social pour les femmes (mariage, vie conjugale et éducation des enfants) alors qu'elles sont d'ordre personnel pour les hommes (conditions de travail insatisfaisantes)* »⁽⁴²⁾. Le double travail des femmes actives, le travail rémunéré et les tâches domestiques, peuvent être considérés comme un handicap dans la carrière scientifique et professionnelle.

40. Institut National de la Statistique, Rapport National Genre, Tunis, 2015, p.46.

41. Voir le tableau n°21, p. 47 du rapport national genre

42. CREDIF, La violence fondée sur le genre dans l'espace public en Tunisie, 2016, pp. 59-60.

Les diplômées du supérieur. Ce taux est en augmentation remarquable. Pour l'année universitaire 2013/2014, on note 61000 diplômés soit 67% de filles contre 63% quatre années plus tôt⁽⁴³⁾. Au cours de cette même année, le nombre d'étudiants inscrits en licence fondamentale ou appliquée, dans les universités tunisiennes est de 91320 étudiants dont 61288 sont des femmes⁽⁴⁴⁾. Les étudiantes inscrites en Mastère, sont majoritaires⁽⁴⁵⁾. Ce chiffre marque une baisse considérable au niveau d'inscription en doctorat⁽⁴⁶⁾. Les données statistiques témoignent d'un écart remarquable entre l'investissement des femmes dans l'enseignement supérieur et leur carrière académique et scientifique. Les postes de décision et la promotion académique des femmes sont très réduits. Malgré l'accès croissant des étudiantes à l'université, leur réussite dans le cursus universitaire, en comparaison avec les hommes, en taux et en chiffre n'est pas en concordance logique. À l'Université de Sousse⁽⁴⁷⁾ (terrain de cette étude) les statistiques régionales⁽⁴⁸⁾ correspondent aux statistiques nationales, quand à la présence féminine à l'université⁽⁴⁹⁾. Au niveau Mastère⁽⁵⁰⁾, recherche ou professionnel, les étudiantes s'investissent plus dans leurs études, elles représentent 73,3% des étudiants inscrits en Mastère. Les indices statistiques témoignent de l'investissement des Tunisiennes dans les études supérieures qui se féminisent de plus en plus. Le taux de diplômées en Mastère de recherche est de 75%, pour l'année universitaire 2014/2015. Quand on monte dans l'échelle académique, la représentativité des femmes en taux et en nombre diminue. En effet, le nombre des « thésards » ne dépasse pas 12 soit un peu moins de la moitié des thésards (26).

43. Rapport national genre, op.cit., p. 47.

44. Données statistiques Générales sur les Universités Tunisiennes (2010/2011 - 2014/2015), Bureau des études et de la planification et des programmes, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, p.7.

45. Le nombre d'étudiantes est de 26233 sur un total de 37957 inscription pour l'année universitaire 2014/2015. Données statistiques Générales sur les Universités, p.9.

46. A raison de 7756 femmes contre un total de 11481 d'inscription en doctorat.

47. Voir Données Statistiques Générales sur les Universités Tunisiennes, p. 7.

48. Le nombre d'étudiants en Licence Fondamentale est de 11320 étudiants, dont 7879 étudiantes, **soit 69**, 60% du taux d'étudiant inscrits pour l'année universitaire 2013/2014. Quant au nombre de diplômés Données statistiques Générales sur les Universités Tunisiennes, p.14.

49. 4562 licenciés dont 3100 sont des femmes, à raison de 68% du total des diplômés

50. Données statistiques Générales sur les Universités Tunisiennes, p.9.

III. Objectifs et cadre méthodologique de l'étude

La réalité sociale et l'état des lieux de la Violence Fondée sur le Genre dans les milieux universitaires sont le domaine de questionnement qui portera sur les représentations et les conduites violentes contre les femmes afin de comprendre les logiques de (ré)-actions des acteurs et des actrices par rapport aux violences subies et aux violences perçues. Interroger les perceptions de la Violence Fondée sur le Genre/ VFG signifie aussi cerner nécessairement les représentations de l'espace universitaire, en comparaison avec les autres espaces publics. Les facteurs socio-culturels, socio-économiques, les appartenances idéologiques, les histoires personnelles seront prises en compte dans l'analyse des profils et des situations. Le contexte social et historique n'en sera pas moins important, pour comprendre la problématique générale de la VFG, notamment en relation avec l'adoption de la loi intégrale contre les violences à l'encontre des femmes.

1. Deux hypothèses ont présidé à l'étude et aux enquêtes

La VFG se manifeste en référence à la norme sociale. Elle renvoie au système normatif de la société, qui produit les rapports sociaux inégalitaires de sexes. Quelle que soit la forme de violence exercée contre les femmes, ou les conditions dans lesquelles une femme peut subir une ou plusieurs agressions, il ne s'agit pas d'un fait isolé et rare, d'une situation particulière ou d'une relation intersubjective. La VFG est un fait social « total » selon l'expression de M. Mauss, elle est ancrée dans la culture de la société, enracinée dans ses différentes expressions sociales et culturelles et implantée dans les schèmes de pensée des individus.

L'université est un opérateur et reproducteur des rapports sociaux. Elle reproduit les inégalités contre les femmes, préserve les normes de la société et génère les hiérarchies fondées sur le Genre. L'université comme sphère sociale ne diffère pas des autres sphères publiques, malgré sa vocation intellectuelle. En effet, la domination masculine se reproduit dans l'espace universitaire en tant qu'espace public et professionnel, au travers des normes sociales et du rapport de pouvoir hiérarchisé : elle n'encourage pas la promotion professionnelle des femmes et l'obtention de postes de pouvoir ou de décision. Elle est également un espace à risque pour les étudiantes qui se trouvent en bas de l'échelle dans la structure hiérarchique et subissent du harcèlement sexuel. Même si la VFG prend une certaine spécificité liée à la nature de l'espace universitaire, les enjeux, les mécanismes et les réactions des victimes se ressemblent, par rapport aux autres espaces publics ou par rapport aux autres milieux de travail.

2. La définition des objectifs

Tenant compte du but de cette recherche, qui se propose d'intervenir au niveau de l'espace universitaire afin d'amener les acteurs de cette institution à agir sur la réalité de la VFG avec les objectifs suivants :

- Produire un savoir scientifique en ce qui concerne le phénomène de la violence à l'université.
- Identifier les différentes formes de violence exercées contre les femmes dans l'espace universitaire.
- Identifier les causes et les mécanismes de ce phénomène, les mobiles des agresseurs, les enjeux psychologiques, sociaux, économiques, et les nuances quant aux formes de violences, etc.
- La formulation de recommandations pratiques, dans l'objectif de renforcer les capacités des différents intervenants – enseignant(e)s, étudiant(e)s en matière de lutte contre la violence fondée sur le Genre au niveau des institutions universitaires étudiées.
- Favoriser l'émergence d'un mode d'action publique en l'occurrence le plaidoyer à l'échelle de l'université, pour renforcer la mise en application des recommandations tenant compte des acteurs engagés (étudiantes, enseignantes, etc.).

3. Les questions de recherche

- Quelles sont les représentations sociales de l'espace public et de l'espace universitaire chez les différents acteurs du milieu universitaire ?
- Quelles sont les formes de violence fondée sur le Genre spécifiques à cet espace ? Quelles sont les situations qui génèrent des violences contre les femmes de ce milieu ?
- Quel est l'impact des violences et des inégalités sur la carrière professionnelle ou de la réussite académique ?
- Quelles sont les attitudes et les stratégies des victimes ? Selon quelle mesure ? Les justifient-elles, les condamnent-elles ?
- Quelles sont les attentes et les propositions des différents acteurs (selon le rôle, la position et le statut), de ce milieu, pour une atmosphère moins discriminatoire et moins sexiste envers les femmes ? Comment conçoivent-ils/elles la prévention contre la VFG ?

4. Le cadre et la méthode de travail

La démarche qualitative adoptée pour répondre aux objectifs de l'enquête, va viser l'appréhension des représentations, des conduites et du vécu des violences, les logiques d'action et les comportements des différents(e)s intervenant(e)s au sein de l'espace universitaire. Les entretiens et les focus ont été effectués auprès des étudiant(e)s, du corps enseignant et du corps administratif, de quatre établissements universitaires, concernant la Faculté de Droit et des Sciences Politiques (FDSP), l'Institut Supérieur

de Finance et de Fiscalité (ISFF), l'Institut Supérieur des Beaux-Arts (ISBA) et la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines (FLSH).

Techniques de recherche. La partie empirique de cette étude a été réalisée grâce à l'utilisation de deux techniques d'enquête à savoir l'entretien semi-directif approfondi et les groupes de discussion⁽⁵¹⁾. La population cible de notre recherche a concerné trois types d'acteurs qui occupent des positions, des statuts et des fonctions différents au sein de l'espace universitaire, représentés par les catégories des étudiant(e)s, des enseignant(e)s et employé(e)s (voir Annexe 1).

La première catégorie, celle des étudiants et des étudiantes, constitue le point focal de l'étude. Pour des raisons de disponibilité et d'organisation, et pour répondre aux exigences de l'enquête, la recherche empirique a été entamée avec les étudiant(e)s, avec des entretiens individuels conduits dans quatre établissements universitaires. Ces étudiant(e)s étaient interrogé(e)s d'une manière individuelle. Vers la fin de l'entretien, il leur était proposé aussi de participer aux groupes de discussion dont les objectifs et les axes ont été élaborés à la lumière des résultats des entretiens effectués auprès des étudiant(e)s. Les deux groupes de discussion réalisés auprès des étudiant(e)s ont pris en considération la diversité d'appartenance idéologique, sociale, institutionnelle, d'expérience, etc. Parmi les enquêté(e)s par entretien, seuls les étudiant(e)s engagé(e)s dans des associations culturelles ou syndicales ont répondu positivement à la participation aux deux groupes de discussion. Les autres se sont excusé(e)s ou ne répondaient pas. De nouveaux/nouvelles étudiant(e)s parmi les plus motivé(e)s/« touché(e)s » ont accepté d'assister et de témoigner. La majorité a aussi exprimé son intérêt de participer activement à la campagne de sensibilisation, et sa volonté de porter le projet en tant que membres actifs/ actives de la scène universitaire.

Quelques questions, de la grille d'entretien, ont été modifiées selon le statut et la fonction des interlocuteurs. Au final, 20 entretiens ont été réalisés auprès des étudiant(e)s, 6 entretiens auprès des enseignant(e)s et 6 autres auprès des cadres administratifs. 2 groupes de discussion avec des étudiant(e)s, 1 groupe de discussion avec les enseignant(e)s, et un autre avec les cadres administratifs. Le groupe de discussion regroupant les associations militantes pour la cause féminine et les droits humains a été représenté par trois associations, dans lequel n'assistaient que des femmes. Les profils ont été visiblement diversifiés.

5. La structure du rapport

Le présent rapport se structure en trois parties. La première partie évalue le contexte global de la Tunisie en vue de mieux cerner les spécificités et les dynamiques qui portent aujourd'hui tant sur la question de l'égalité hommes/femmes que sur celle du rôle à jouer de l'université. La situation socio-économique et politique, le positionnement de la Tunisie dans le monde en matière d'égalité de Genre, la position de la femme sur le marché du travail et de l'emploi, ainsi que le cadre constitutionnel, puis législatif et juridique seront abordés en vue de circonscrire la question de la VFG en Tunisie.

51. Focus Group

La seconde partie procédera à l'état des lieux des savoirs et produits accumulés sur la question de la VFG en Tunisie à commencer par les actions, programmes de sensibilisation et conférences internationales à propos de l'élimination des formes de violences contre les femmes, ainsi que des guides et autres outils disponibles sur la VFG. Elle déclinera ensuite les grandes études de références conduites sur la VFG en Tunisie : les enquêtes françaises, les premières enquêtes médico-psychologiques, les premiers états des lieux tunisiens (ONFP) autour des questions de santé, puis les travaux du Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille/MAFF dont la stratégie nationale ainsi que du Centre de Recherches, d'Études, de Documentation, et d'Information sur la Femme/CREDIF sur la violence contre les femmes dans la période postrévolutionnaire et sur les transports. Les associations militantes, les réseaux associatifs et les travaux académiques seront aussi évoqués. Une section sera plus particulièrement consacrée à l'analyse de la littérature concernant les violences en milieu universitaire telle que l'infériorisation estudiantine en Afghanistan, la discrimination sociale en Ethiopie, la loi du silence au Québec, la volonté politique à Genève, le militantisme féministe en Tunisie.

La troisième partie sera consacrée aux enquêtes de terrain menées dans quatre espaces universitaires qui se situent dans la ville de Sousse durant la période avril-septembre 2018 abordant une série de catégories et de sous-catégories de recherche telles que les représentations sociales de l'espace universitaire, les perceptions et le vécu des violences dont la violence politique, le harcèlement, le ressenti des victimes, les attitudes et comportements stigmatisant, la femme comme objet de la morale, les avatars du sexisme et les représentations de la violence face aux enjeux de Genre mais aussi face aux rapports sociaux entre enseignants, étudiants, cadres administratifs et employés.

A la lumière des données recueillies et en réponse aux questionnements de l'étude, cette partie est organisée en trois sections : 1) les représentations de l'espace universitaire, de l'espace public et de la Violence Fondée sur le Genre/VFG, 2) le vécu de la VFG et 3) les attitudes et les réactions des acteurs sociaux face à la VFG à l'université. La conclusion du rapport de l'étude de terrain porte sur les propositions et les recommandations des acteurs en matière de lutte, de protection et de prévention.

PREMIERE PARTIE : LE CONTEXTE TUNISIEN

I. La situation socio-économique

Après l'indépendance, la Tunisie a connu deux modèles de développement, le modèle dirigiste et le modèle néolibéral. Le premier, communément appelé le « modèle coopératif » a été adopté dans des circonstances de crise sociale (pauvreté propagée), économique (limites du capital privé, annulation des crédits étrangers) et politique (guerre de la décolonisation contre l'armée française en 1961 et la tentative du putsch en 1962). Pour toutes ces raisons, l'Etat a choisi d'être omniprésent et omnipotent à travers un modèle dirigiste de développement. Malgré ses ambitions sociales et ses références à connotation socialiste, ce modèle a vu ses limites avec la crise sociale et politique de 1969. Le deuxième modèle adopté à partir des années soixante-dix avait comme dogme le néolibéralisme avec comme finalité de créer la richesse par l'investissement essentiellement du capital privé dans l'industrie et de miser sur la privatisation croissante de l'activité économique

En dépit des résultats positifs enregistrés aux niveaux des indicateurs économiques tout au long des cinq premières années (les chiffres indiquent un taux de croissance supérieur ou égale à 4%), l'expérience s'est soldée par une nouvelle crise sociale en 1978, suivie par d'autres crises en 1981, 1984, 2008, et 2011. Toutes ces crises sociales, économiques, et politiques ont démontré les limites des modèles de développement mis en œuvre après l'indépendance et ont dévoilé les fractures sociales que ces choix ont causées et/ou creusées. Les mouvements de contestation qu'a connus Tunisie à partir de 2010 ont encore une fois montré combien les fractures sociales étaient profondes touchant les régions, les classes sociales, les générations, les hommes et les femmes, le système politico-juridique. Malgré les résultats enregistrés et les acquis cumulés depuis l'indépendance relatifs notamment aux équilibres macroéconomiques, force a été de constater, par les instances nationales et internationales⁽⁵²⁾, leur fragilité et ce même quelques années après la révolution⁽⁵³⁾. En effet, le rapport de la Banque Mondiale réservé à la Tunisie⁽⁵⁴⁾ évoque des taux économiques considérés comme modestes avec une croissance de l'ordre de 2% en 2017. Une inflation accélérée qui a atteint le niveau de 7.6% en février 2018⁽⁵⁵⁾. Le même rapport affirme que la Tunisie est confrontée à d'importants déficits (6.1% en 2017) aux niveaux budgétaire et extérieur. Le déficit du compte courant a atteint 10.2%, seuil pour la banque mondiale, soit un véritable record : la dette publique et la dette extérieure sont passées

52. Endettement PIB 2015: 57.2%; 2016 : 62.9%, un fort déficit courant de 9% du PIB (2015 : 8.9%, World Bank, IMF. www.banquemondiale.org/fr/country/tunisia/.../economic-outlook-april-2017

53. La croissance du PIB s'est établie à 1% pour l'ensemble de l'année 2016 (2015 : 1.1%), le taux de chômage atteignait 15,6% fin 2016 (fin 2015 : 15,4%) et le déficit budgétaire annuel s'élevait à 6% du PIB (2015 : 5.6%), L'Institut National de la Statistique, <http://www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/chomage%20T3.pdf>

54. Tunisie : rapport de suivi de la situation économique (octobre 2017) <https://www.banquemondiale.org/fr/country/tunisia/publication/tunisia-economic-outlook-october-2017>

55. Tunisie : rapport de suivi de la situation économique (octobre 2017) <https://www.banquemondiale.org/fr/country/tunisia/publication/tunisia-economic-outlook-october-2017>

respectivement à 73% et 80%, autres indicateurs alarmants⁽⁵⁶⁾. Le chômage, l'une des principales causes de la révolution, a atteint 15.5% en 2017, avec un taux beaucoup plus élevé dans les zones défavorisées et dépasse le seuil de 22%⁽⁵⁷⁾ et une faiblesse au niveau du taux d'activité de la population de l'ordre de 50% et surtout un taux d'activité des femmes plus faible, soit une augmentation à 31% après avoir été situé à 28%. En 2010 soit un an avant la « révolution »⁽⁵⁸⁾, les diplômés universitaires représentent déjà 23% des chômeurs.

Dans le classement du Forum Economique Mondial/WEF⁽⁵⁹⁾ portant sur l'Indice de compétitivité mondiale 2016-2017⁽⁶⁰⁾, la Tunisie se situe à la 95^{ème} position sur 138 pays⁽⁶¹⁾. Parmi les principaux obstacles au développement économique de la Tunisie évoquées pour cette classification, « l'inefficacité de la bureaucratie », « l'instabilité du cadre politique » et « la corruption ». Selon l'organisation *International Crisis Group*, de nombreuses réglementations et pratiques administratives filtrent l'accès au marché et au crédit, privilégiant une minorité d'acteurs économiques et par conséquent, nourrissent la corruption, l'économie parallèle et la contrebande⁽⁶²⁾. En matière de pauvreté, la banque mondiale⁽⁶³⁾ évoque des taux en nette amélioration (15.2% en 2015, 20.5% en 2010, et 23.1% en 2005). A vrai dire ces taux cachent une réalité différente sur la pauvreté. Les disparités régionales, problème épineux de l'économie tunisienne, persistent. Ainsi, le nord-ouest et le centre-ouest affichent des taux près de deux fois supérieurs à la moyenne nationale. Cette donne résume en fait toute une structure économique clivée entre des zones défavorisées et d'autres caractérisées par des taux de croissance meilleurs. Ce clivage se manifeste à tous les niveaux (éducation, santé, etc.) où la femme représente le maillon le plus faible et le groupe le plus marginalisé⁽⁶⁴⁾.

56. Ibid.

57. Ministère du développement, Le livre blanc, régionale, 2012

58. Tunisie : rapport de suivi de la situation économique (octobre 2017), op. cit, p, 18

59. World Economic Forum

60. Global Competitiveness Index 2016-2017 du WEF

61. Voir, <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1>

62. <https://www.crisisgroup.org/middle-east-north-africa/north-africa/tunisia/177-blocked-transition-corruption-andregionalism-tunisia>

63. www.banquemonnaie.org/fr/country/tunisia/.../economic-outlook-april-2017

64. Institut National de la Statistique, Rapport National Genre, Tunis, op.cit.

II. La situation politique

Le changement au niveau politique qu'a connu la Tunisie a libéré la parole de la femme tunisienne ainsi que la parole sur la femme tunisienne. L'enquête de l'office national de famille et de la population sur la violence à l'égard de la femme tunisienne réalisée en 2010 n'a été rendue publique qu'en 2011⁽⁶⁵⁾, c'est-à-dire après le régime politique déchu. Il faut pour comprendre cette dynamique qui s'est impactée positivement sur les droits de la femme, faire un survol du changement opéré au niveau politique.

La Constitution de 1959, telle qu'amendée, établissait un système politique où le président de la République était doté de pouvoirs importants. La pratique politico-constitutionnelle jusqu'en 2011 n'a fait que renforcer le pouvoir exécutif aux dépens des autres pouvoirs, aboutissant à créer un régime politique dominé par le seul chef de l'État et dépourvu d'équilibre entre les pouvoirs. Marqués par cette expérience, les différents partis représentés au sein de l'ANC ont tous été motivés par l'établissement d'un régime permettant à la fois de gouverner efficacement le pays, mais consacrant également les équilibres et les contre-pouvoirs nécessaires, afin d'éviter les dérives du passé. Néanmoins, les positions des différents partis politiques quant à l'articulation de ces pouvoirs politiques étaient différentes. En effet, ils ont développé un système politique en tenant pour acquis un système électoral proportionnel aux plus forts⁽⁶⁶⁾. Avec ce système, et au regard de la réalité socio-politique tunisienne de l'après 2011, la probabilité de voir émerger un seul parti doté d'une majorité absolue était faible. Ce scénario s'est confirmé lors des élections de 2011⁽⁶⁷⁾ et de 2014⁽⁶⁸⁾ où aucun parti n'a été en mesure de recueillir une majorité absolue à l'Assemblée Nationale Constituante/ANC qui a promulgué la nouvelle constitution de la deuxième république, et à l'Assemblée des Représentants du Peuple/ARP qui a promulgué la loi 58-2017 relative à la lutte contre la violence à l'égard de la femme.

Du point de vue du pluralisme politique, le système électoral choisi a présenté l'avantage de faire entrer à l'ANC, et puis à l'ARP, plusieurs forces politiques qui ont dû s'allier pour former et soutenir des gouvernements. « Ce système électoral possède ses détracteurs qui estiment qu'il a induit une instabilité générant des gouvernements de coalitions de partis ou de mouvements ». Selon eux, la difficulté à concilier des agendas⁽⁶⁹⁾ et des priorités politiques différentes s'est avérée une source d'instabilité politique qui s'est négativement répercutée sur les performances des gouvernements successifs⁽⁷⁰⁾. Les prérogatives plus limitées que celles attribuées au président de la République sous la Constitution de 1959 constituent un changement constitutionnel assez radical par rapport à l'histoire récente du pays. En effet, en rupture fondamentale avec le régime

65. Enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes en Tunisie, Office national de la femme et de la famille, Tunisie, 2010.

66. Loi organique n° 2014-16 du 26 Mai 2014 relative aux élections et aux référendums.

67. Instance supérieure indépendante des élections, rapport pour les élections de 2011.

68. Instance supérieure indépendante des élections, rapport pour les élections de 2014.

69. https://democracy-reporting.org/wpcontent/uploads/2018/11/DRI-TN_rapport_r%C3%A9gime_politique_tunisien_2018_web.pdf, p. 9.

70. H.CHEKIR et W. FERCHICHI, Le travail législatif à l'épreuve de la constitution tunisienne et des conventions internationales, Rapport FIDH, octobre 2014- octobre 2015, avec le Soutien de la Fondation Friedrich Ebert, Tunis, 2015, 195 pp.

tunisien d'avant 2011, la nouvelle Constitution place le pouvoir législatif au centre de l'architecture institutionnelle démocratique. L'Assemblée des Représentants du Peuple/ARP, par l'intermédiaire de ses membres élus au suffrage universel, a le pouvoir de proposition des lois, elle adopte les lois, elle décide de donner sa confiance à une équipe gouvernementale après présentation de son programme. Le gouvernement est responsable devant l'ARP et dépend d'une majorité parlementaire au sein du pouvoir législatif⁽⁷¹⁾. La Constitution tunisienne a prévu un exécutif à deux pôles. Celui-ci est exercé par le président de la République et un gouvernement présidé par le chef du Gouvernement. Le président, symbole de l'unité de l'État, garant de son indépendance et de sa continuité ainsi que de la protection de la Constitution. Le gouvernement émane du Parlement. Le président de la République charge le candidat du parti politique ou la coalition ayant obtenu le plus grand nombre de sièges au sein de l'ARP de former le gouvernement. Le gouvernement n'est pas constitutionnellement sous la tutelle du président de la République et est seulement responsable devant l'ARP. Ainsi l'architecture du régime politique, telle que consacrée dans la Constitution de 2014, combinée avec le mode de scrutin retenu pour les élections législatives est un compromis politique répondant à deux problématiques: concevoir un système de gouvernance fonctionnel et minimiser le risque d'abus de pouvoir et de domination d'une institution, voire d'un acteur politique, au détriment des autres. La finalité de cette configuration du champ politique consiste à garantir un État démocratique, promouvoir les libertés citoyennes et garantir les droits de l'homme. La nouvelle Constitution approuvée en janvier 2014, montre des signes positifs en termes de défense des droits humains en général et les droits des femmes en particulier. Ses articles 21 et 46 traitent la question de l'égalité. L'art 21 dispose que « tous les citoyens et les citoyennes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination aucune »⁽⁷²⁾. L'Art 46 dispose que « l'État s'engage à garantir les droits acquis des femmes et œuvre à les soutenir et développer. L'État garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines (...) » et qu'il « prend les mesures nécessaires pour éliminer les violences faites aux femmes »⁽⁷³⁾. Ces choix au niveau de la structure du régime politique ont fait gagner à la Tunisie d'après le rapport mondial sur la démocratie de « The Economist Group », 21 places entre la période allant de 2011-2012 à 2014-2015. D'après ce rapport, la Tunisie occupe le 63^{ème} rang, soit un gain de 35 positions par rapport à 2010-2011 où le pays se trouvait au 98^{ème} rang avec un score de 60.31 et de 3 positions par rapport à 2013-2014, soit 66^{ème} avec un score de 55.4⁽⁷⁴⁾.

-
71. https://democracy-reporting.org/wpcontent/uploads/2018/11/DRI-TN_rapport_r%C3%A9gime_politique_tunisien_2018_web.pdf, p. 9.
72. Constitution de la République Tunisienne, Journal Officiel de la République Tunisienne Numéro Spécial, 20 avril 2015, p.5.
73. Ibid, p.8.
74. « Democracy Index 2010: Democracy in retreat », Economist Intelligence Unit, http://graphics.eiu.com/PDF/Democracy_Index_2010_web.pdf
« Democracy index 2011: Democracy under stress » [archive], Economist Intelligence Unit. https://www.eiu.com/public/topical_report.aspx?campaignid=DemocracyIndex2011
Democracy index 2012: Democracy at a standstill, Economist Intelligence Unit. <http://na-abk.marketo.com/rs/eiu2/images/Democracy-Index-2012.pdf>
Democracy Index 2014, Democracy Index, 2014.Economist Intelligence Unit. <https://www.sudestada.com.uy/Content/Articles/421a313a-d58f-462e-9b24-2504a37f6b56/Democracy-index-2014.pdf>
Democracy index 2015: Democracy in an age of anxiety, Economist Intelligence Unit. <https://www.yabiladi.com/img/content/EIU-Democracy-Index-2015.pdf>

III. Situation de l'égalité Genre en Tunisie

Sans négliger les efforts des instances étatiques à travers des politiques et le renforcement du cadre juridique relatif à l'autonomisation/empowerment de la femme en Tunisie, les rapports émanant des institutions internationales et nationales dressent une image plus ou moins mitigée. En 2012, l'Indice de Développement Humain/IDH, du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), était de 0,712 (94^{ème} sur 187 pays) et l'indice d'inégalité de Genre de 0,261 (46^{ème} sur 148 pays)⁽⁷⁵⁾. En 2016 d'après la même source l'IDH était de 0.725 lui permettant d'occuper la 97^{ème} place parmi 188 pays⁽⁷⁶⁾. L'amélioration au niveau de l'indice IDH ne se reflète pas au niveau de l'indice de l'inégalité de Genre. En effet la Tunisie s'est vu perdre sa place et reculer de 12 places pour occuper la 58^{ème} place mondialement avec un indice de 0.289⁽⁷⁷⁾. Pour les disparités Genre telles que mesurées par l'Indice des Institutions Sociales et du Genre/SIGI du Centre de développement de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques/OCDE⁽⁷⁸⁾, la Tunisie se situe en 2012 au 22^{ème} rang sur 86 pays, tandis qu'en 2009, elle occupait le 25^{ème} rang sur 102.

Si l'on considère le Rapport sur les Ecart Genre/entre les sexes du Forum Economique Mondial⁽⁷⁹⁾ de 2011, la Tunisie est située à la 108^{ème} position sur 135 pays avec un indice de 0,6255,⁽⁸⁰⁾ sachant que 1 est le coefficient de l'égalité hommes-femmes. En 2014, la Tunisie figure est à la 123^{ème} position parmi les 149 pays couverts par le rapport⁽⁸¹⁾ suivie notamment par la Turquie au rang 125, l'Iran au rang 137 et le Pakistan au rang 141⁽⁸²⁾. Bien que la Tunisie se trouve en tête d'un certain nombre de pays arabes (Bahreïn/124, Algérie/126, Oman/128, Égypte/129, Arabie Saoudite/130, Maroc/133, Jordanie/134, Liban/135, Syrie/139 et le Yémen/142, notant que ce pays a toujours été en dernière position depuis 2006), elle est devancée par les pays du Golfe (qui ont été les 1ers de la région) tels que le Kuwait, les Emirats et le Qatar qui se situent pour cette année-là respectivement aux rangs 113, 115, et 116⁽⁸³⁾. Il est important de noter que certains pays comme le Rwanda (en 7^{ème} position mondialement) le Burundi (en 17^{ème} position) la Namibie (en 40^{ème} position) le Zimbabwe (en 63^{ème} position) pour ne citer que quelques pays africains⁽⁸⁴⁾ se sont classés bien avant la Tunisie, bien que n'ayant pas mis en œuvre des politiques officielles. Ainsi avec un score de 0.627 la Tunisie paraît dans l'échiquier mondial loin d'occuper la place qui devrait lui revenir eu égard à l'intérêt « précoce » que le pays a porté au statut de la femme, soit au niveau philosophique et religieux avec Tahar El Haddad ou au niveau politico-social avec Habib Bourguiba avec l'adoption en 1956 du code du statut personnel/SCP qui pose les fondations

75. Rapport sur le développement humain 2012. Le développement humain pour tous, Genève : PNUD, 2012.

76. Rapport sur le développement humain 2016. Le développement humain pour tous, Genève : PNUD, 2016.

77. Ibid.

78. <http://www.oecd.org/fr/dev/pauvrete/lancement2012delindiceinstitutionssocialesetegalitehomme-femme.htm>

79. Gender Gap Report, World Economic Forum

80. World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2011, Genève: World Economic Forum, 2011, p.7.

81. World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2014, Genève: World Economic Forum, 2014, pp. 8-9.

82. Ibid. pp. 8-9.

83. Ibid.

84. World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2017, Genève: 2017, p.10.

légales et sociales de l'égalité hommes-femmes avant même la Constitution du pays nouvellement indépendant. Bien plus, malgré la promulgation, après la « révolution », de plusieurs textes juridiques en faveur de la femme, le même rapport pour l'année 2014 met en évidence qu'en réalité la situation de la femme s'est détériorée par rapport à 2010 et 2011, années où la Tunisie se classait respectivement 107^{ème} avec un score de 0.6266 et 108^{ème} avec un score de 0.6255⁽⁸⁵⁾. En fait, la position qu'occupait la Tunisie en 2014 s'explique par le faible score enregistré au niveau de quatre indicateurs qui permettent de mesurer l'indice d'Egalité Genre: soit 130^{ème} avec un score 0.463 pour l'indicateur de disparité économique hommes-femmes⁽⁸⁶⁾, 129^{ème} et un score de 0.964 pour l'indicateur santé⁽⁸⁷⁾. Les résultats sont plus probants au niveau de l'éducation et des droits politiques et civiques avec respectivement la position 107^{ème} et un score de 0.951 et 82^{ème} avec un score de 0.131⁽⁸⁸⁾. Selon le rapport de 2017, la Tunisie a gagné six positions, passant de la 123^{ème} position sur 149 pays à la 117^{ème}⁽⁸⁹⁾. L'effet des réformes a permis cette amélioration en matière de participation politique, d'un côté, grâce à une nouvelle législation et de l'autre à l'instauration d'un système démocratique et électoral qui ont permis à la femme d'être mieux représentée au sein des instances élues et autres institutions (parlement, partis politiques, entités gouvernementales...). En effet, la Tunisie est passée de 82^{ème}⁽⁹⁰⁾ en 2014 à 55^{ème}⁽⁹¹⁾ en 2017 avec un score de 0.216⁽⁹²⁾. Pour la santé, le pays a gagné en 3 années 58 places pour se retrouver 71^{ème} avec un score de 0.975. Un net progrès dans le domaine de l'éducation est enregistré avec un passage de la position de 107^{ème} à celle de 99^{ème} et un score de 0.966 et un gain de 8 places. Comme pour beaucoup de pays dans le monde et la région, les faibles réalisations concernent la participation économique de la femme alors même que c'est dans le domaine de la participation économique qu'elle connaît un recul entre la 130^{ème} position de 2014 et le classement de 2017 à la 131^{ème} place avec un score de 0.446.

La Tunisie enregistre un taux relatif à l'égalité Genre proportionnellement inversé par rapport à la moyenne de l'égalité Genre au niveau mondial. Si la Tunisie enregistre les plus faibles performances de l'égalité Genre en 2017 par rapport à 2014, la meilleure performance est justement au niveau de l'égalité politique. Par ailleurs, l'écart en matière de l'égalité Genre tous indicateurs confondus s'est aussi creusé en faveur de plusieurs pays historiquement devancés par la Tunisie comme illustré dans le tableau suivant. Tous les autres pays ont connu une décroissance entre 2014 et 2017.

85. World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2014, Op. cit. pp. 8-9.

86. Ibid. p.9.

87. Ibid.

88. World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2014, Op. cit. pp. 8-9.

89. World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2017, Op.cit.

90. Sur 42 pays

91. Sur 144 pays

92. Sachant qu'en 2017, le 1er pays est l'Islande avec un score de 0,750 et que le dernier pays sur 144 est Le Yémen avec un score 0.014
World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2017

Tableau No 1: Classement des pays Arabes relatif aux écarts Genre⁽⁹³⁾

Pays	2014⁽⁹⁴⁾	2017⁽⁹⁵⁾
Kuwait	113	129
Emirats Arabes Unies	114	120
Qatar	116	130
Tunisie	123	117
Bahreïn	124	126
Algérie	126	127
Oman	128	—
Egypte	129	134
Arabie Saoudite	130	138
Mauritanie	131	132
Maroc	133	136
Jordanie	134	135
Liban	135	137
Syrie	139	142
Yémen	142	144

IV. La situation de la femme tunisienne sur le marché national du travail et de l'emploi

1. La participation des femmes sur le marché du travail

Les limites des acquis de la femme en Tunisie sont soulignées dans deux rapports récents, celui de l'Institut National des Statistiques/INS publié en 2015⁽⁹⁶⁾ et celui de la présidence du gouvernement paru en 2017 sur la présence de la femme dans la fonction publique et son accès aux postes de décision en Tunisie⁽⁹⁷⁾.

C'est ainsi que pour le troisième trimestre de 2015, les femmes représentent 50,2% de la population en âge d'activité (15 ans et plus) est estimée à 8600 milles individus dont 4180.5 hommes et 4318 milles femmes⁽⁹⁸⁾. Cette tendance n'a pas changé pour la période 2006 – 2015 avec un nombre de femmes en âge d'activité supérieur au nombre d'hommes du même groupe d'âge. Il est important de signaler que pour la même période, le nombre de femmes en âge d'activité a augmenté de 13,6% alors que le

93. Forum Economique Mondial rapports sur les écarts Genre 2014- 2017 <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

94. Sur 42 pays

95. Sur 44 pays

96. Institut National de la Statistique : rapport national genre Tunisie 2015, Tunis, 2015.

97. Présidence du gouvernement, Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie, Tunis, 2017.

98. Institut National de la Statistique : rapport national genre Tunisie 2015, Op.cit., p. 29.

nombre d'hommes du même groupe d'âge a augmenté de 12,2%⁽⁹⁹⁾. Paradoxalement le pourcentage élevé de femmes en âge d'activité ne s'est pas traduit en termes de participation des femmes à l'activité économique. Durant le troisième trimestre de 2015, les femmes ne représentent que 28,2% de la population active⁽¹⁰⁰⁾. Ainsi les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes.

Dans la même période, la population en chômage est estimée à 610,7 milles dont 254,4 milles femmes et 356,3 milles hommes. Les femmes représentent 41,7% de la population en chômage et 28,2% de la population active⁽¹⁰¹⁾. En conséquence, en 2015, le taux de chômage des femmes est estimé à 22,5% contre 12,4% pour les hommes. Ce différentiel a plus que doublé sur la période 2006-2015⁽¹⁰²⁾.

Tableau No 2: Evolution du taux de chômage 2006 et 2015, selon le sexe⁽¹⁰³⁾

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	*2015
Femmes	15.1	15.3	15.9	18.8	18.9	28.2	24.2	21.9	21.1	22.5
Hommes	11.5	11.3	11.2	11.3	10.9	15.4	13.9	12.8	12.5	12.4

En 2012, seulement 41% parmi les jeunes femmes (25-34 ans) se trouvent sur le marché du travail, contre 89% des hommes du même groupe d'âge. Les données confirment de fait un accès difficile pour les femmes à l'emploi. Le taux d'activité du sexe féminin, était estimé, en 2012, à 25.81% contre 70.3% pour le sexe masculin et de 47% pour l'ensemble des deux sexes. La proportion la plus importante de femmes occupées, en 2011, est celle des salariées, avec près de 79.5% (68.6% des hommes occupés sont salariés), suivie des « indépendantes » 12.5% (28.2% des hommes occupés) et des aides familiales: 8% (32% des hommes occupés)⁽¹⁰⁴⁾. Ces chiffres mettent en évidence la pauvreté relative des secteurs d'activités offerts à la femme tel que constaté aussi dans le rapport « Profil Genre de la Tunisie 2014 ». En effet, « les 2/3 des femmes employées se trouvent concentrées dans trois secteurs principaux à forte main d'œuvre féminine notamment les services (contribution féminine de 49,4%), l'industrie manufacturière (26.4%) et l'agriculture (16.7%), où deux tiers des femmes actives sont concentrées»⁽¹⁰⁵⁾.

En plus des disparités femmes-hommes en matière de chômage, il existe aussi une disparité femmes-femmes entre les régions. Dans ce contexte, il existe une concordance entre le rapport de la banque mondiale sur la situation économique de la Tunisie⁽¹⁰⁶⁾,

99. Institut National de la Statistique : rapport national genre Tunisie 2015, Op.cit., p. 32

100. Ibid., p. 29.

101. Ibid., p.31.

102. Ibid., P. 31.

103. INS. Enquête Population Emploi pour le 3ème trimestre. Cité dans L'Institut National de la Statistique, Le rapport national genre Tunisie 2015, Tunis, 2015, p. 32.

104. Institut National de la Statistique : rapport national genre Tunisie 2015, Op.cit., p. 32.

105. Profil genre de la Tunisie 2014, http://ee.as.europa.eu/archives/delegations/tunisia/documents/page_content/profil_genretunisie_2014_courte_fr.pdf

106. Tunisie : rapport de suivi de la situation économique, avril 2018, <https://www.banquemondiale.org/fr/country/tunisia/publication/economic-outlook-april-2018>

le rapport Genre de l'INS et les résultats du recensement général de la population et de l'habitat de 2014. Selon ce dernier rapport⁽¹⁰⁷⁾, les taux de chômage des femmes sont supérieurs à la moyenne nationale dans au moins 14 gouvernorats sur 24, dont la majorité est située à l'intérieur du pays. Il atteint parfois le double du niveau national (46% pour le gouvernorat de Tataouine, 42.7% pour Gafsa et 40.2% Kébili). Le taux de chômage des femmes diplômées du supérieur est environ le double du taux de chômage des hommes diplômés du supérieur (68% selon le recensement général de la population et de l'habitat de 2014)⁽¹⁰⁸⁾.

2. La présence féminine dans divers secteurs d'activités

La fonction publique est l'un des secteurs le plus pourvoyeur d'emplois pour les femmes : en 2016, une femme ayant un emploi sur quatre travaille dans la fonction publique (26%), contre 17% pour les hommes. Plusieurs facteurs ont permis une féminisation accrue de la fonction publique, qui aurait atteint son point culminant en 2011, suite à une titularisation massive des travailleurs de la sous-traitance dans les secteurs du gardiennage et du nettoyage, marqués par une forte présence féminine. En effet, la féminisation dans les administrations publiques est passée de 39.5% en 2010 pour culminer à 39.9% en 2011, avant d'entamer une tendance à la baisse ramenant le taux à 37%2 en 2016 contre 36.6% en 2012,⁽¹⁰⁹⁾ soit une diminution de la présence féminine de trois points sur toute la période étudiée. Ces contre-performances pourraient être attribuées, dans une large mesure, à une explosion sans précédent des recrutements dans la fonction publique suite à des dispositions dérogatoires pour le recrutement dans le secteur public. Le rapport démontre que les femmes sont largement sur-représentées dans l'enseignement et la santé.

Force est de constater que, paradoxalement, les taux de féminisation des emplois les plus faibles au sein de la Fonction Publique ont été enregistrés dans des secteurs qui sont relativement dominés par les femmes en l'occurrence la santé et l'enseignement. Le taux de féminisation du secteur de la Santé est de l'ordre de 63.4%, avec 39.0% pour les emplois qui relèvent de la Fonction Publique⁽¹¹⁰⁾. Il est de 52.4% avec un indice de représentation égal à 54.3% pour le secteur de l'Education et 28.4% pour les emplois de la Fonction Publique⁽¹¹¹⁾. Pourtant, les femmes sont sous-représentées au niveau de la prise de décision et des échelons les plus élevés : 5.8% contre 9.6% pour les hommes pour le poste de direction générale et 12.9% contre 16.8% pour les hommes pour le poste de direction. Elles sont à 59.4% pour le poste de chef de service, dépassant les hommes qui sont à 49.2%⁽¹¹²⁾ et confirmant la distribution Genre du travail.

107. Institut national de la statistique, recensement général de la population et de l'habitat de 2014, Tunis 2015.

108. Institut National de la Statistique, Le rapport national genre Tunisie 2015, Tunis, 2015, p. 32.

109. Présidence du gouvernement, Présence des femmes dans la fonction publique, p. 11.

110. Présidence du gouvernement, Présence des femmes dans la fonction publique, p. 44.

111. Présidence du gouvernement, Présence des femmes dans la fonction publique, p. 44.

112. Ibid., p. 12.

Ceci est expliqué par le « choix » de la formation qui est en « homologie structurale »⁽¹¹³⁾ avec la construction sociale du Genre et discrimination fondée sur le sexe. Dans l'enseignement supérieur, sur 22 filières, 14 sont particulièrement féminisées: les sciences sociales et humaines, les langues, l'économie, le journalisme, le droit, l'agriculture, les services au détriment relatif des diplômes d'ingénieur (29%), architecte (34.5%), vétérinaire (35.9%), sciences physiques (45.9%), informatique (47.4%), de mathématiques et statistiques (49.4%)⁽¹¹⁴⁾. Ainsi les filles sont destinées à suivre des filières qui enregistrent des difficultés en termes de débouchés professionnels, elles sont 20% dans les sciences techniques par rapport à 72,9% dans les lettres⁽¹¹⁵⁾. Hormis ces discriminations spécifiques, l'administration serait aussi l'expression et le prolongement naturel de pratiques discriminatoires qui ont pris naissance dès l'école et la différenciation des filières qui commence dès lors. Les femmes seraient, de ce fait, davantage orientées vers les services (services de santé, assistance, enseignement), les sciences humaines et les sciences de la vie, confirmant à la fois un stéréotype mais aussi une réalité due à une norme qu'elles semblent intérioriser dans leurs choix.

Malgré tous les efforts de la Tunisie visant à réduire l'écart entre les deux sexes, le taux d'activité des femmes reste toujours à un niveau en deçà des attentes. Il est passé de 5.6% en 1966 à 18.9% en 1975 puis à 23.8% en 2000 à 24.2% en 2004 et enfin porté à 26.7% en 2016. La part des femmes dans la population active occupée est restée relativement stable sur la période 2006- 2016, se situant à une moyenne de 25.5%⁽¹¹⁶⁾.

113. Les auteurs de ce rapport utilisent ce concept de Pierre Bourdieu sans le définir pour les non-sociologues ou clarifier son opérationnalisation ou contextualisation dans le cadre Genre pour aider les lecteurs/trices à mieux comprendre les dynamiques proposées d'où cette proposition de l'éditrice pour aider les lecteurs/trices d'au moins définir les concepts. En biologie de l'évolution, une homologie désigne un lien évolutif entre deux traits (en général anatomiques) observés chez deux espèces différentes, qui est dû au fait que toutes deux l'ont hérité d'un ancêtre commun. Ces traits sont alors dits homologues. «L'homologie peut être décrite comme une ressemblance dans la différence. Parler d'homologie entre le champ politique et le champ littéraire, c'est affirmer l'existence de traits structurellement équivalents -ce qui ne veut pas dire identiques- dans des ensembles différents» (Choses dites, p.168). (<http://libertaire.free.fr/BourdieuConcepts.html>) Pierre Bourdieu définit l'espace des classes sociales par trois éléments : le volume global du capital – économique, social, culturel – du groupe considéré, sa structure – répartition entre capital économique et culturel –, et la trajectoire du groupe ou évolution de ces deux dimensions dans le temps [Bourdieu, 1979a, p. 128-129]. À partir des enquêtes électorales du Centre de recherches politiques de Sciences Po/CEVIPOF et de la Communauté Économique Européenne/CEE (1978-2012), les auteurs revisitent le travail fondateur de Pierre Bourdieu sur la relation entre vote, capital économique et capital culturel. L'hypothèse bourdieusienne de « l'homologie structurale » est nuancée entre positions sociales et orientations politiques avec la mise en évidence des déplacements des groupes socioprofessionnels dans l'espace électoral français et les nouvelles alliances qui se dessinent. Le volume du capital détermine, verticalement, l'opposition principale entre classes dominantes et dominées, sa structure détermine, horizontalement, une opposition secondaire entre fractions de classe dominantes et dominées. L'hypothèse centrale est celle d'une correspondance entre l'espace des positions sociales et celui des opinions politiques... (Bruno Cautrès, Flora Chanvrlil et Nonna Mayer Retour sur l'hypothèse de « l'homologie structurale » : les déplacements des catégories sociales dans l'espace politique français depuis La Distinction <https://www.cairn.info/trente-ans-apres-la-distinction-de-pierre-bourdieu--9782707176677-page-327.htm>) Il faut noter que même Bourdieu utilise ce concept dans un sens différencié : il définit l'espace des classes sociales par trois éléments : le volume global du capital – économique, social, culturel – du groupe considéré, sa structure – répartition entre capital économique et culturel –, et la trajectoire du groupe ou évolution de ces deux dimensions dans le temps [Bourdieu, 1979a, p. 128-129] A partir de là, est ce que l'extrapolation Genre serait d'établir une corrélation entre l'espace des classes sociales avec celles des positions sociales des hommes et des femmes dans cet espaces avec une variation selon les classes sociales?

114. Présidence du gouvernement, Présence des femmes dans la fonction publique, p. 44.p. 5.

115. Ibidem

116. Présidence du gouvernement, Présence des femmes dans la fonction publique, p. 44. p.11

3. L'implication de la femme dans la vie politique

La présence des femmes dans le champ politique reste encore modeste. Leur participation aux élections en tant que membre d'un bureau de vote représente 49%. Elles ne sont que 30% lorsqu'il s'agit de présider un bureau de vote⁽¹¹⁷⁾. Par ailleurs, malgré les dispositions des lois organisant les élections législatives de 2011 et 2014 et plus particulièrement la condition de parité et d'alternance femmes- hommes dans les listes électorales des candidats, les femmes n'ont pas les mêmes chances que les hommes d'être élues puisque la majorité des partis a continué de placer des hommes en tête de liste, chaque liste obtiendrait un nombre de sièges proportionnel au nombre de voix. Cette pratique a été constatée pour les deux dernières élections soit en 2011, pour l'Assemblée Nationale Constituante/ANC avec seulement 7%⁽¹¹⁸⁾ des candidates en tête de liste contre 10,9%⁽¹¹⁹⁾ et en 2014, pour l'Assemblée des Représentants du Peuple/ARP avec le même impact sur le pourcentage d'élues au Parlement. Le taux est passé de 26,7% pour les élections de l'ANC à 31,3% pour celles de l'ARP. Cette légère amélioration est due, d'une part, à l'augmentation relative du nombre de femmes en tête des listes électorales présentées par les partis politiques et, d'autre part, au fait que la majorité de ces femmes appartient aux deux plus grands partis politiques, ce qui donne par ce fait plus de chances à leurs candidat(e)s même ceux/celles inscrit(e)s dans le 3ème ou le 4ème rang, d'être élus. Malgré leur potentiel de compétence, les femmes sont encore faiblement représentées dans le pouvoir exécutif avec un nombre de femmes ministres ou secrétaires d'Etat limité en moyenne à 2 ou 3, soit un pourcentage qui n'a pas dépassé les 10%. Cette faible représentativité de la femme ne va pas de paire avec les valeurs véhiculées par la révolution et prescrites dans la nouvelle constitution en termes de parité et d'égalité des chances. Les gouvernements post-révolution n'ont pas fait mieux que la période précédente, celle avant 2011⁽¹²⁰⁾.

117. Instance supérieure indépendante des élections, rapport 2014, Op.cit.

118. Instance supérieure indépendante des élections (ISIE), Rapport des élections 2011, Tunisie, 2011.

119. Instance supérieure indépendante des élections (ISIE), Rapport des élections 2014, Op.cit.

120. La première femme nommée ministre c'était en 1983, 29 ans après la promulgation du code de statut personnel. En 2010, année du troisième congrès de l'organisation de la femme arabe (OFA) à Tunis, sous la présidence de l'épouse du président tunisien, sous le thème « La femme arabe, un partenaire essentiel du processus de développement durable », avec la participation de nombreuses femmes de chefs d'Etats arabes, le gouvernement comportait une seule ministre (parmi 30 ministres) et 4 secrétaires d'Etat (parmi 13 secrétaires d'Etat). Après 2011, aucune amélioration significative n'est notée avec 3 ou 4 ministres et le même nombre pour le poste de secrétaire d'Etat.

V. L'esprit des lois et la situation de la VFG en Tunisie

Bien que des avancées juridiques en vue du renforcement des droits des femmes et de la lutte contre les discriminations Fondées sur le Sexe et le Genre, y-compris après la révolution, aient été enregistrées, le phénomène la Violence Fondée sur le Genre reste encore préoccupant. Les taux révélés par des études sur sa prévalence sont alarmants. En effet, depuis la promulgation du code du statut personnel en 1956, socle fondateur de la réforme des relations hommes-femmes au sein de la famille et du développement des droits des femmes, de multiples améliorations ont été apportées dans le système légal tunisien en vue de mettre fin à la pratique des différentes formes de discrimination à l'égard des femmes, pour ne citer que le code de la nationalité, le code du travail, le code pénal, le code des obligations et des contrats, ainsi que les droits attachés à la communauté des biens au sein du couple. La nouvelle constitution tunisienne conforte le principe d'égalité avec une protection plus spécifique des droits des femmes, avec les articles 21 et 46 portant sur la non-discrimination et l'égalité des chances dans les postes de responsabilité, d'une part, et la violence fondée sur le Genre, d'autre part.

1. Les acquis de la nouvelle constitution

Avec la nouvelle Constitution adoptée le 26 janvier 2014, la Tunisie a inscrit au rang de ses principes constitutionnels, nombre de droits humains et de libertés fondamentales censés baliser le champ et fonder la lutte contre les violences à l'égard des femmes. L'État est désormais en charge d'engager « *les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre les femmes (Art. 46)* ». Le texte impose non seulement l'obligation de légiférer, c'est-à-dire d'élaborer et d'adopter une loi générale, mais celle de le faire aussi dans le respect des droits et libertés constitutionnellement protégés, garantis par l'État et sources de la Loi contre les violences, sont principalement les suivants :

« *Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination* ». « (...) *la suprématie de la loi, les libertés et les droits de l'Homme, l'indépendance de la justice, l'égalité en droits et en devoirs entre les citoyens et les citoyennes* ».

« *La protection de la religion et la garantie de la liberté de croyance, de conscience et de l'exercice des cultes (...) L'Etat s'engage (...) également à prohiber et à empêcher les accusations d'apostasie, ainsi que toute incitation à la haine et à la violence* » - « *La garantie aux citoyens et aux citoyennes des libertés et des droits individuels et collectifs et des conditions d'une vie digne* ». « *Le droit à la vie est sacré. Il ne peut y être porté atteinte que dans des cas exceptionnels fixés par la loi* ». « *La protection de la dignité de la personne et son intégrité physique* ». « *L'Etat...interdit toute forme de torture morale et physique. Le crime de torture est imprescriptible* ». « *La liberté de constituer des partis politiques, des syndicats et des associations est garantie. Les partis politiques, les syndicats et les associations s'engagent dans leurs statuts et leurs activités au respect des dispositions de la Constitution, de la loi, de la transparence financière et au rejet de la violence* ». « *La santé est un droit pour chaque être humain (...). L'État assure à tout*

citoyen la prévention et les soins de santé et fournit les moyens nécessaires pour garantir la sécurité et la qualité des services de santé (...). L'État garantit la gratuité des soins pour les personnes sans soutien et à faible revenu. Il garantit le droit à une couverture sociale comme prévu par la loi ». « L'enseignement est obligatoire, jusqu'à l'âge de seize ans. L'État garantit le droit à l'enseignement public et gratuit à tous ses niveaux. Il veille à fournir les moyens nécessaires au service de l'éducation, d'un enseignement d'une formation de qualité. Il veille à la diffusion de la culture des droits de l'homme ». « Les droits à la dignité, à la santé, aux soins, à l'éducation et à l'enseignement sont garantis à l'enfant vis-à-vis de ses parents et de l'État. L'État doit garantir toute forme de protection à tous les enfants sans discrimination et en fonction de leur intérêt supérieur ». « La dignité, la santé, les soins, l'éducation, et l'instruction constituent des droits garantis à l'enfant par son père et sa mère et par l'État. L'État doit assurer aux enfants toutes les formes de protection sans discrimination et conformément à l'intérêt supérieur de l'enfant ». « L'État protège les personnes handicapées contre toute forme de discrimination. Tout citoyen handicapé a le droit de bénéficier, selon la nature de son handicap, de toutes les mesures qui lui garantissent une pleine intégration dans la société ; il incombe à l'Etat de prendre toutes les mesures nécessaires à cet effet ».

2. L'instance nationale pour la prévention de la torture

Dans ce même cadre et afin de promouvoir les droits de l'homme et de la femme, la loi organique n° 2013-43 du 23 octobre 2013, relative à l'instance nationale pour la prévention de la torture se propose essentiellement de veiller à l'existence de la protection spécifique des personnes handicapées qui se trouvent dans les centres d'accueil, de s'assurer de l'inexistence de la pratique de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants dans les lieux de détention, prévus pour les femmes et les centres prévus pour les hommes et de contrôler la compatibilité des conditions de détention et d'exécution de la peine avec les normes internationales des droits humains ainsi que la législation nationale; recevoir les plaintes et les notifications concernant les éventuels cas de torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants dans les lieux de détention, assurer l'investigation de ces cas et les transmettre, selon le cas, aux autorités administratives ou juridictionnelles compétentes⁽¹²¹⁾.

3. La prévention et la lutte contre la traite des femmes

La loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016, relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes a été promulguée, dans le cadre de la modernisation du cadre juridique relatif aux droits des femmes. Le but du texte de loi susmentionné est de prévenir toutes les formes d'exploitation auxquelles pourraient être exposées les personnes, notamment, les femmes et les enfants, à lutter contre leur traite, réprimer les auteurs et fournir protection et assistance aux victimes. Elle vise également à promouvoir la coordination nationale et la coopération internationale dans le domaine de la lutte contre la traite des personnes telle que définie par les conventions

121. Loi organique n° 2013-43 du 23 octobre 2013, relative à l'instance nationale pour la prévention de la torture.

internationales, régionales et bilatérales ratifiées par la république tunisienne. Cette loi définit la traite des personnes comme suit, « l'attirement, le recrutement, le transport, le transfert, le détournement, le rapatriement, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par le recours ou la menace de recours à la force ou aux armes ou à toutes autres formes de contrainte, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ou par l'offre ou l'acceptation de sommes d'argent ou avantages ou dons ou promesses de dons afin d'obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation, quelle qu'en soit la forme, que cette exploitation soit commise par l'auteur de ces faits ou en vue de mettre cette personne à la disposition d'un tiers »⁽¹²²⁾. L'exploitation couvre « la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou la mendicité, le prélèvement total ou partiel d'organes, de tissus, de cellules, de gamètes et de gènes ou toutes autres formes d'exploitation (Art. 2)⁽¹²³⁾ ». Quant à l'exploitation sexuelle, elle est légalement définie comme « l'obtention d'avantages de quelque nature que ce soit en livrant une personne à la prostitution ou tout autre type de services sexuels notamment, son exploitation dans des scènes pornographiques, à travers la production ou la détention ou la distribution, par quelconque moyen, de scènes ou matériels pornographiques »⁽¹²⁴⁾. Les pratiques considérées comme analogues à l'esclavage sont « le mariage forcé des femmes, la grossesse forcée ou gestation forcée pour autrui, l'adoption de l'enfant aux fins d'exploitation, quelle que soit la forme, l'exploitation économique ou sexuelle des enfants dans le cadre de leur emploi »⁽¹²⁵⁾.

Cette même loi dans son article 44 stipule la création auprès du ministère de la justice d'une instance dénommée «instance nationale de lutte contre la traite des personnes» chargée notamment des missions suivantes : élaborer une stratégie nationale visant à prévenir et à lutter contre la traite des personnes et proposer les mécanismes appropriés pour sa mise en œuvre, coordonner les efforts dans le domaine de mise en œuvre des mesures de protection des victimes, des témoins et des dénonciateurs, ainsi que les mécanismes d'assistance aux victimes, recevoir les signalements sur des opérations de traite des personnes et les transmettre aux instances juridictionnelles compétentes, définir les principes directeurs permettant à tous les intervenants, notamment les transporteurs commerciaux, les inspecteurs du travail, les délégués de la protection de l'enfance, les travailleurs sociaux, les psychologues et les autorités chargées du contrôle des frontières et des étrangers et des documents d'identité, de voyage, des visas et de séjour, de détecter et d'aviser sur des opérations de traite des personnes, émettre les principes directeurs permettant d'identifier les victimes de la traite des personnes et de leur apporter l'assistance nécessaire.

122. La loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016, relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes

123. La loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016, relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes

124. Ibid.

125. Ibid.

4. La loi organique 58-2017 du 11 août 2017

L'objet de la loi organique n° 58-2017 adoptée le 11 août 2017 est de garantir un traitement multidisciplinaire et multisectoriel des violences contre les femmes tenant compte à la fois d'une approche sociologique historique et politique des rapports d'inégalité entre les hommes et les femmes, ainsi que des principes d'égalité en matière de dignité humaine et d'universalité des droits. Dans son premier article, la loi 58-2017 définit sa mission qui consiste à mettre en place les mesures susceptibles d'éliminer toutes formes de violence à l'égard des femmes fondée sur la discrimination entre les sexes afin d'assurer l'égalité et le respect de la dignité humaine, et ce, en adoptant une approche globale basée sur la lutte contre les différentes formes de violence à l'égard des femmes, à travers la prévention, la poursuite et la répression des auteurs de ces violences, et la protection et la prise en charge des victimes. Elle cible toutes les formes de discrimination et de violence subies par les femmes fondées sur la discrimination entre les sexes, quel qu'en soient les auteurs ou le domaine. Comme nous l'avons vu en introduction, le terme violence couvre la violence physique, la violence morale et psychologique, la violence sexuelle, la violence politique, et la violence économique.

L'importance de cette loi réside dans sa finalité de lutter contre toutes les pratiques qui pourraient porter préjudice à la femme comme être humain. Pour cette raison elle incrimine même les discriminations à l'égard des femmes. Une pratique discriminatoire est toute distinction, exclusion ou restriction qui a pour effet ou pour but de porter atteinte à la reconnaissance aux femmes, des droits humains et des libertés, sur la base de l'égalité complète et effective, dans les domaines civil, politique, économique, social et culturel, ou de compromettre cette reconnaissance ou la jouissance ou l'exercice de ces droits par les femmes, quels que soient la couleur, la race, la religion, la pensée, l'âge, la nationalité, les conditions économiques et sociales, l'état civil, l'état de santé, la langue ou le handicap⁽¹²⁶⁾.

La loi 58-2017 poursuit la réalisation des objectifs suivants : - Prendre en compte les droits humains universels tels que reconnus et consacrés dans leur intangibilité, leur intégralité et leur indivisibilité par la Constitution, les traités ratifiés, les principes jurisprudentiels du droit international des droits de l'Homme et les standards onusiens dont les droits de femmes sont parties intégrantes et auxquels la Tunisie est partie; - Reconnaître les violences contre les femmes en tant qu'expression des rapports sociaux de domination et de discrimination fondés sur le sexe; - Traiter toutes les formes de violences sexuelles, physiques, morales, économiques, et politiques qui pourraient être exercées dans la sphère domestique et dans l'espace public ; - Appliquer la loi à toutes les femmes, sans distinction de race, de classe, de religion, de nationalité, de naissance, de conditions économiques et sociales, de statut matrimonial ou de handicaps physiques ou autres et pouvant justifier l'emploi de mesures positives et ; - Abolir les pratiques et coutumes traditionnelles préjudiciables et contraires à la dignité des femmes.

126. Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Les autres avancées concernent :- L'âge du discernement sexuel est posé de 13 à 16 ans. L'âge prouve le non consentement de la victime, et l'acte est alors considéré comme un viol. Toutefois cette même loi interdit à une fille ou à un garçon de 16 à 18 ans d'avoir une relation avec une personne majeure, même avec son consentement, et confirme la majorité sexuelle à 18 ans tant pour les garçons que pour les filles ; - Hommes et mineurs de sexe masculin sont considérés comme potentielles victimes. Ce n'était pas le cas avant où seules les femmes pouvaient être appréhendées comme victimes. Les peines étaient moindres et visaient « l'attentat à la pudeur » et non le « détournement de mineurs ». Cela marque ainsi mieux l'équité hommes/femmes ; - La notion de violence morale entre conjoints est présente et peut être sanctionnée ; - La loi élargit la notion de couple à l'ex-mari et au fiancé et/ou à l'ex fiancé et inclut aussi la notion de partenaire intime. En cas d'un éventuel retrait de la plainte, l'État se porte garant de la protection de la victime. Mais le viol conjugal n'est pas directement reconnu ; - La définition de l'inceste est élargie, elle ne concernait avant que la famille étroite, elle est désormais élargie au beau père et au beau-frère et enfin, la loi interdit l'emploi des mineures comme aides ménagères.

Entrée en vigueur le 1er février 2018, cette loi élargit la notion de violence contre les femmes, aux violences morales, au harcèlement sexuel, et à l'exploitation économique dans le travail (inégalité des salaires). Elle stipule la spécialisation de magistrats dans les affaires de violences contre les femmes, la création d'espaces séparés au sein des tribunaux de première instance, au niveau du ministère public, de l'instruction et de la justice de la famille et au sein de chaque commissariat (sûreté et garde nationales), dans tous les gouvernorats ainsi qu'une unité spécialisée pour enquêter sur les infractions de VCF conformément aux dispositions de la présente loi. Elle doit comprendre des femmes parmi ses membres. Un registre spécial relatif à ces infractions devra être mis à la disposition de cette unité spécialisée. Prévention des violences, protection des victimes, poursuites des auteurs, promotion des droits sont les objectifs de la loi. Elle ne se réduit pas à un code pénal bis. L'efficacité sociojuridique d'un texte d'une telle envergure est tributaire d'une approche pluridisciplinaire, globale et transversale du phénomène ainsi que d'une démarche innovante, participative et inclusive des divers acteurs⁽¹²⁷⁾.

127. Hafidha CHEKIR et Wahid FERCHICHI, Le travail législatif à l'épreuve de la constitution tunisienne et des conventions internationales, Rapport FIDH, octobre 2014- octobre 2015, avec le Soutien de la Fondation Friedrich Ebert, Tunis, 2015, 195 pp.

Les lieux publics et le harcèlement ⁽¹²⁸⁾

Les lieux publics. « - Est puni d'une amende de cinq cent (500) à mille dinars quiconque gêne volontairement une femme dans un lieu public, et ce, par tout acte, parole ou geste susceptible de porter atteinte à sa dignité, sa considération ou d'affecter sa pudeur (Art. 17) ».

Le harcèlement. « Est puni de deux (2) ans d'emprisonnement et d'une amende de cinq (5) mille dinars celui qui commet le harcèlement sexuel. Est considéré comme harcèlement sexuel toute agression d'autrui par actes ou gestes ou paroles comportant des connotations sexuelles qui portent atteinte à sa dignité ou affectent sa pudeur, et ce, dans le but de l'amener à se soumettre aux désirs sexuels de l'agresseur ou ceux d'autrui, ou en exerçant sur lui une pression dangereuse susceptible d'affaiblir sa capacité à y résister ».

La définition du harcèlement dans le code pénal tunisien est adaptée au code du travail mais non pas aux transports publics où il est souvent fréquenté.

A titre d'exemple, le Portugal a institué un texte incriminant le harcèlement de rue comme atteinte à la dignité par des comportements qui créent un environnement intimidant, hostile ou dégradant.

5. Les pressions de la société civile : des amendements du code pénal aux nouveaux textes de lois

Le texte initial du code pénal a subi, en cinquante-neuf ans (1956-2015), trente-cinq amendements et modifications, toutes partielles, procédant à un changement, complétant ou abrogeant certaines de ses dispositions de 1913 jusqu'à sa réorganisation générale et son actualisation de 2005, sans que cela aboutisse à une transformation des normes surtout celles relatives aux droits de la femme. Ce n'est que le 25 juillet 2017 que l'article 227 bis⁽¹²⁹⁾ du code pénal tunisien, très controversé, a été abrogé. En effet, la référence n'est plus à l'honneur et la morale sociale mais à la protection de la personne et plus particulièrement celle de la mineure. La peine encourue pour rapport sexuel avec mineure, avec son consentement, est de 5 ans et plus. Elle est doublée si l'auteur est de l'entourage proche de la victime ou s'il a une quelconque influence sur la mineure en question.

128. Les pré-enquêtes conduites par l'équipe CAWTAR montrent que ce qui domine en milieu universitaire est le harcèlement sexuel et la violence morale et verbale. Lors des premières enquêtes, la violence a été analysée en référence à des causes ou des événements, alors que le harcèlement, forme de violence, s'analyse comme une « attitude » parfois systématique et un comportement de répétition au quotidien, essentiellement des étudiants contre leurs collègues filles.

129. Baptisé « l'article de la honte » depuis que le tribunal de première instance du Kef autorisait, en décembre 2016, le mariage d'une fillette de 13 ans avec l'un de ses proches l'ayant mise enceinte et cela afin d'arrêter toutes les poursuites ou les effets d'une condamnation dans le cas d'un refus de mariage.

Pour conclure cette première partie, il est important de souligner que le volontarisme féministe de l'Etat tunisien qui s'est traduit essentiellement à travers la promulgation du CSP en 1956 avant même l'adoption de la constitution en 1959 n'a pas pu suffisamment répondre aux défis qu'affrontait la femme tunisienne bien que des amendements y aient été apportés en 1990 et 2000. Les nouvelles visions et progrès initiés par les conférences internationales surtout à partir des années quatre-vingt-dix et la dynamique déclenchée pendant la même période du mouvement féministe tunisien ont dévoilé les limites de l'instrumentalisation de la question de la femme (au niveau politique) et de la culture du compromis entre le religieux et le laïc (au niveau juridique) qui ont dominé le débat sur les questions femmes y-compris sur le plan législatif en Tunisie.

La définition de l'Etat Tunisien dans la constitution de 2014 reflète cette ambiguïté due à la volonté de faire coexister deux optiques différentes. En effet, si le premier article de la constitution définit le statut de l'Etat comme étant « *un État libre, indépendant et souverain, l'islam est sa religion, l'arabe sa langue et la République son régime* », le deuxième article le définit comme un « *État civil, fondé sur la citoyenneté, la volonté du peuple et la primauté du droit* ».

Cette ambivalence est génératrice d'une approche juridique teintée d'une dimension conservatrice et ce, malgré leur visée avant-gardiste par rapport à d'autres pays de la Région ou au-delà. Les résistances au niveau familial, professionnel et culturel attestent de la difficulté de l'application des lois et de leur traduction en politiques publiques.

Les rapports sur l'égalité Genre révèlent la « fragilité » des acquis des femmes en Tunisie. Ils attestent que les femmes représentent encore un enjeu de la politique « politicienne » et non pas un enjeu de la politique au sens noble du mot celui de « construire une cité ».

DEUXIEME PARTIE : ÉTAT DES LIEUX DU SAVOIR SUR LA VFG, MÉTHODES, CADRES ET THÉMATIQUES

Introduction

Jusqu'à quel point la question de la prévention de la Violence Fondée sur le Genre dans l'espace public et plus particulièrement à l'université a constitué un centre d'intérêt pour la recherche ? En fait, la question de la VFG est appréhendée moins comme un objet de recherche qu'un phénomène de société voire « la violation la plus répandue des droits humains »⁽¹³⁰⁾ et « un problème de santé publique »⁽¹³¹⁾ et de « santé sexuelle et reproductive »⁽¹³²⁾. Pendant longtemps, l'université ne s'est pas intéressée aux questions de ce type souvent considérées comme relevant de la vie privée ou du militantisme et de ce fait il n'existe à ce titre que peu de littérature dite scientifique consacrée au sujet. Toutefois, la documentation abonde aussi bien au niveau des Organisations de la Société Civile/OSC qui ont été les premières à briser ce tabou au niveau de leur pays qu'à celui des agences des nations unies pour ne citer que les plans et programmes d'action, conventions, déclarations et recommandations générales adoptées ou ratifiées par les pays y-compris par la Tunisie sans compter les enquêtes et les recherches ainsi que les services au niveau des pays... des UNSG, OMS, UNWomen, UNFPA, UNHCR (plans et programmes (conférences internationales – Vienne, le Caire, Beijing, Objectifs Du Millénaire/ODMs⁽¹³³⁾, Objectifs de Développement Durable/ODDs⁽¹³⁴⁾...). D'autres travaux à usage empirique et d'utilité sociale tels que rapports d'études, manuels d'informations ou de sensibilisation, outils de synthèse à visée préventive, programmes d'accompagnement, formation, actes de séminaires et colloques sont conduits par les associations, les institutions nationales et les organisations internationales.

L'objectif de cette partie est de proposer un état des lieux non exhaustif et une méthodologie de lecture et de faire la synthèse de la connaissance disponible sur la VFG dans les espaces publics et notamment pour illustrer l'étude conduite dans l'espace universitaire. Le rappel bibliographique sera associé à une mise en perspective du champ de réflexion et d'action sur la VFG : les acteurs, les dispositifs institutionnels et législatifs, les stratégies mises en œuvre et les enjeux socioculturels. Les travaux seront classés tout à la fois selon une approche descriptive (type/s de violence, contextes et fréquence statistique) et selon leurs objectifs (informer, sensibiliser, prévenir, accompagner les victimes, fournir des services...) puis selon leur orientation disciplinaire (juridique, psychologique, sociologique, ou/et anthropologique). Cette révision et analyse documentaire a pour but de mettre en évidence l'existence d'une violence au quotidien qui a souvent été occultée voire déniée sous prétexte que la femme tunisienne avait acquis de nombreux droits pour ne pas dire la totalité de ses droits. Le contraire a été démontré grâce à la première enquête de prévalence menée en 2010 en Tunisie par l'ONFP et ses partenaires dont le CAWTAR qui a révélé un taux alarmant de 47 % de femmes touchées par des violences parmi l'échantillon interrogé.

130. Conférence de Vienne, 1993

131. Tel que défini par l'OMS

132. CIPD +5 (1999)

133. Millennium Development Goals/MDGs

134. Sustainable Development Goals/ SDGs

Pour de nombreux documents qui abondent dans ce sens, la violence est représentée comme une « culture » (un vécu qui se reproduit) accompagnant beaucoup de femmes durant tout le cycle de leur vie et dans tous les espaces où elles évoluent.

Etant donné la richesse des matériaux, cette partie va se focaliser sur les études disponibles en Tunisie avec quelques détours comparatifs avec d'autres contextes et sociétés autant que cela sera possible ou nécessaire. En outre et quelle que soit la rareté des études dites académiques produites sur le sujet, le parti pris de cette synthèse sur la violence contre les femmes sera de mettre en corrélation les recherches universitaires en sciences sociales sur le Genre, avec les études et les programmes d'action conduits par les institutions gouvernementales et/ou par les Organisations Non Gouvernementales/ONGs. Il est important dans un travail comme celui-ci, qui va s'appuyer sur la Recherche-Action/RA, de démontrer aussi qu'un sujet tel que la VFG s'avère particulièrement fédérateur entre la réflexion scientifique et l'opérationnalité sociale, du fait même que le plus grand nombre des études pour agir (c'est-à-dire ayant pour objectif prioritaire un changement des comportements tant individuels que collectifs⁽¹³⁵⁾) ici mentionnées, a bénéficié de la contribution empirique - donc en prise avec les préoccupations du terrain - de nombreux chercheur(e)s en sciences sociales. La construction de ce nouveau domaine de connaissance a pris naissance à l'intersection de plusieurs enquêtes nationales soutenues par les organisations internationales, puis de multiples rapports, des travaux militants et des approches universitaires. L'un des points communs de tous ces travaux, comme cela sera mis en évidence, est de considérer la violence du point de vue de celle/celui qui la subit, et de tenter d'en briser les « tabous ». En ce sens, la plupart des études citées ont voulu donner la parole aux femmes victimes, survivantes à la VFG, soit par la mesure quantitative des occurrences des situations et formes de violences, soit par l'appréciation qualitative au quotidien.

135. Un exemple d'étude orientée en vue du changement de comportement : Cf. Agence Tunisienne d'Internet/ ATI et UNICEF. Programme d'appui à la réforme de la justice (PARJ), «Appui à la mise en œuvre et le suivi de la stratégie de communication – justice juvénile et prévention de la délinquance », dans les Gouvernorats de Manouba et de Gabès. Coordination Dominique Thaly, Pierre-Noël Denieuil (état des lieux).

I. Le cadre international : plaidoyer et sensibilisation

Les agences des Nations Unies et les conventions internationales ratifiées par les États-Parties ont encadré les premières initiatives en matière de droits humains des femmes et de lutte contre la violence, dans le cadre de l'ordre juridique et de la compétence du Droit International. L'un de leurs premiers abords est situé à Copenhague en 1980, lors du lancement des débats sur la CEDEF (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes), suivi en 1982 du sommet du Conseil Economique et Social des Nations Unies/ECOSOC. La prise de conscience concernant la Discrimination Fondée sur le Sexe et le Genre/DFSG et la VFG s'est alors généralisée, y-compris en tant que violation la plus répandue des droits humains⁽¹³⁶⁾.

1. La Convention Internationale sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes/CEDEF

Adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 34/180 du 18 décembre 1979, la CEDEF est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. Dans son préambule, la Convention reconnaît explicitement que «*la discrimination généralisée contre les femmes existe toujours*» et souligne qu'une telle discrimination «*viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine*». Son article premier définit les discriminations à l'égard des femmes comme «*toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine*». La Convention réaffirme le principe de l'égalité en demandant aux États-Parties de prendre «*toutes les mesures appropriées, y-compris des mesures législatives, pour assurer le plein épanouissement et le progrès des femmes en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes*» (1-art. 3).

2. La déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies, en 1993⁽¹³⁷⁾

Pour la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes qui n'a pas la force d'application d'une Convention Internationale ratifiée «*le terme «violence à l'égard des femmes» désigne tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée*

136. Conférence de Vienne, 1993

137. Dans le cadre de La Conférence internationale des Droits de l'Homme de Vienne, 1993.

(Article 1er)⁽¹³⁸⁾. Et comme le stipule son article 2, « la violence à l'égard des femmes englobe à ce titre toute violence physique, sexuelle et psychologique : exercée au sein de la famille, au sein de la collectivité et de tout espace public, perpétrée ou tolérée par l'État ».

3. La Conférence Internationale sur la Population et le Développement/CIPD, Le Caire, 1994

En adoptant le Programme d'Action de la CIPD, les Etats-Parties et la société civile internationale ont reconnu que la violence à l'égard des femmes et des filles affecte des centaines de millions d'entre elles dans le monde entier Parmi les recommandations essentielles de la CIPD, des efforts devaient être consentis pour « éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles et assurer l'accès universel de toutes les victimes/survivantes de la violence de Genre aux services essentiels »⁽¹³⁹⁾, reconnaissant en même temps que beaucoup restait à faire pour que les services de santé sexuelle et procréative remplissent pleinement le rôle important qui peut être le leur en matière de prévention, d'intervention et droits reproductifs et sexuels des femmes et des filles, dont celui de la protection contre la VFG. Et de ce fait, la VFG a été reconnue par la suite (CIPD+5) comme un problème essentiel de santé sexuelle et reproductive et de Droits Humains tout comme elle a été considérée une année plus tôt (Organisation Mondiale de la Santé OMS, 1998) comme un problème de santé publique.

4. La quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en 1995

Sur la base des définitions agréées et ratifiées, cette Conférence insiste particulièrement sur les violences familiales et conjugales (envers les femmes et les petites filles), difficiles à prévenir, dont elles ne sont pas protégées et dont les coupables restent impunis. L'accent qui a été mis sur les préjudices et sur les coûts sociaux de cette violence dus à la dévalorisation de l'image et du statut de la femme représente le second point fort de cette Conférence et plus particulièrement pour ce qui est de la limitation de leur mobilité et de leur accès aux ressources et aux activités essentielles; les effets nocifs sur la qualité de vie, sur le droit aux soins et sur la santé publique, ainsi que sur la participation économique. C'est ainsi que la Plateforme d'Action de Beijing confirme l'engagement pour les droits sexuels et reproductifs et la protection des femmes et des filles de la VFG dans la lignée de la CIPD et en concordance aussi avec les engagements du Fonds des Nations Unies pour les Activités de Population/UNFPA et de l'OMS⁽¹⁴⁰⁾.

138. <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>

139. <https://www.icpdtaskforce.org/resources/recommandations-strategiques-pour-la-CIPD-apres-2014.pdf>

140. C. Gill, Ph. D., et Luc Thériault « Faire le lien entre les déterminants sociaux de la santé et la violence faite aux femmes » Ph. D. Université du Nouveau-Brunswick Ph. D. Institut d'été sur les collectivités sûres et en santé au Canada atlantique, août 2005. Cf. « Priorité aux femmes : Principes d'éthique et de sécurité recommandés pour les recherches sur les actes de violences familiales à l'égard des femmes », OMS, 2003. Puis des études apparaissent à l'époque sur les coûts de la demande en services sociaux : BELGHAZI Saad, « Le coût de la violence conjugale », Centre d'écoute et d'Orientation Juridique, Association Marocaine de Lutte contre la Violence à l'égard des femmes, Casablanca, 2005.

5. Les événements internationaux

L'assassinat le 25 novembre 1960 des trois sœurs Mirabal, militantes politiques dominicaines, commandité par le dictateur Rafael Trujillo, fut la principale raison qui a conduit la République dominicaine à proposer cette journée de lutte contre la violence faite aux femmes. Proposition adoptée par l'Assemblée Générale de l'Organisation des Nations unies le 17 décembre 1999, proclamant le 25 novembre, la Journée internationale pour l'élimination de la violence contre les femmes. L'ONU a invité les gouvernements, les organisations internationales et les ONG à organiser des activités pour sensibiliser le public au problème de cette journée comme une célébration internationale. Depuis lors, le 25 novembre marque chaque année le lancement de la Campagne mondiale de 16 jours d'activisme pour mettre fin à la violence faite aux femmes, lancée en 1991 par le Centre pour le leadership mondial des femmes/CWGL⁽¹⁴¹⁾ dans son premier Institut pour le leadership mondial des femmes. Cette campagne a pris de l'ampleur et regroupe plus de 187 pays, avec la participation de 6 000 organisations et de plus de 300 millions de personnes. La campagne qui se termine le 10 décembre, Journée des Droits Humains, est l'occasion pour de nombreux acteurs d'œuvrer à la promotion des droits humains des femmes. Les organisations féminines locales, les organisations non gouvernementales nationales, régionales et internationales, les organismes des Nations Unies ainsi que les gouvernements sensibilisent l'opinion publique, demandent des comptes et montrent les progrès accomplis en matière d'élimination de la violence fondée sur le Genre⁽¹⁴²⁾.

Il est à noter que dans l'esprit des conventions et des conférences internationales, beaucoup de rapports portant sur les droits de la personne en général et de « la condition féminine », en particulier, sont publiés au niveau international ou par les Etats-Parties y-compris pour la Tunisie. C'est ainsi que dans les « Rapports par pays sur les pratiques en matière de droits de l'homme publié en 2016 par le Bureau de la démocratie, des droits de l'homme et du travail du Département d'État des États-Unis⁽¹⁴³⁾, un accent est mis sur le manque de plaintes et la sous-déclaration par les victimes d'agressions sexuelles, principalement à cause des « normes de preuves, manque de confiance dans la police et le système judiciaire, définition juridique inadaptée de l'agression sexuelle ». Il souligne la nécessité de renforcer les discriminations sociétales positives, plus encore que légales, notamment concernant la participation des femmes aux activités politiques puis économiques. A ce titre il fait aussi le tour de la loi sur l'égalité des salaires pour l'accomplissement d'un travail égal.

141. Center for Women's Global Leadership/CWGL

142. <https://www.un.org/fr/chronique-onu/la-campagne-mondiale-de-16-jours-d%E2%80%99activisme-prend-une-existence-propre>

143. Country Reports on Human Rights Practices for 2016 United States Department of State Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, 33 p. Chapitre 6 "La condition féminine".

II. Les études de référence sur la situation de la VFG en Tunisie

Plusieurs études d'importance ont apporté des éléments de description et de compréhension du phénomène de VFG. A la fois quantitatives (elles mesurent des prévalences) et qualitatives (elles relatent des expériences vécues), elles livrent une vision radioscopique nouvelle sur la question des violences contre les femmes en Tunisie et avant cela, certaines expériences qui ont servi d'exemples et d'évidences.

1. Expériences et évidences d'ailleurs

L'une des premières références dans d'autres régions et pays est l'Enquête Nationale sur la Violence Envers les Femmes et les Filles /ENVEFF⁽¹⁴⁴⁾, conduite en France au début des années 2000 et publiée en 2002. Ses résultats ont mis en évidence que près de 19% des femmes ont déclaré avoir subi des violences, verbales, psychologiques, physiques ou sexuelles, et plus de 10 % de la part de leur conjoint ou de leur ex-conjoint. Dans le même cadre, des statistiques sur les États européens (2004) précisent qu'une femme sur cinq a été victime de la violence de son compagnon, et dans 95 % des cas, ces actes ont été commis au sein du domicile conjugal⁽¹⁴⁵⁾. Il en ressort d'une part que le mariage comme institution légale ne protège pas des violences sexuelles et que les lieux publics sont plus sûrs que le couple pour les femmes, d'autre part, puisque 25,6 % des agressions physiques ayant une femme pour victime y ont lieu, contre 53 % pour les relations conjugales. Cette observation vaut également pour les tentatives de meurtres un peu moins nombreuses dans les espaces publics (39,9 %) qu'au sein du couple (40,7 %). Il faut toutefois préciser la limitation de l'étude à la sphère domestique - même si c'est dans le privé que se perpétuent le plus de violences- au détriment par exemple du lieu de travail, où la tendance dans la France de l'époque était de banaliser la discrimination sexuelle en l'assimilant au simple harcèlement moral subi par les travailleurs des deux sexes.

A la Réunion⁽¹⁴⁶⁾, les résultats de l'enquête de 2003 « Violence de proximité et silence des femmes » ont montré que plus d'une femme sur 5 (21.5%) a subi au moins une forme de violence dans un espace public au cours des 12 derniers mois qui ont précédé l'enquête, soit un peu plus qu'en métropole (19%). Si les agressions verbales dans l'espace public sont moins fréquentes qu'en métropole, les harcèlements à caractère sexuel, les agressions physiques et surtout sexuelles dans l'espace public y sont beaucoup plus courantes, signe d'un espace public plus sexiste sur l'île. Trois conclusions majeures peuvent être tirées :

- Une forte violence conjugale, plus élevée à la Réunion (15%) qu'en métropole (9%).
- Une violence de proximité qui se caractérise, là encore, par une plus forte proportion qu'en métropole, des actes commis par des proches aggravés par la consommation d'alcool par les agresseurs (conjoint ou inconnus).

144. Enquête ENVEFF (Enquête nationale sur les violences envers les femmes), La documentation française, 2002.

145. Rapport de M. Jean-Guy Branger, établi au nom de la commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, 16 septembre 2004.

146. Cf. l'enquête ENVEFF-Réunion conduite à l'île de la Réunion, rapport final présenté par Maryse Jaspard et Isabelle Widmer, INED Service Études et Statistiques ; DRASS, Emilie Nartz Christine Catteau, 2003.

- Le silence des femmes quant aux violences subies est confirmé par les résultats notamment dans le cadre du couple et plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'agressions sexuelles puisque seulement 8 % (10 % en métropole) des femmes les dénoncent qu'elles soient d'ordre sexuel ou physique.
- Une certaine reproduction sociale des situations de violence est aussi notée. Avoir été victime de sévices dans l'enfance, avoir eu des conflits avec ses parents et avoir été témoin de violences entre les parents augmente par la suite les indicateurs de pratiques de violence.

2. Les débuts de la recherche sur la VCF/VFG en Tunisie et premiers intérêts institutionnels

C'est sous l'impulsion d'un contexte international porteur et encourageant que la recherche en sciences médicales sur la VFG se développe en Tunisie dans les années 2000. On peut à ce titre mentionner la thèse du Dr Bouaskar sur la violence conjugale, à partir d'une enquête menée auprès de 424 femmes consultant dans des centres de soins primaires⁽¹⁴⁷⁾ de Tunisie. Il s'agit là d'un travail fondateur sur les souffrances physiques et psychologiques des femmes victimes de violence, tout autant que d'une approche psychopathologique sur l'homme violent dans son contexte socioculturel. L'auteur met en évidence le nombre de femmes victimes et « psychiatisées », par référence au déni de leur famille ainsi qu'au peu d'importance accordée par les pouvoirs publics. Sarah Benzineb et Sayda Douki vont s'intéresser aux violences liées au sexe⁽¹⁴⁸⁾ et plus particulièrement sur les effets et les conséquences de la violence, à la fois médicales, sanitaires, mentales et psychologiques ainsi que de l'absence de réparation faite à la victime tant par l'auteur que par les institutions sociales.

C'est à la même époque en Tunisie, et dans une société civile muselée mais néanmoins en ébullition interne, qu'une étude de l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates/ATFD est produite en 2002 portant sur la violence au sein de la famille et de la société. Un autre exemple porte sur l'étude effectuée par l'AFTURD en 2008-2009 « *Les travailleuses domestiques : répercussions économiques des violences sur les jeunes filles dans le grand Tunis : les aides ménagères à temps complet, violences et non droit* » a porté sur la dénonciation du vécu difficile des employées de maison. Les données portant sur les différentes formes de violences recensées révèlent que 29.5% de ces employées domestiques mineures ont commencé le travail avant 14 ans et 50.5 % entre 15 et 18 ans. 97.8% d'entre elles ne touchent pas le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti/SMIG et que 96.7% travaillent sans contrat. Outre les violences physiques, 16.1% des enquêtées déclarent avoir été l'objet d'exploitation sexuelle tandis que 19.1% déclarent que certains de leurs employeurs ont essayé de les séduire, 14.2% ont subi des violences sexuelles et 16.2% ont été contraintes d'accepter des sévices sexuels avec 18.2% qui ont subi des attouchements sexuels.

147. Dr Bouaskar. La Violence conjugale. Étude épidémiologique auprès de 424 femmes consultant dans des centres de soins primaires, thèse, (2003). Travail rapporté et commenté par Dorra Mahfoudh en 2007.

148. Benzineb Sarah et Douki Sayda, sur « Violences liées au sexe en Tunisie », Rapport, Tunisie 2004, 30 p. Mentionné par Dorra Mahfoudh dans son rapport de 2007.

C'est au cours de cette même période que s'accroît en Tunisie la prise de conscience institutionnelle du phénomène. L'ONFP confie en ce sens une étude menée à la juriste Khadija El Madani, afin de mieux explorer les aspects juridiques et la prise en charge institutionnelle des femmes victimes de violence⁽¹⁴⁹⁾. La pratique de violences est associée à l'absence de législation ou de législation adéquate, en proposant par exemple une analyse de la loi promulguée le 2 août 2004 (Loi n° 2004-73) qui punit le harcèlement sexuel, mais qui était considérée à l'époque comme trop moralisante et moins centrée sur la défense de la victime.

Dans la même tendance, le ministère de la Femme de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées commande une enquête d'envergure sur la violence entre famille et société⁽¹⁵⁰⁾. La méthodologie qualitative est privilégiée. Elle fait le point sur la violence dans la famille et la société, pour proposer un plan de sensibilisation, de protection et d'éducation. C'est là un des premiers documents institutionnels focalisé sur l'action à entreprendre. Les données disponibles sont recensées dans les différents départements ministériels concernés par la violence. Des entretiens ont aussi ciblé divers corps de métiers (psychologie individuelle, de criminologie et de déviance) ne tenant pas vraiment compte de la dimension Genre. Outre la violence domestique, l'accent a été mis sur ce qui a été considéré comme un nouveau type de violence en Tunisie à savoir celle qui touchait des personnes âgées et des ascendants. La faiblesse du soutien institutionnel aux victimes et aux familles a aussi été soulignée.

3. Le premier état des lieux sur la violence fondée sur le Genre

Cinq ans plus tard, l'enquête intitulée «la Violence Fondée sur le Genre en Tunisie, Etat des lieux » est conduite par l'ONFP avec le soutien de l'Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement/AECID, en juin 2007. Elle a permis de tracer le diagnostic de la situation en Tunisie sur le plan juridique, social, services et soins de santé et de soutien offerts aux femmes victimes de violence aussi bien par les secteurs que les ONGs.⁽¹⁵¹⁾

La première partie de ce rapport synthétise la problématique de la question de la violence qui s'est construite dans le contexte onusien grâce aussi à la pression exercée par la société civile à travers le monde. La notion de « violence » au sens large y est aussi redéfinie, dans ses formes, par les quatre grandes catégories

149. Khadija El Madani, Étude sur la violence liée au sexe : état des lieux sur les aspects juridiques et la prise en charge actuelle des femmes victimes de violences en Tunisie », ONFP, Tunis, 2005. Mentionné par Dorra Mahfoudh dans son rapport de 2007.

150. La violence dans la famille et dans la société, Ministère de la Femme de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées, MAFFPA, Tunis, 2004.

151. La violence fondée sur le genre en Tunisie. État des lieux. Rapport RT, Ministère de la santé publique et ONFP, Tunis, juin 2007. 254 p. Trois chapitres : 1. « La violence de genre, un objet difficile à construire. Revue analytique des recherches et programmes d'action traitant de la violence à l'égard des femmes », par Dorra Mahfoudh, sociologue, p. 11-140. 2. « Violences liées au sexe en Tunisie », par Sarra Ben Zineb, psychiatre, p. 142-190. 3. « Étude sur la violence liée au sexe : État des lieux sur les aspects juridiques et la prise en charge actuelle des femmes victimes de violence en Tunisie », par Khadija El Madani, avocate, p. 192-240.

de violence (physique, sexuelle, psychologique, économique) auxquelles sont ajoutées les violences institutionnelles telles que les violences légales/juridiques. La violence conjugale, exercée par les maris/partenaires, reste à l'époque la plus étudiée, même si un intérêt commence à être porté à la violence dans l'espace public et dans la rue plus particulièrement. Le champ de la violence est élargi avec l'intégration du harcèlement ainsi que toute action fondée sur la discrimination qui a été redéfinie pour intégrer la violence au niveau international par la Recommandation Générale No 19 de la CEDEF⁽¹⁵²⁾ pour utilisation par les Etats-Parties de cette Convention : « *La violence fondée sur le sexe est une forme de discrimination qui empêche sérieusement les femmes de jouir des droits et libertés au même titre que les hommes (Généralités : 1)* » « *L'article premier de la Convention définit la discrimination à l'égard des femmes. Cette définition inclut la violence fondée sur le sexe, c'est-à-dire la violence exercée contre une femme parce qu'elle est une femme ou qui touche spécialement la femme. Elle englobe les actes qui infligent des tourments ou des souffrances d'ordre physique, mental ou sexuel, la menace de tels actes, la contrainte ou autres privations de liberté. La violence fondée sur le sexe peut violer des dispositions particulières de la Convention, même si ces dispositions ne mentionnent pas expressément la violence. (Observations générales : 6)* ». La violence est alors présentée dans ce rapport et pour la première fois en Tunisie comme un phénomène global, déterminé par le contexte (déterminants sociétaux, pauvreté, emploi) et par la société, selon un profil et des caractéristiques sociologiques. Les auteurs des violences et leur profil ainsi que les victimes et leurs actions et stratégies de réponses sont un objet d'intérêt. Il y est fait référence aussi à la manière dont la violence est ou non « reconnue » au sein de la société. Le rapport souligne à ce titre l'insuffisance des données quantitatives auprès des postes de police, tribunaux et hôpitaux et prône une meilleure information à partir des centres d'accueil des associations.

En conclusion, l'ensemble du rapport publié par l'ONFP en 2007 semble d'autant plus important qu'il rassemble dans un même document les deux approches dominantes dans les années 2000, soit l'approche médico-sociale et l'approche juridique, tout en s'ouvrant à une troisième dimension soit la perspective sociologique des rapports de sexe/Genre qui élargit ainsi de manière légitime la question des violences à celle des valeurs et de la norme sociale ainsi qu'à celle de leur prise en charge par l'institution. C'est aussi une approche qui se fonde sur l'approche développementale et celle des Droits Humains.

152. Recommandation générale No 19, (onzième session, 1992), Compilation des commentaires généraux et recommandations générales adoptées par les organes des traités, U.N.Doc.HRI\GEN\1\Rev.1 (1994).

4. La première enquête nationale sur la Violence Contre les Femmes en Tunisie (ONFP, 2010)⁽¹⁵³⁾

Publiée en 2010 par l'ONFP avec le soutien financier de l'AECID et l'appui technique de CAWTAR, cette enquête s'inscrit dans la lignée des enquêtes de prévalence⁽¹⁵⁴⁾ conduites dans plusieurs pays avec le soutien de l'OMS et autres au cours des années 2000. Elle évalue la prévalence de la VFG/VCF en Tunisie et explore ses conséquences sur la santé publique (physique, mentale et sociale) des femmes, et demeure l'un des fondamentaux sur la question. L'enquête par questionnaires a concerné, à domicile, 3870 femmes âgées de 18 à 64 ans dans un contexte régional et concernant tant les ménages que les individus. Il s'agit là d'une étude pionnière et d'une première prise de température sur l'ampleur de la violence en Tunisie, son contexte, et la manière dont elle affecte la santé, les droits (sexuels et reproductifs) et la qualité de vie des femmes. Elle propose cinq catégorisations utiles pour discerner la violence : dans la sphère intime ; dans le milieu familial ; dans le milieu de travail ; dans la sphère scolaire ; dans la sphère publique et les transports⁽¹⁵⁵⁾. On y saisit la confirmation d'une première énumération des types d'estimation et de classification des violences : psychologiques, physiques, sexuelles et économiques.

Des résultats notables y sont mis en exergue⁽¹⁵⁶⁾ : 47.6% des femmes déclarent avoir subi au moins une des formes de violences évoquées, et 32 % dans la dernière année écoulée. La sphère privée est la plus exposée (47.2% victimes de violence physique, 68.5% de violence psychologique, 78.2% de violence sexuelle, 77.9% de violence économique). La violence domestique tant physique que sexuelle est prédominante en milieu rural. Les femmes mariées n'évoquent pas plus de prévalence que l'ensemble de la population. Toutefois les femmes divorcées mentionnent un taux de violence plus fort⁽¹⁵⁷⁾. Les femmes divorcées sont beaucoup plus touchées que les femmes mariées (violence psychologique : 24.9% pour les femmes mariées contre 67.3% pour les femmes divorcées ; violence physique : 21.6% pour les femmes

153. Enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes en Tunisie. ONFP (Office national de la famille et de la population) /AECID (Agence espagnole de coopération internationale pour le Développement), Tunis, 2010, rapport 98 p.

154. La **prévalence** concerne les cas existants, tandis que **l'incidence** concerne les nouveaux cas. La prévalence ressemble à la description d'une photo de groupe : 1) Combien de personnes voyez-vous ? Ce nombre correspond à votre population ; 2) Combien de personnes ont en commun une certaine caractéristique (par ex. la même couleur de cheveux) ? Ce nombre sert à calculer la prévalence. En épidémiologie, il y a en fait trois façons de calculer la prévalence : **Prévalence instantanée** : nombre de cas de victimes de violence à un temps donné. Par exemple, dans un questionnaire, on vous demanderait si vous subissez actuellement une quelconque forme de violence. **Prévalence sur une période donnée** : nombre de cas d'une maladie sur toute une période, souvent 12 mois. Par exemple, dans un questionnaire, on vous demanderait si vous avez subi une quelconque forme de violence, les 12 derniers mois ; **Prévalence vie entière** : nombre de cas de victimes de violence à toutes les étapes du cycle de vie. Par exemple, dans un questionnaire, on vous demanderait si vous avez déjà subi une quelconque forme de violence. Adapté de <https://www.eupati.eu/fr/pharmaco-epidemiologie/concepts-epidemiologiques-incidence-et-prevalence/>

155. Mais l'étude insiste surtout sur la sphère privée à une époque où en Tunisie l'espace public n'est pas suffisamment valorisé et décrit. Mais depuis près de 10 ans les choses ont changé en Tunisie et même si beaucoup de violence existe encore dans les familles, les études se sont désormais bien étendues à l'espace public.

156. Ces résultats ont été plus particulièrement regroupés et détaillés in : The national Survey on Violence towards women in Tunisia (ENVEFT, 2010). The current situation according to the national survey on violence towards women in Tunisia, ENVEFT, 2010. Par Majd Zemni, PDG ONFP Tunis, 2014, Beirut, Liban (Power point).

157. Une étude menée en Palestine corrobore ce point de vue. Cf. Domestic violence in the occupied Palestinian Territory, analytical study, Institute for women's studies, Birzeit, Palestinian central bureau of statistics, 2006. 96 p. Cette étude examine l'association entre le pouvoir de décision avec d'autres variables de fond et la violence familiale contre des femmes seules (célibataires ou divorcées) dans le territoire palestinien occupé.

mariées contre 59.4% pour les femmes divorcées ; violence sexuelle, 15.2% pour les femmes mariées contre 44.8% pour les femmes divorcées). Si la plupart estiment que les violences subies n'ont pas de conséquences sur leur santé, près de 57% jugent toutefois que cela a eu une influence sur leur vie quotidienne (physique, mentale, sociale). Les violences augmentent avec l'âge pour les 41-64 ans mais diminuent avec l'élévation du niveau d'éducation. De la même façon, les violences physique et psychologique augmentent avec l'âge du partenaire mais diminuent, là-aussi, selon son niveau d'éducation. Elle est plus forte chez les partenaires au chômage. La prévalence est donc associée à l'éducation, les femmes les moins éduquées seraient les plus vulnérables.

Cette enquête propose une première description de la relation victime-agresseur (un mari, un membre de la famille, un supérieur ou collègue de travail, des inconnus...) ainsi que l'analyse des explications que donnent les femmes sur les circonstances de la violence qui leur est administrée. Il est à cet égard fait mention d'une forte « résignation » des femmes interrogées, lesquelles tout en évoquant la violence n'expriment ni demande ni attente spécifique et de ce fait, semblent l'accepter. Et si certaines justifient la violence qu'elles subissent par les difficultés économiques ou par les divergences d'opinions avec leurs partenaires, ou même par la jalousie pour les célibataires, le plus souvent elles ne tentent même pas de l'expliquer. Le silence dans lequel se confinent ces femmes est un indicateur de leur normalisation de cette violence tel que mis en évidence par cette étude. En effet, 55% d'entre-elles déclarent que la violence est un fait ordinaire qui ne mérite pas qu'on en parle en avançant entre autres arguments « La peur d'aggraver sa situation et la honte d'en parler... ». Toutefois, l'étude fait aussi référence à un faible recours de ces femmes aux services officiels parce qu'elles les ignorent tout simplement. En effet, 50% continuent de vivre au foyer et seulement 17.8% ont porté plainte. 42% n'ont jamais évoqué cette violence dans les enquêtes précédentes et 73% des victimes n'ont jamais demandé une aide quelconque. Celles qui le font, s'adressent dans leur majorité plutôt à la famille avec seulement 3.8% qui se dirigent vers la police et 2.3% vers les services de santé.

L'enquête conclut aussi que la VFG est avant tout un problème de société qui pose la question des droits humains, des identités et de la norme sociale : « L'éradication de la violence à l'encontre des femmes n'a d'autre choix que de s'attaquer aux racines du mal. Elle ne peut triompher sans remettre en cause la répartition des droits, des devoirs et des pouvoirs entre hommes et femmes, en touchant au cœur de la perception de leur identité respective, ni sans combattre les stéréotypes qui marquent la société »⁽¹⁵⁸⁾

5. L'enquête sur la gestion des revenus au sein des familles (CREDIF, 2010)

En 2010, le CREDIF partage les résultats de sa propre enquête sur la gestion des revenus au sein des familles et celle de « la question de l'argent entre les époux et la gestion du revenu familial »⁽¹⁵⁹⁾. C'est ainsi qu'il est mis en exergue que, par exemple, 54% des époux refusent d'adhérer au régime de la communauté des biens. Cette attitude s'expliquerait par la prédominance des modes de pensée traditionnelle, la faible connaissance de la dite-loi, la peur des hommes de perdre leur pouvoir de décision au sein de la famille, et aussi par le niveau d'instruction. En effet, 58% de ceux ou celles qui acceptent de choisir le régime de la communauté ont un niveau universitaire et 32% ont un niveau primaire. Le travail de la femme est une variable qui a un impact sur le choix du régime par son époux. La tendance du taux d'adhésion au régime dépend de la stabilité du travail et du montant de salaire reçu. 38% des femmes acceptent d'adhérer au régime si le revenu du conjoint varie entre 200 et 500 Dinars. Ce taux augmente à 61% lorsque le revenu est entre 500 et 800 Dinars et atteint 69% si le salaire dépasse 800 Dinars. Pour les hommes, ces taux sont respectivement de 66%, 86.5% et 100%, reflétant chez les hommes au sein de la famille tunisienne une tendance à contrôler le revenu de la femme. Pourtant si 27% considèrent que la gestion de l'argent est une prérogative exclusive de l'homme alors que 11% attribuent cette tâche à la femme, 60% des enquêté(e)s affirment que la gestion du budget familial est une affaire conjointe entre la femme et l'homme.

Les changements qui touchent la famille tunisienne grâce à la scolarisation, l'accès de la femme au marché du travail, la promulgation des lois en faveur de la femme, ont influencé les modes de la gestion de l'argent au sein de la famille, mais d'un pont de vue anthropologique et sociologique, il est pertinent de noter que des résidus « traditionnels » persistent affectant encore les rapports Genre quant aux questions touchant la gestion de l'argent. Toutefois, il faut souligner que l'appartenance à une classe socioprofessionnelle élevée contribue à atténuer les conflits entre les conjoints liés à des raisons liées à la gestion de l'argent et encourage le partage, les décisions concertées, la communication même s'ils n'adhèrent pas nécessairement au régime de la communauté des biens entre époux.

6. Le Profil Genre (2014)

Durant les premières années de la révolution tunisienne, les organisations internationales ont procédé à de nombreuses études. C'est dans ce contexte qu'a été publié le document Profil Genre de la Tunisie 2014, rédigé dans le cadre de la « mission d'identification d'un programme de promotion de l'égalité homme-femme en Tunisie », financé par l'Union Européenne⁽¹⁶⁰⁾. Ce document comporte un important inventaire, à partir de 2014, des projets Genre y-compris VFG réalisés en Tunisie par les acteurs

159. L'argent entre les époux et la gestion du revenu familial, Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme, Tunis, 2010.

160. Profil genre de la Tunisie 2014, République tunisienne, Union européenne, Tunis, 2014, 110 p.

étatiques, les associations et l'inclusion de la société civile et la coopération multilatérale et bilatérale. L'inventaire recense les projets en cours tenant compte des critères suivants : titre du projet ; institution partie prenante et réalisatrice ; bailleur de fonds ; contenu du projet ; bénéficiaires ; durée ; budget ; domaines d'intervention (appui institutionnel, environnement, violence fondée sur le Genre, santé, habilitation économique –les plus nombreux-, participation à la vie politique, communication, éducation...).

L'encadré en annexe 1 fournit quelques exemples des programmes internationaux, régionaux et nationaux portant sur des domaines tels que la Planification stratégique pour lutter contre la VFG, la prévention, la prise en charge et l'accompagnement ou la Justice Transitionnelle en relation avec la VFG et autres formes de violence durant la révolution.

La collecte des données statistiques était l'une des principales recommandations de la stratégie nationale de lutte contre la violence au sein de la famille et de la violence de 2007, qui avait été adoptée en 2017 par le gouvernement tunisien de même que son Plan National d'Action. Les résultats de l'enquête nationale sur la violence contre femmes mais aussi les changements survenus après la révolution ont permis de la revisiter et de l'affiner y-compris sur le plan conceptuel. En effet, dans le cadre du programme de coopération UNFPA-ONU femmes, PNUD et OHCHR, le MAFFEPA a réactualisé la première version de la « stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes (VVF) à travers le cycle de vie⁽¹⁶¹⁾ » en lui traçant, entre autres, des axes stratégiques dont la modification de la loi, y-compris sur les questions de harcèlement dans l'espace public et l'assistance juridique pour les victimes, avec trois objectifs: privilégier un dispositif de veille et de suivi avec des services appropriés ; mettre en place des moyens de d'accueil et de services de qualité ; mettre en œuvre des interventions de plaidoyer pour soutenir la révision et l'application des lois, prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes mais surtout protéger les survivantes à la VFG et punir les perpétrateurs.

Tout en reconnaissant que « le processus de développement et de mise en œuvre d'une telle stratégie reste cependant tributaire de la compréhension de l'environnement et du système de valeurs qui sous-tend ces pratiques et comportements violents et parfois les justifie (p.5) », les conclusions et les perspectives de cette stratégie caractérisée par des mesures préliminaires d'appui et de mise en œuvre mettent en évidence la nécessité d'institutionnaliser la lutte contre les violences faites aux femmes à travers : la mise en place d'une commission nationale, de sous-commissions et d'un réseau national de points focaux (ministères et ONGs), une coopération interinstitutionnelle et intersectorielle, et un renforcement des capacités et compétences pour la mobilisation de ressources auprès d'institutions nationales et internationales ainsi qu'un système de suivi et d'évaluation des programmes (mécanismes, méthodologie et indicateurs) tant auprès des bénéficiaires que des acteurs (politiques, services, financiers, et opérationnels). Valider la stratégie tant au plan des secteurs que de la société civile et des organisations régionales et la présenter aux médias avait pour but d'assurer une appropriation plus large.

161. Stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes (VVF) à travers le cycle de vie. UNFPA. Ministère des Affaires de la femme et de la famille. Tunis. 16 p. 2014.

7. L'enquête sur la VFG dans l'espace public (CREDIF, 2016)⁽¹⁶²⁾

- **Chiffres et caractéristiques** : Cette enquête est la plus récente et avec la plus grande envergure parmi celles qui ont été réalisées jusque-là en Tunisie. Elle procède à une analyse quantitative de données statistiques recueillies auprès de 3873 personnes dont 2873 femmes (INS, 2015), et d'une analyse qualitative du contenu d'entretiens et de groupes de discussion auprès de 23 femmes et de 14 hommes. Les résultats ont montré que 53,5% des femmes concernées par l'enquête déclarent avoir subi une forme de violence dans un espace public pendant les quatre dernières années (2011-2015). Son approche se démarque de celles qui ont été utilisées antérieurement en particulier surtout celles qui visaient la sphère privée. Elle explore quatre cadres d'expression des violences : le partenaire, la famille, l'environnement externe, le milieu professionnel. Sa problématique et cadre d'interprétation considèrent l'espace public comme un espace de domination masculine, variant selon les multiples sous-espaces et les diverses interactions dissymétriques produites entre hommes et femmes : les rues avec les transports publics ; les espaces éducatifs comme les lycées et les universités; les espaces professionnels ou de services les espaces récréatifs ou de loisirs.

Les 4 types de violences le plus généralement recensées sont : verbale, psychologique, physique, sexuelle ou à connotation sexuelle. 53,5% des femmes disent avoir subi des violences ces dernières années : pour 41% d'entre elles, des violences physiques, pour 75% des violences d'ordre sexuel, pour 78% des violences psychologiques. Les plus touchées sont les célibataires, et les fiancées suivies par les femmes mariées et divorcées (50%). Parmi les 6,5% d'étudiantes représentées dans l'échantillon du CREDIF, 80 % déclarent avoir subi des violences. L'étude montre que les femmes qui ont suivi des études supérieures ont été plus victimes de violences que celles qui ne sont pas allées à l'école (76% contre 26.3%). Cela s'expliquerait par le fait que « *les études exposent davantage les femmes à l'espace public qui subissent les violences y afférentes*⁽¹⁶³⁾ ».

Les résultats mettent en évidence que les violences se produisent en majorité dans les moyens de transport sous forme de toucher par les passagers. Les rues sont les espaces les plus touchés par les violences sexuelles, et les espaces administratifs ou de travail par les violences psychologiques. Environ 58% de femmes sont confrontées à la violence dans l'espace professionnel (dont près de 40% sous forme de violence économique en situation de travail et d'exploitation). Près des deux tiers pensent y endurer des violences psychologiques de la part des responsables hiérarchiques ou proches collègues. Si environ 40% ne réagissent pas directement, 60% en réfèrent au supérieur.

- **Un rapport ambigu à la violence, et un concept souvent mal compris.** En plus des données quantitatives, cette enquête apporte des éléments nouveaux par rapport aux travaux antérieurs, selon différents axes, à commencer par la compréhension même de l'idée de violence. En effet, les personnes interrogées ont du mal à définir, ce qui s'y rapporte ou pas

162. La violence fondée sur le genre dans l'espace public en Tunisie. Ed. CREDIF, ONU femmes, Tunis, 2016. Avec Slim Kallal, Meryem Sellami, Khaoula Matri, Imed Zayen.

163. Rapport CREDIF p. 75

et, notamment les hommes, qui confondent parfois entre « drague », « harcèlement » et « violence » et ne reconnaissent pas les violences verbales ou symboliques et les minimisent. La violence verbale est souvent assimilée à la violence sexuelle. Il existe aussi un écart entre les violences reçues et les violences perçues. Plus généralement, avec 5% seulement de plaintes, deux tiers des femmes décident de ne rien faire après une violence et seules 18% déposent une plainte dans les cas de violence physique tandis que près de 90 % ne se manifestent pas pour les violences sexuelles. Le rapport tente d'expliquer les résistances passives des femmes interrogées par les représentations sociales. En effet, bon nombre de femmes continuent de penser qu'il est normal qu'un homme soit mieux payé parce que c'est un homme et qu'il est insupportable qu'un homme soit humilié et si elles déplorent la violence du fait de la peur qu'elle leur suscite, elles la trouvent « normale » car « c'est comme ça » et de ce fait, la banalisent.

L'un des intérêts majeurs de l'enquête réside dans son échantillonnage régional, qui a permis de mettre en évidence que la violence est dépendante de certaines variables telles que du contexte et du milieu. En effet, il a pu être mis en évidence que plus on s'éloignait de Tunis et moins ce concept de violence était compris. Les femmes rurales se sentent plus victimes de violences quand elles viennent en ville (Kairouan) ; le harcèlement dans les transports est considéré comme une spécificité des grandes agglomérations. Ainsi les villes côtières, touristiques ou industrielles, seraient les plus réceptives à cette question de la violence, telles : Monastir, Nabeul, Sousse, Sfax et Gabes, puis Tozeur, et la capitale Tunis dont Ariana.

- **Un espace public comme une épreuve sociale au bénéfice de l'homme.** Le principal constat est que l'espace public n'est pas celui des femmes. Il est souvent représenté comme un espace de passage et/ou de transit initialement non conçu pour elles, et où la présence de l'homme s'assure de manière plus « légitime ». Les statistiques démontrent que les femmes sont moins prédisposées aux occasions d'accéder à l'espace public : 65 % sont au foyer pour 67 % d'hommes qui travaillent. Cet état de fait se traduit dès le début de leur histoire. En effet, la limitation d'accès à l'espace public commence dès l'enfance : 21.5% de filles contre 3.3% de garçons ne vont pas à l'école. Plus tard, 12.1% d'entre elles interrompent leurs études pour se marier, contre 0.3% parmi les hommes. 36.7 % de femmes renoncent à leur travail pour s'occuper de leur famille contre 1.6% d'hommes. 40.8% parmi ces derniers ont un salaire comme source principale, contre seulement 20.8% de femmes. Pour les mêmes raisons, les femmes sont moins engagées que les hommes dans les associations et les partis politiques et certaines activités : 9% de femmes participent à des manifestations contre 19% d'hommes, elles sont quatre fois moins nombreuses que les hommes dans le domaine du sport alors que 39% jouissent de loisirs contre 48% chez les hommes, 37.5% auraient accès à Internet (contre 50% des hommes). Moins autonomes que les hommes, les femmes utilisent plus facilement les transports en commun (36% contre 22% pour les hommes) ou un véhicule familial (22% d'hommes en possèdent contre 4.5% de femmes)⁽¹⁶⁴⁾. Elles investissent beaucoup le souk et les marchés pour accomplir des

164. Mais aussi pour manque de ressources qui leur permettent d'acquérir un véhicule.

tâches qui sont plus en concordance avec leur rôle reproductif. Leurs sorties sont dévouées à la famille (63.3% et 16.3% chez les hommes) et toujours fonctionnelles, rythmées par leur rôle d'épouse ou de mère (nourrir la famille, soigner les enfants). Alors que 74% des hommes fréquentent les cafés, 2/3 des femmes mariées demandent l'autorisation du mari pour sortir (alors qu'à l'inverse seuls 17% des hommes en parlent à leur femme). De même les espaces touristiques ou les hôtels et même les parcs sont quasiment interdits aux femmes seules qui se retrouvent exposées aux jugements « moraux ». Emprunts de domination symbolique, ces espaces ne sont pas propices à la réalisation de soi et à l'autonomie.

Le rapport montre à ce titre que 80% des femmes adoptent la stratégie de la « discrétion » quand elles sortent. Dans ce contexte, les témoignages qualitatifs produits prouvent que la femme doit y avoir un comportement respectable, un code vestimentaire approprié (tenue ample et port du voile), une manière de marcher rapide et discrète, un contrôle de son regard (des stratégies d'évitement ou d'ignorance, ne pas parler comme un homme) en plus du choix pertinent des lieux et des moments de la journée où ne pas sortir. Tout refus -ou même écart- des codes établis tels que ci-dessus décrits, rendrait légitime le fait que ces femmes considérées comme « réfractaires » et sources de tous les problèmes, soient interpellées voire sanctionnées par des hommes. Ainsi la femme agressée dans un lieu « hors normes » sera considérée comme quelqu'un « qui l'a cherché » et donc fautive voire coupable. Dans cette perspective de nombreux hommes répondant aux enquêtes estiment que la violence est plutôt privée (« la faute au conjoint »). Un grand nombre, bien que reconnaissant les valeurs de la société comme inégalitaires, estime néanmoins que c'est aux femmes de composer avec ces valeurs. Il est bien évident que les femmes ne pensent pas l'espace public comme un espace commun ou qu'elles peuvent s'approprier. Il est plutôt vécu comme un espace de transition, de passage. C'est un lieu fonctionnel que l'on traverse par nécessité, les sorties y sont classifiées par obligations⁽¹⁶⁵⁾.

- La norme sous-jacente aux pratiques. Par-delà le vécu de discrimination et de violence que ce rapport met bien en évidence, les statistiques et les témoignages recueillis illustrent encore plus précisément le fond du problème : les pratiques sont enracinées au point d'être souvent défendues par les hommes, voire implicitement légitimées par les femmes. Ainsi et tout d'abord, les comportements, normes et codes qui régissent l'espace public se retrouvent forcément influencés par ceux qui régissent l'espace privé⁽¹⁶⁶⁾. Les observations montrent à cet égard que l'espace public, de plus en plus investi par les femmes, reproduit souvent la norme sociale en vigueur dans l'espace privé et obéit, comme celui de la famille, aux lois de la construction Genre de la société tel que démontré par les données suivantes. En effet, leur analyse met en évidence le poids de la « norme » de l'espace privé qui commande

165. L'espace public, qui réitère la domination privée, demeure toutefois ouvert aux opportunités de changement et aux innovations sociales. Il semblerait à ce titre que l'Université tunisienne, où les femmes sont de plus en plus majoritaires, soit représentée comme un espace intermédiaire, un lieu de passage et d'initiation, de conquête d'autonomie et de mise à l'épreuve de la liberté. Cf. Pré-rapport, Khaoula Matri et Maher Trimech, étude Cawtar.

166. Comme le soulignait déjà à l'époque l'ouvrage fondateur de Mohamed Kerrou, *Privé public en Islam*, éd. IRMC et Maisonneuve et Larose, 2001.

l'espace public et à laquelle adhère une représentation non négligeable aussi bien parmi les hommes que les femmes. En effet si 70% de femmes seraient d'accord pour sortir en toute liberté, seuls 52% des hommes le seraient pour les femmes. 58% de femmes pensent que certains lieux ne sont pas faits pour elles, contre 87% pour les hommes. 97% parmi ces derniers soit presque la totalité considèrent que ce sont les comportements des femmes qui leur attirent des ennuis. Les femmes pensent à 80% qu'elles ne doivent pas attirer l'attention quand elles sortent, et les hommes le pensent à plus de 93%. Une concordance sociale sur cette manière d'intérioriser la norme existe bel et bien même si elle reste encore plus ancrée chez les hommes. Il en découlerait donc que la femme lorsqu'elle sort dans un espace extérieur qui constitue une menace, gagnerait, au risque de limiter ou de perdre son autonomie, à être accompagnée par un homme.

Le rapport se termine par une réflexion sur le poids des normes sociales : où le groupe veille sur l'individu et où l'homme estime protéger « sa » femme. Les hommes de la tradition distingueraient : les femmes respectables, les femmes pratiquantes/religieuses et les femmes immorales. Les plus libéraux néanmoins, conservent cette image du sexe faible assujetti à l'homme. De leur côté les femmes souhaitent prioriser les tâches domestiques et familiales, et une majorité ratifie la loi du silence, ainsi que le décrit bien la dernière partie de ce rapport. Le « silence des femmes » face aux hommes est apparu crucial dans leurs discours. La femme commettrait un « péché »⁽¹⁶⁷⁾ si elle mettait fin à l'évitement ou brisait le silence par rapport à la violence dont elle est la cible sachant que la plupart des hommes enquêtés n'acceptent pas que la femme ne consente pas au silence. Elle passe de victime à coupable à partir du moment où elle pointe l'inégalité dont elle est l'objet. La femme ne doit donc pas répondre et se retrouve aussi victime d'un refus de parole. Il est aussi stipulé qu'elle doit se garder d'une attitude agressive car elle fera perdre à l'homme son « honneur ».

8. L'enquête « Une lecture analytique pour la construction de la Violence Basée sur le Genre⁽¹⁶⁸⁾ dans les moyens de transport » (CREDIF, Tunis, 2016)

Cette enquête-clé porte sur le cœur de l'espace public, les transports, vecteurs de violence. En effet dans un souci de mieux se focaliser sur des lieux de concentration des violences dans l'espace public, une enquête a été menée par l'équipe du CREDIF sur les violences et pratiques discriminatoires (viol, coups, attentat à la pudeur, gestes ou paroles déplacées, harcèlement) dans les transports publics tunisiens (capitale et

167. Des travaux menés par l'AFTURD et rapportés par Dorra Mahfoudh (2007), montrent à ce titre que les femmes pratiquantes cherchent plus d'excuses (27%) au mari protecteur du foyer que les non pratiquantes (10%).

168. Souvent l'expression Violence Basée sur le Genre est utilisée néanmoins « basée sur » est considéré comme un néologisme inutile (Littre). On s'accorde aujourd'hui pour employer « Baser sur » dans le domaine militaire et l'y réserver : Des troupes ont été basées sur la frontière. On évitera donc l'emploi figuré, transposition de l'anglais based on, qui s'est abusivement répandu, et on lui préférera des synonymes comme Fonder, Établir ou Asseoir. <http://www.academie-francaise.fr/base-sur>

régions)⁽¹⁶⁹⁾, auprès d'un échantillon de près de 3000 femmes de 18 à 64 ans. 53.3% de l'ensemble des femmes interrogées prennent le transport en commun (métro, bus, train, taxi collectif) dont 92% déclarent avoir subi un harcèlement (sous forme de stigmatisation, d'exclusion ou d'oppression), dans les transports en commun. 22.4% parmi ces femmes déclarent avoir subi une violence sexuelle ou physique, les 4 dernières années. Le rapport met en évidence que les femmes ayant suivi des études supérieures sont plus facilement sujettes aux violences dans les transports publics, voire à l'université, suivies des lycéennes et collégiennes, puis des femmes exerçant un emploi. Cela pourrait s'expliquer à deux niveaux : d'une part, les femmes faisant des études ou travaillant ont plus recours aux transports en commun ; d'autre part « plus les femmes ont suivi des études et plus elles ont tendance à identifier les actes de violences à leur rencontre et à ne pas les considérer comme des pratiques sociales courantes ». Ainsi les étudiantes qui ne représentent que 24% de l'ensemble des utilisatrices des transports en commun, plutôt jeunes et correspondant à une tranche émancipée de la population, « constituent 42% des femmes subissant une violence lors de leurs déplacements » (p.4).

Renforçant l'idée de l'espace public comme extension de la sphère familiale avec une mobilité plus choisie chez les hommes et plus imposée chez les femmes, l'intérêt de cette étude est de signifier que les transports en tant qu'espace public constituent un vecteur privilégié de la violence. La norme sociale y est véhiculée voire prédominante, notamment lorsque les codes de comportements ou vestimentaires en vigueur ne sont pas respectés. Il est aussi constaté qu'il règne au sein de cet espace une « culture de l'impunité » qui légitime les remarques des hommes sur les comportements et attitudes des femmes. Il est alors fortement recommandé d'inscrire les questions et les enjeux Genre dans les projets professionnels et les codes de conduite des transports publics tunisiens.

9. L'enquête qualitative sur « les représentations sociales des violences faites aux femmes chez les hommes: jeunes et adultes » (2018)⁽¹⁷⁰⁾

Cette enquête a exploré le processus de construction des « masculinités » dans le contexte socio-culturel tunisien à travers une exploration socio-psychologique des représentations sociales des adultes et des jeunes dans quatre gouvernorats (Bizerte, Monastir, Beja, et Médenine). Les résultats ont permis de définir aussi *l'image de la femme vue par les hommes*, une représentation mitigée entre une image emblématique valorisant la femme en tant que mère et une image négative où elle est représentée en tant qu'objet de désir. Ces représentations se construisent au niveau

169. Bulletin de l'OGEC (Observatoire sur le genre et l'égalité des chances), CREDIF, Tunis, 2016. « Une lecture analytique pour la construction de la VBG (Violences basées sur le genre) dans les moyens de transport ».

Cf. La violence fondée sur le genre dans l'espace public en Tunisie. Résumé. 46 p. ONU femmes, éd. Du CREDIF, Tunis, 2016. Coordonné par Slim Kallel, en collaboration avec Meryem Sellami, Imed Zaïem, Khaoula Matri. Rapport d'évaluation de la campagne de sensibilisation contre le harcèlement dans les transports publics. UE, UNFPA, MFFEPA, CREDIF, Tunis, 2016. 80 p. Actes de la campagne de street marketing menée dans le cadre des transports en commun de Tunis, présentation des slides, affichages et objets promotionnels, coupures de presse, réactions dans la rue et sur Internet, avec réaction et commentaires des acteurs et des publics cibles.

170. Les représentations sociales des violences faites aux femmes chez les hommes : jeunes et adultes, Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme, Tunis, 2018.

de facteurs qui pourraient expliquer la violence faite aux femmes, à travers l'analyse des comportements violents par référence à des visions stéréotypées de l'homme (le sentiment de supériorité, la virilité...) et de la femme (le manque de finesse, fluidité de ses demandes, vulgarité du mode vestimentaire trop extravagant, désobéissance...).

Se référant aussi à des facteurs liés à la relation, ces comportements se manifestent dans les insatisfactions conjugales et sexuelles, la jalousie, l'imitation ou l'effet de l'apprentissage, la gestion des ressources économiques notamment le salaire, l'éducation des enfants... Il en ressort que les comportements violents contre les femmes auraient leur source dans la représentation que le partenaire se fait de lui-même. Cette recherche a aussi permis de mettre en évidence des différences « générationnelles » quant à la perception des violences faites aux femmes. Les jeunes par exemple semblent être plus axés sur le corps de la femme comme facteur explicatif de la violence. Les adultes accordent plus d'importance au relationnel, aux différences des rôles au sein de la famille, et à l'argent.

10. « Inégalités et discriminations juridiques à l'encontre des femmes et des filles dans la législation tunisienne » (CREDIF, 2016)⁽¹⁷¹⁾

Selon ce travail, les violences exercées contre les femmes et les filles, sont la conséquence de la discrimination de fait et de droit qu'elles subissent, elles portent simultanément atteinte tant à leur droit à la sécurité qu'à la sécurité de l'ensemble de la population⁽¹⁷²⁾. Le rapport se fonde sur une définition juridique de la discrimination inspirée du Droit International, à savoir « *toute distinction, exclusion, restriction fondée sur le sexe, portant atteinte, c'est-à-dire compromettant ou détruisant la reconnaissance, la jouissance, l'exercice par les femmes des droits de l'homme et des libertés fondamentales, dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine* » (p.6). Ce rapport met en exergue les discriminations et les inégalités juridiques concernant les droits des femmes et leur jouissance effective :

- a. Les droits politiques : vote et éligibilité, parité dans les gouvernements, les assemblées, les directions des partis politiques.
- b. Les droits civils et familiaux tels que stipulés dans le code de la nationalité et le CSP (mariage et famille) : la dot, le mari chef de famille et tutelle, l'inégalité de l'héritage, la marginalisation des mères célibataires.
- c. Le droit à la sécurité: et plus particulièrement la prévention et la punition des violences à l'égard des femmes et des filles : absence de mesures positives de protection des victimes notant toutefois les progrès accomplis grâce à la loi du 27 juillet 2017⁽¹⁷³⁾, et l'abrogation du décret sur le mariage avec un non musulman (automne 2017).

171. Monia ben Jemia pour le compte du CREDIF avec l'appui de l'ONU Femmes et de l'UE.

172. Voir Résolutions du Conseil de Sécurité de l'ONU « Femmes, Paix et Sécurité » (1325 et suite). <https://www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council>

173. Et celle du 11 aout 2017 comme aboutissement d'un plaidoyer lancé depuis 2002 par l'ATFD.

- d. Les droits économiques et sociaux : législation insuffisamment protectrice dans le travail et face aux femmes vulnérables, faible représentativité dans les instances de décisions et syndicats ; droit à la santé et droit et à la santé reproductive (congés maternité).

L'impératif juridique ici évoqué s'inscrit plus précisément dans les actes majeurs qui ont émergé de la révolution tunisienne tels que la Constitution de 2014 et la Loi de 2017. Le cadre analytique de ce travail a porté sur la résolution de l'ONU 63/155 du 18 décembre 2008 relative au « Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes » qui a pour but d'orienter les Etats-Parties dans la conception de leurs lois. En droit international, les Etats sont tenus d'adopter et d'appliquer une loi interdisant toutes les formes de violence contre les femmes et d'en assurer le suivi⁽¹⁷⁴⁾. Dans le même esprit et avec le même objectif, il faut aussi noter la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence contre les femmes et la violence domestique (Avril 2011)⁽¹⁷⁵⁾. Les deux instruments prônent l'intensification des efforts pour éliminer toutes les formes de violence contre les femmes et invitent instamment les États à « *mettre fin à l'impunité des auteurs d'actes de violence par une approche plus systématique, globale, multisectorielle et soutenue pour éliminer toutes les formes de violence* ».

Dans le contexte de ce travail et face à la faiblesse de l'arsenal juridique en matière d'intervention et de prévention de la violence, notamment en matière de harcèlement dans les transports publics, la principale recommandation a porté sur la nécessité d'amender le code pénal en y intégrant des mesures punitives pour le harcèlement dans les lieux publics. Durant les années post révolutionnaires, le gouvernement tunisien, avec l'assistance de l'Union Européenne et de l'UNFPA a mis en œuvre une campagne de plaidoyer préluant à la loi 58-2017⁽¹⁷⁶⁾. Ce plaidoyer fait suite à la « Stratégie nationale de prévention des comportements violents au sein de la famille et de la société »⁽¹⁷⁷⁾, adoptée en 2007 et réactualisée en 2012. Cette campagne avait pour objectifs de sensibiliser, de susciter l'adhésion et l'engagement de tous les acteurs, de la société civile aux parlementaires dans le but principal d'adopter une « loi-cadre érigeant en infraction pénale toutes les formes de violence contre les femmes notamment la violence au sein de la famille, le viol conjugal et la violence sexuelle ». Le projet de loi élaboré a été par la suite proposé à la discussion et l'enrichissement à l'ensemble des acteurs concernés (ministères et institutions publiques, organisations de la société civile, expert(e)s, agences de coopération...).

174. Publié par la Département des affaires économiques et sociales Division de la promotion de la femme [https://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook%20for%20legislation%20on%20VAW%20\(French\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook%20for%20legislation%20on%20VAW%20(French).pdf)

175. <https://rm.coe.int/1680462533>

176. UE, RT, UNFPA, octobre 2016. La stratégie de plaidoyer autour de l'adoption de la loi organique relative à l'élimination de la violence à l'égard de la femme, et la révision des dispositions législatives discriminatoires.

177. *La Violence Fondée sur le Genre à travers le cycle de vie* MAFFIPA/ UNFPA Tunis 2009.

III. Les indicateurs, les guides manuels et services

L'état des lieux dans cette partie couvre aussi bien les enquêtes informatives et cartographiques sur les services de prise en charge, les travaux sur le développement d'indicateurs spécifiques ainsi que les guides d'orientation et de formation pour le public et les personnels prestataires, ayant pour cadre référentiel la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la VFG

1. La recherche d'indicateurs pour mieux cibler la VFF (CREDIF, 2018)

Un ouvrage important « Pour une stratégie nationale pour la production d'indicateurs des Violences Faites aux Femmes/VFFs à partir des registres administratifs »⁽¹⁷⁸⁾ a été commandité par le MAFFEPA et produit par le CREDIF avec l'appui de l'UE et le UNFPA en vue d'affiner les définitions et de fixer des indicateurs⁽¹⁷⁹⁾. Ce travail fait d'abord un état des lieux distinctif sur les structures de recueil de données sur les VFFs et dont certaines développent des nomenclatures particulières :

1. Les structures de santé publique (centres et hôpitaux) : contusions, plaies et fractures.
2. Les structures du ministère des Affaires sociales : DRAS, CIDS, centres de protection sociale.
3. Les structures du ministère de la Justice : délégués judiciaires, tribunaux, chambres correctionnelles (violences physiques et sexuelles).
4. Les structures du ministère de l'Intérieur : directions de la police, plaintes des commissariats, police judiciaire.
5. Le ministère de la Femme, données transversales qui s'appuient sur les données de l'ensemble des structures suscitées.

Les données statistiques comportent l'ensemble des formes de violence (physique, sexuelle, féminicide⁽¹⁸⁰⁾, violence conjugale...), il est toutefois noté sur l'ensemble de ces secteurs ministériels que les données demeurent difficiles d'accès. Le rapport distingue des indicateurs prioritaires selon chaque secteur tel que défini ci-dessous :

- Le ministère de la santé : le nombre de femmes victimes, prises en charge ou en consultation.
- Le ministère des affaires sociales : l'appartenance à des catégories sociales particulières, familles nécessiteuses, mères célibataires.
- Le ministère de la justice : le nombre d'affaires traitées, la fréquence et la récurrence.

178. <https://tunisia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Strat%C3%A9gie%20Nationale%20pour%20la%20production%20d%27indicateurs%20VFF.pdf>

179. Pour une stratégie nationale pour la production d'indicateurs des VFF à partir des registres administratifs. République tunisienne, MAFFEPA, UNFPA, UE, CREDIF, Tunis, 2018. Dir. Héli Ouaili Malek. UNFPA, Gender theme group, 1998, Violence against girls and women: an urgent public health priority.

180. Le féminicide (ou femicide, gynécide ou gynocide) est le meurtre d'une ou plusieurs femmes ou filles pour la raison qu'elles sont des femmes.

- Le ministère de l'Intérieur : le nombre de plaintes, la fréquence, typologie des victimes.
- Le ministère de la Femme donne des indicateurs statistiques.

24 indicateurs ont finalement été sélectionnés avec un choix des techniques de collecte et de traitement des données, selon leur provenance et dans un but de meilleure connaissance.

2. Accès aux soins et aux services de prise en charge

- **Cartographie des services destinés aux femmes victimes de violences ou en situation de vulnérabilité en Tunisie. MAFF, Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme/HCDH, 2014-16.** Outil d'identification, d'information, et de coordination des bonnes pratiques plus qu'utiles, la cartographie nationale des centres d'écoute, d'orientation et d'hébergement ainsi que des points d'entrée principaux qui font figure de pionniers dans la prise en charge des femmes victimes de violence a pu être élaborée, grâce à un recensement des services destinés aux femmes victimes de violences ou en situation de vulnérabilité conduit durant la période 2014-2016⁽¹⁸¹⁾. L'inventaire des centres et services existants pour l'accueil et l'accompagnement existant au niveau des institutions et organismes sous tutelle de l'État couvre les ministères de la Famille, de la femme et de l'enfant ; des Affaires sociales ; de la Justice ; de l'Intérieur et de la Santé ainsi que les centres d'accueil créés et/ou gérés par les organisations de la société civile avec le soutien des organisations internationales. La cartographie récapitule dans une fiche technique pour chaque institution/organisation avec une présentation des objectifs, résultats et structures les coordonnées ainsi que les initiatives dans les différentes régions de Tunisie. Un certain nombre d'observations qualitatives a permis aussi de définir les besoins en termes de renforcement de capacités des prestataires et de sensibilisation en faveur des bénéficiaires.

- **La situation des femmes en milieu rural tunisien. Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille (MAFF), 2016.** La question de la disponibilité des services publics pour les femmes a été la source d'intérêt et de préoccupation de l'étude conduite en 2016 par le MAFF sur la situation des femmes en milieu rural tunisien⁽¹⁸²⁾. Elle avait pour objectif de mesurer l'accès des femmes rurales aux services publics dans onze gouvernorats de la Tunisie. Des obstacles d'accès géographique aux services publics et des difficultés de soins en matière de santé reproductive et d'équilibre des familles ont été identifiés. Elle a aussi mis en évidence que malgré une forte dépendance au mari (faible revenu, souvent analphabètes), ces femmes sont très motivées pour la formation professionnelle tout comme elles croient fortement en la justice sociale et en la démocratie participative, malgré la forte absorption des tâches quotidiennes.

181. Coordonné par Sénim Ben Abdallah.

182. Financée par la coopération espagnole conduite par Dorra Mahfoudh Draoui,

- **Enquête qualitative sur les services de prise en charge des femmes victimes de violence, auprès des prestataires de services et usagers (Grand Tunis). CREDIF, 2017.** En 2017, une enquête qualitative menée par le CREDIF avec l'appui de l'UNFPA, sur les services de prise en charge des femmes victimes de violence recense les mécanismes de l'Etat qui organisent l'intervention en leur faveur⁽¹⁸³⁾. Cette étude s'est inscrite dans un programme visant à améliorer les services spécialisés aux femmes et filles, ainsi que la prévention, le dépistage et la prise en charge intersectorielle par la mobilisation, la formation et l'accompagnement des professionnel(le)s. L'objectif final était la mise en relation des structures d'intervention auprès des professionnel(le)s, ainsi que l'amélioration de leurs qualifications et la professionnalisation des acteurs en matière de dépistage, d'écoute, d'accompagnement, et d'orientation. Il est ressorti de l'enquête que les prestataires s'estimaient en décalage par rapport aux besoins des femmes et ont signalé des lacunes par rapport aux outils, aux conditions de travail et dans l'organisation des prestations, ainsi que dans la relation et la coordination avec les autres institutions de la chaîne des acteurs (justice, police). De leur côté, les femmes ont déploré la violence institutionnelle dans la prise en charge des structures étatiques. Elles auraient souhaité que les Centres de Santé de Base/CSB et les structures de l'ONFP leur fournissent aussi un appui visant leur autonomisation économique pour les aider à se libérer de la domination financière masculine et faciliter leur accès au marché de l'emploi. Le document conclut sur le fait que l'État doit en ce domaine être protecteur et redevable.

3. Les guides de bonnes pratiques

- **Au niveau international.** Dans le cadre de leurs programmes de coopération au niveau des pays concernés, les agences et organisations internationales ont mis à disposition de multiples outils permettant à leur personnel et aux publics cibles des gouvernements et de la société civile de faire des choix informés. Il est possible d'en citer certains à titre d'exemple :

Paquet de services essentiels pour les femmes et les filles victimes de violences (2015)⁽¹⁸⁴⁾. Le but étant l'identification des services essentiels et de proposer des lignes directrices en vue de favoriser la prestation d'appuis de qualité dans les pays à faible revenu et à niveaux intermédiaires. Il comporte plusieurs modules proposant des services aux femmes en matière de santé, de sécurité (police) et de protection (justice) ainsi que des services sociaux et d'actions de gouvernance.

183. Enquête qualitative sur les services de prise en charge des femmes victimes de violence, auprès des prestataires de services et usagers (Grand Tunis). Ed. CREDIF, UNFPA, Tunis, 2017. 192 p. Dans le cadre du programme « Création de mécanismes intersectoriels pour la prise en charge de femmes victimes de violences dans le Grand Tunis 2014-2017 », entre les NU et le Gouvernement tunisien.

184. Paquet de services essentiels pour les femmes et les filles victimes de violences, 2015. Bureau ONU femmes. + UNFPA, OMS, PNUD, ONUDC, 134 pages <https://www.unfpa.org/fr/resources/paquet-de-services-essentiels-pour-les-femmes-et-les-filles-victimes-de-violence>

« **Pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes dans le monde entier(...)** »⁽¹⁸⁵⁾. Il s'agit d'un ensemble de documents qui contribuent à mettre fin à la violence contre les femmes et les filles. Il s'adresse aux praticiens, décideurs politiques et responsables de plaidoyer. Ils consistent en une série de brochures portant sur l'élimination, la prévention et l'accès aux services. Les stratégies ainsi que les ressources techniques principales développées par l'ONU Femmes dans ce domaine sont résumées : une base de données, des évaluations thématiques ; des récits d'expériences ; des notes d'orientation sur les lois et les politiques ; des cadres d'appui des mesures de prévention de la violence contre les femmes et des filles ; des manuels, les lois et les plans au niveau national et enfin des livrets d'auto-apprentissage sur les masculinités et la VCF, des modules d'implication des hommes dans les politiques publiques préventives de la violence.

- **Au niveau national.** De nombreux guides et annuaires pour une action plus pragmatique en Tunisie s'inscrivent dans un projet global d'information, de sensibilisation des publics et de formation des personnels prestataires, et dans un objectif de promotion de l'égalité des chances⁽¹⁸⁶⁾. Pour exemples :

Guide sur l'éradication des violences faites aux femmes. Il a été élaboré pour l'usage des animateurs/trices qui agissent auprès des familles, des communautés puis au niveau national⁽¹⁸⁷⁾. Des prescriptions et des recommandations y sont faites pour les personnels de formation. Des exercices y sont proposés autour de questions-clefs : Comment évaluer les violences et effectuer des changements dans les comportements et dans les normes sociales... Quelles sont les approches transformatrices fondées sur les droits... Des exemples, des expériences et des « histoires réussies » y sont mis en exergue.

Guide de la répartition des rôles des intervenants au service des populations en situation de vulnérabilité et menacées. Produit par le Ministère des Affaires Sociales, ce document permet une orientation efficace des intervenants impliqués dans l'accompagnement des populations menacées et/ou en situation de vulnérabilité. Il inclut aussi des bonnes pratiques⁽¹⁸⁸⁾. Enfin, parallèlement au déploiement des programmes de formation et de sensibilisation, de nombreuses campagnes d'informations, le plus souvent sponsorisées par les organisations internationales, relayées par des associations ou des personnalités de notoriété et couvertes par les médias⁽¹⁸⁹⁾ ont été menées. Entre autres manifestations, la campagne nationale

185. Rapport annuel d'ONU femmes 2015-2016. Pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes dans le monde entier. Les initiatives, les programmes, les partenaires pour l'autonomisation économique des femmes et pour l'élimination de toutes les formes de violences à l'égard des femmes et des filles. 52 pages. <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2016/6/annual-report-2015-2016>

186. Le CREDIF a publié en 2014 une étude sur Les associations œuvrant pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Tunisie, et ce avec l'appui de l'UNFPA. Voir aussi le Rapport national genre Tunisie 2015. ONU femmes, UE. Ce rapport procède à une identification sociologique des indicateurs genre en Tunisie dans tous les domaines de développement de la société (sanitaire, économique, social). Il s'agit là d'un rapport de contexte et d'entretien des données qui donne des précisions statistiques sur les femmes par rapport aux hommes, comportant des indicateurs généralement utilisés dans les études spécialisées sur la question des violences.

187. Éradiquer les violences faites aux femmes. Guide OXFAM à l'intention du personnel d'OXFAM (2013)..

188. Guide de la répartition des rôles des intervenants au service des populations en situation de vulnérabilité et menacées. Direction-générale de la promotion sociale du Ministère des Affaires Sociales, publié en 2011 en langue arabe

189. « Tunisie : quand l'athlète Habiba Ghribi mène le combat national de lutte contre les violences faites aux femmes ». par Ryab Boukhayatia, Huffpost Tunisie, 15/10/2016.

pour l'adoption par la Tunisie de la convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique conduite par les associations Beyty, l'ATFD et l'AFTURD et qui avait pour but de sensibiliser l'opinion publique quant à une société dont les normes tolèrent encore la violence contre les femmes. La campagne internationale « 16 jours d'activisme contre la violence faite aux femmes » est mise en œuvre aussi bien par les institutions gouvernementales dont c'est le mandat que par les organisations de la société civile⁽¹⁹⁰⁾.

IV. Les acteurs nationaux en charge de la lutte contre la VFG

La VFG/VCF est le mandat du Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Âgées/MAFFEPA qui le réalise en coordination et en partenariat avec un certain nombre de ministères (Santé, Justice, Intérieur, Affaires Sociales...) et autres d'institutions gouvernementales ainsi que des organisations non gouvernementales pour qui cette question a été une cause de militantisme et militantes et les réseaux associatifs. Le CAWTAR qui est une organisation dont les interventions dépassent les frontières de la région sera aussi présenté pour son rôle en Tunisie. A titre d'exemple, l'Office National de la Famille et de la Population/ONFP, sous tutelle du ministère de la Santé et le Centre de Recherches, d'Études, de Documentation, et d'Information sur la Femme/CREDIF sous tutelle du MAFFEPA ont contribué à des travaux fondateurs sur la question des VFF particulièrement pour ce qui concerne la production de connaissances et de données grâce, entre autres, à un ensemble d'études qualitatives et d'enquêtes quantitatives, portant sur les discriminations fondées sur le sexe et le Genre, l'autonomisation et la promotion des femmes aussi bien dans l'espace public que l'espace privé. Toutefois, il est important de bien spécifier que les organisations de la société civile sont les premières à avoir d'abord accueilli et pris en charge les femmes et les filles victimes de la VFG et attiré l'attention puis sonné l'alarme sur les conséquences de ce fléau social tout en plaidant pour les mesures à prendre en vue de protéger les femmes et garantir leurs droits humains.

1. Le CREDIF

Créé en 1990, les interventions du CREDIF, axées autour de trois thèmes prioritaires ont jusqu'à ce jour structuré l'activité du CREDIF : l'autonomisation économique des femmes⁽¹⁹¹⁾ ; Genre et participation à la vie publique ; les formes de violences contre les femmes dans l'espace public. Dans le contexte « révolutionnaire », cette question a été une priorité du CREDIF dans les années 2015-16⁽¹⁹²⁾ avec une série d'interventions telles

190. « Tunisie : la campagne choc contre les violences faites aux femmes qui fait polémique ». Par Rhiab Boukhatia. 23/11/2017. Huffpost Tunisie. On a pu noter à propos de cette campagne la réaction de la ministre de la Femme et de la famille qui s'est dite surprise de cette action « faite sans concertation avec l'État ». Ce fait nous renseigne ici sur le fonctionnement souvent autonome des organisations internationales qui travaillent essentiellement avec des associations de la société civile, sur la base de leur caution, et ne recourent pas toujours à une concertation avec les institutions gouvernementales.

191. La femme acteur émergent: rapports de genre et mutations multiformes dans le monde du travail. Etude sociologique dans le centre-Ouest de la Tunisie, éd. CREDIF, Tunis, 2016. Et La précarité économique : vie des femmes licenciées du travail, éd. CREDIF, Tunis, 2016. Puis la revue du CREDIF sur Le chômage des diplômées.

192. Retour sur deux années de mobilisation pour l'égalité entre les hommes et les femmes. CREDIF 2017.

que les ateliers, sur « Les indicateurs de la violence basée sur le genre », la création de l'Observatoire Genre et Égalité des Chances/OGEC⁽¹⁹³⁾ qui informe sur ses activités (la violence dans les transports, dans la rue, en milieu professionnel) ainsi que des actions de sensibilisation (par exemple publicité pour le numéro vert sur le harcèlement dans les transports, ou des campagnes organisées avec l'Union générale des étudiants de Tunisie « la rue ne t'appartient pas »). Le dernier rapport d'activités rend compte des derniers travaux sur la question⁽¹⁹⁴⁾. Le CREDIF s'est aussi intéressé au traitement médiatique de la VFG. A partir d'une analyse de contenu de 14 périodiques et quotidiens tunisiens en français et en arabe (2016), il a été mis en évidence que les médias n'adhéraient pas encore aux questions de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Le CREDIF organise aussi des formations de « sensibilisation et de plaidoyer pour la lutte contre toutes les formes de violences à l'encontre des femmes », y-compris sur la question du harcèlement. Ces sessions qui concernent les femmes, juristes, médias, institutions, se tiennent en partenariat avec l'UNFPA et les organisations internationales ainsi que la coopération bilatérale⁽¹⁹⁵⁾. Des ateliers ont été menés sur les questions de sécurité et de protection des victimes de violences puis avec les cadres de la police, de la Garde Nationale et de la protection civile. Des actions de sensibilisation ont visé les femmes parlementaires dans le cadre de la préparation du projet de loi intégrale portant sur la VFG/VCF dont le harcèlement. Le CREDIF œuvre aussi dans le cadre de la prise en charge des femmes victimes de violences dans les centres d'accueil.

2. Les actions de la société civile

Les organisations internationales ont apporté leur soutien technique et financier aux OSC dans le domaine de la recherche sur la VFG mais aussi de la sensibilisation, du plaidoyer et des services, surtout les huit dernières années. Il est possible de citer à ce titre la mobilisation de l'Union générale des travailleurs tunisiens/UGTT⁽¹⁹⁶⁾ à travers son étude conduite en 2015 sur la VFF, qui montre que 32 % de l'ensemble des femmes interrogées ont subi une violence physique sous une forme ou une autre, 29 % de la violence psychologique ou du harcèlement, 16 % de la violence ou de l'exploitation sexuelle, et 7 % de la violence économique, notamment l'exploitation financière, l'extorsion ou la privation d'argent ou des moyens de couvrir les besoins essentiels de la vie. Selon cette étude, la majeure partie de cette violence se produit dans le cadre du mariage.

Plusieurs articles de presse, notamment au niveau international, mettent en exergue les efforts de la société civile tunisienne depuis la révolution pour combattre le hiatus entre les lois et leur application, entre la législation et la réalité, et notamment en milieu rural. Ces articles évoquent l'action de fondatrices d'associations (exemple : la promotrice de Femmes et Citoyenneté, au Kef) pour l'émancipation des femmes, et pour

193. Le premier « Observatoire de la condition de la femme » a été créé en 2000 mais a vu ses activités interrompues avec la fin du projet qui l'a appuyé. http://eeas.europa.eu/archives/delegations/tunisia/documents/page_content/profil_genretunisie_2014_courte_fr.pdf

194. Retour sur deux années de mobilisation pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Rapport CREDIF 2017, Ed. Tunis, 2017. 96 p.

195. AECID, Allemagne, Australie, British Council, Danemark, Espagne, France, Finlande, GIZ, Italie, Norvège, Oxfam, Pays Bas, Suède, Suisse, Union Européenne...

196. Cf. l'étude conduite par la Commission nationale des femmes travailleuses de l'UGTT, mars 2015, Tunis.

dénoncer les violences domestiques. Ils couvrent aussi la question du conservatisme et des fortes résistances de la part de la société « *dont les frustrations convergent sur la femme* ». Le Journal français La Croix cite par exemple le principe d'admonestation de la femme rurale contrôlée par son frère ou son mari et qui estimerait ainsi : « mon mari m'éduque ». Il met alors en exergue le rôle social de ces associations dans l'aide au divorce et à l'autonomisation des femmes⁽¹⁹⁷⁾. Le même article souligne que l'égalité entre citoyen(ne)s statuée dans la constitution de 2014 mais pas l'égalité hommes/femmes au sein de la famille et de la sphère privée : pour le CSP, l'époux demeure le chef de famille et le code pénal reste le pourfendeur des « naissances illégitimes »⁽¹⁹⁸⁾. Constituées à la fin des années 1980 par un groupe de femmes militantes attentives aux premières légiférations internationales sur la question des femmes, l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates/ATFD, ainsi que l'Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement/AFTURD,⁽¹⁹⁹⁾ ont été à l'origine des premiers documents et des premières mises en garde sur la question des violences contre les femmes⁽²⁰⁰⁾ pour ne citer que la campagne d'affichage de l'ATFD « *la violence est une indignité et le silence un tort* » (1991). Elles ont organisé de multiples tables rondes et séminaires dont la publication fut interdite avant la révolution, puis de nombreuses actions de formation et la création d'une commission de luttés contre les violences.

L'ATFD a créé en 1993 le Centre d'Ecoute et d'Orientation des Femmes Victimes de Violence/CEOFVV, spécialisé dans l'accompagnement des femmes victimes de violence/s et dont on peut citer des initiatives militantes en matière de sensibilisation et de formation pour les écoutantes notamment⁽²⁰¹⁾. Une étude « *Retour sur l'histoire...* » publiée par l'ATFD⁽²⁰²⁾ en 2017 questionne son expérience militante de précurseur, depuis près de 25 ans, à travers l'analyse de plus de 2561 fiches d'archives portant sur les demandes de prise en charge et les caractéristiques de l'accompagnement des femmes dans les contextes d'avant et d'après la révolution. Il en est ressorti que les plus touchées sont les femmes mariées (70%), avec une plus grande fréquence des violences physiques (73,4%) suivies des violences sexuelles (14,5%). Les violences économiques touchent 6 femmes sur 10 et les violences psychologiques se retrouvent

197. La Croix. « Tunisie, ici la violence, c'est le quotidien des femmes ». Marie Verdier. 25/10/2017. Voir également le rapport de Sana Ben Achour en 2016 : « Violences à l'égard des femmes, lois du genre »

198. Monia Ben jemla. « Brandir la Tunisie comme modèle nuit aux femmes ». Marie Verdier. La Croix, entretien 29/05/2015.

199. Dorra Mahfoudh Draoui, Malika Horchani, Souad Rejeb, Hamida El Bour, « Divorce, violence et droits des femmes » AFTURD, Tunis 2001 (Rapport non publié) ; Dorra Mahfoudh Draoui, Rapport sur « Le degré d'adhésion de la population tunisienne aux valeurs égalitaires », Collectif 95 Maghreb Egalité /AFTURD, avec le soutien de l'UNIFEM. Et de l'UGTT (2008)

200. ATFD, « Les violences à l'égard des femmes », Actes du séminaire international de Tunis, 11-13 novembre 1993, Chama Ed.1995 : ATFD – CEOFVV, « Approche de l'organisation administrative et des stratégies des centres d'Écoute et d'orientation des FVV », Workshop Maghrébin, 28-29 juillet 1996 ; ATFD, Forum, « Féminisme et lutte contre les violences et toutes les pratiques de discrimination » (Forum ATFD, Tunis, le 9-11 1999). ; ATFD-CEOFFV, « Le Droit au travail miné par le harcèlement sexuel », Tunis, mai 2000. SOS femmes en détresse (Alger), Centre d'Ecoute et d'orientation juridique et psychologique pour femmes agressées, Casablanca, ATFD, Femmes unies contre les violences, analyse de l'expérience maghrébine en matière de violences subies par les femmes, Volume Arabe(220 p.). Vol. français. Edition Le Fennec, 2001.

Ilhem Marzouki, Évaluation du projet Mussawat, « femmes du Maghreb : citoyennes à part entière, 2006-2007 » ATFD, SOS femmes en détresse, Association marocaine des droits des femmes, « Guide de l'écoute et de l'orientation des femmes victimes de violence », Projet Mussawat, 2007.

201. Cf. Nabila Hamza, « Les violences basées sur le genre. Manuel de formation à l'attention des écoutantes du réseau Anaruz » in Rapport de Réseau National des Centres d'Écoute des Femmes Victimes de Violences, 2006, p.23.

202. Retour sur l'histoire. Pour un avenir sans violences à l'encontre des femmes. Que disent les archives du centre d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violence ? 2017, ATFD, UNFPA, ONU Droits de l'homme, 145 p.

dans toutes les autres formes de violences, sachant que les femmes n'ont jamais eu recours au centre d'écoute de l'ATFD lors de leur première expérience de violence. Le rapport présente dans une première partie l'historique de cet incubateur basé sur des mobilisations militantes et un fort réseautage auprès d'institutions et partenaires. Il en résume l'organisation et le mode de fonctionnement au travers de l'accueil des femmes, l'écoute solidaire et l'orientation juridique. Il est suivi d'une partie sociologique : la prévalence des violences protéiformes et répétées dans le couple ; puis dans l'espace familial abordant les questions de la dépossession de l'héritage et celles de l'inceste ; dans l'espace public (viol et harcèlement, au travail, avec la police). Le profil social et professionnel de l'agresseur y est tracé ainsi que les conséquences des violences subies pour la femme, puis les raisons qui les poussent à s'adresser au Centre. Une troisième partie est consacrée à l'approche médico-psychologique des violences : description, conséquences sur la santé physique et les troubles psychologiques et mentaux qui s'en suivent, puis les conséquences sur les enfants. Une dernière partie aborde le volet juridique de l'action du centre : l'orientation puis l'accompagnement solidaire aux niveaux juridique, professionnel et judiciaire. Le rapport souligne à cet égard que très peu de femmes portent plainte ou dénoncent les agressions subies. Les violences subies, que ce soit dans l'espace privé, professionnel ou public, ne font pas l'objet d'une intervention policière, institutionnelle ou juridique. La majorité des victimes de violence sont accablées par les normes sociales qui justifient les agressions, culpabilisent les femmes, exigent le silence et protègent les auteurs de violence. Au final, ce document met l'accent sur les difficultés et les défaillances institutionnelles surmontées en matière d'orientation et d'accompagnement judiciaire des femmes victimes de violences : statut infériorisé, lenteur de l'énoncé des jugements, absence d'une magistrature et de services de police spécialisés, en plus des obstacles dus à l'absence jusqu'en 2017 d'une loi spécifique dans ce domaine. Enfin, ce document souligne l'importance du partenariat à travers les actions conjuguées de l'ATFD, de l'AFTURD et du CEOFVV, comme celles de l'association BEITY⁽²⁰³⁾.

3. Le CAWTAR

Plusieurs thématiques abordées par le CAWTAR depuis le début des années 90⁽²⁰⁴⁾ ont évolué avec les avancées et les changements au niveau international, à commencer par le CIPD. Ces guides sont parfois à usage des journalistes⁽²⁰⁵⁾. La recherche s'articule

203. De façon non exhaustive, le réseau s'étend à la Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme, l'Union Générale des Travailleurs Tunisiens, l'Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche sur le Développement, l'Association Tunisienne des Journalistes, l'Association Tunisienne des Jeunes Avocats, Amnistie Section Tunisienne, l'Union Générale des Étudiants Tunisiens, la Fédération Tunisienne des Cinés Clubs, la Fédération Tunisienne des Cinéastes Amateurs, ENDA, l'Association AMAL pour les mères célibataires, l'UNFT (avec en 1992 une recherche sur les violences conjugales), l'Institut Arabe des Droits de l'Homme, puis des ministères et des départements (la Santé, l'Éducation Nationale, l'Enseignement Supérieur, les Affaires Sociales, la Femme et la Famille, les délégués de Protection de l'Enfance), avec également les centres du travail social et les Maisons de la culture. Puis de nombreuses relations établies avec les réseaux internationaux en Algérie et au Maghreb. On citera entre autres : Les deux rapports annuels du Collectif 95 Maghreb Égalité : Violations flagrantes des droits des femmes et violences à l'égard des femmes au Maghreb (Algérie-Maroc-Tunisie, 1997-98) et Les Maghrébines entre violences symboliques et violences physiques ((Algérie-Maroc-Tunisie, 1998-99.) ; Centre d'écoute et d'orientation juridique et psychologique pour les femmes agressées (Casablanca), S.O.S. Femmes en détresse (Alger), Association Tunisienne des Femmes Démocrates, Casablanca, Alger, Tunis, Femmes unies contre la violence ; Analyse de l'expérience maghrébine en matière de violence subies par les femmes », Casablanca, Le Fennec, 2001 ; Réseau National des Centres d'Écoute des femmes Victimes de violences, « Les violences basées sur le genre au Maroc », Rapport initial. « Analyse des plaintes enregistrées par les centres d'écoute et d'assistance juridique », Casablanca, 2006 ;

204. CAWTAR a été créé en 1993.

205. Guide des journalistes : appuyez sur une couverture équitable des élections dans une perspective de genre (2014 en arabe).

autour de 3 pivots du Développement, Genre et Droits Humains et peuvent porter par exemple sur la lutte contre la pauvreté et la mise à jour des conditions de vulnérabilité des femmes : analyse des déterminismes et des retombées de leur précarité économique, scolaire, sociale sur leurs possibilités d'investissements sociaux ou politiques⁽²⁰⁶⁾. Ces travaux y sont récurrents notamment en matière de développement local et afin de mieux comprendre les conditions socio-économiques et politiques du développement de la femme en milieu rural⁽²⁰⁷⁾. Ces documents mettent en exergue les préoccupations du CAWTAR focalisées sur l'autonomisation des femmes selon divers points de vue : l'impact des mécanismes légaux et des politiques juridiques⁽²⁰⁸⁾, les formes de discriminations institutionnelles et juridiques que subissent les femmes dans les pays arabes, les barrières légales qui s'opposent à leur participation à la vie publique⁽²⁰⁹⁾. Plusieurs études sont consacrées à des états des lieux de la participation politique des femmes dans la région MENA y-compris en Tunisie et notamment sur les nouvelles formes d'engagement des femmes dans la transition politique⁽²¹⁰⁾. Globalement, les études réalisées au CAWTAR ont considérablement évolué selon les périodes considérées. Les années 2000 furent particulièrement consacrées, dans un contexte de libéralisation, aux questions des pratiques d'inclusion et de participation des populations féminines aux actions de la société : la femme et les médias, les technologies de l'information et de la communication⁽²¹¹⁾, les adolescents⁽²¹²⁾, la prise de décision dans la vie publique⁽²¹³⁾, le potentiel économique des femmes et l'économie informelle, le micro-crédit et l'entrepreneuriat féminin...

La question des violences n'émerge qu'à partir de 2008, sur la base d'études de plus en plus nombreuses visant à établir des états de lieux (UNFPA-Lebanon et UNFPA-Iraq) en vue de développer des stratégies et des programmes, permettre une meilleure connaissance de la marginalisation des femmes⁽²¹⁴⁾, et la discrimination⁽²¹⁵⁾ qu'elles subissent à travers la collection des bonnes pratiques dans le but de limiter l'extension des conflits et de participer à la paix sociale⁽²¹⁶⁾. Qu'ils aient ou pas pour objet direct la discrimination contre les femmes et les filles, la violation des droits ou la question des violences, les documents cités, s'inscrivent dans une volonté d'endiguer les conflits en construisant le changement social⁽²¹⁷⁾. Ils forment, à terme, un socle pour construire

206. Politiques et jeunes femmes vulnérables en Tunisie : étude quantitative Gafsa Kasserine Tozeur.(2013 français). Avec Maryam Ben Salem. Vulnerable groups and decent housing right: analytic study on housing policy in Tunisia, in Egypt (2013, arabe).

207. Women and local development: regional synthesis report: Tunisia, Palestine and Jordan (2013, Arabic). : Gender and decentralization in Jordan, Libya, Tunisia and Yemen (2014, Arabic & English).

208. Arab woman and legislation (2015, Arabic)

209. Woman in public life: gender, law and policy in the Middle East and North Africa (2014, English).

210. Femmes, Leadership et participation à la vie publique et politique en milieu local : cas des localités de Gafsa et de Médenine (2017, en français). Formes traditionnelles, formes nouvelles de l'engagement politique des jeunes femmes en contexte de transition : le cas de la Tunisie (2013, français).

211. Pour les médias, Il s'agit le plus souvent de guides d'information ou de kits de formation sur la place et l'image de la femme et du développement dans les médias traditionnels et sur les réseaux sociaux notamment sur Face Book.

212. Arab adolescents : values and Human Rights : Bahrain, Lebanon, Egypt, Tunisia, Morocco (Arabic, 2009), analyse la participation et l'inclusion des adolescents à la société civile : inégalités et discriminations ; liberté et autonomie.

213. Profil des femmes leaders en France, Italie, Liban et Tunisie : rapport de synthèse (2010) en français. Houla Laroussi (partie Tunisie). La décision sur scène : un regard sociologique sur le pouvoir décisionnel des femmes tunisiennes, Najjar Sihem et Kerrou Mohamed, préface de Pierre-Noël Denieuil, CAWTAR, 2007.

214. Les femmes marginalisées dans le secteur informel en Tunisie, Maroc et Egypte : la situation actuelle, les défis et les bonnes pratiques (2016 en arabe).

215. Compendium of good practices: addressing gender based discriminatory social beliefs and practices (2009, Arabic & English).

216. Les associations locales et le genre : projet de dialogue et paix sociale (2017, arabe).

217. Comparative studies of women in public life-theoretical and methodological challenges (2015, English).Il s'agit là d'une étude sur les femmes marocaines diplômées et formées aux Etats Unis et qui, de retour au Maroc et dans une vision interculturelle, ont participé à des programmes pour faire changer leur société.

un plaidoyer contre les discriminations et contre la violence. On peut ainsi distinguer deux types de travaux : ceux en amont visant à mieux connaître les discriminations pour prévenir conflits et violences, et ceux en aval traitant directement de la violence et de ses manifestations.

Il faut noter que des bases de données, divers guides et kits de formation sont élaborés par pays, secteur et/ou multidisciplinaires pour développer des capacités afin de faire face à la VFG, développer des programmes, des services de prise en charge ainsi que des politiques et stratégies de lutte et de prévention⁽²¹⁸⁾ ou de plaidoyer tels qu'un catalogue de 173 posters graphiques produits par des institutions dans 13 pays arabes, dans le cadre de campagnes touchant les diverses formes de violences dans les espaces publics et privés⁽²¹⁹⁾ ou la cartographie des institutions gouvernementales et des organisations de la société civile, qui reflète la diversité des services offerts selon les pays⁽²²⁰⁾.

Un document-clé sur la violence contre les femmes⁽²²¹⁾ mérite d'être cité pour avoir été innovant dans son analyse des violences sociales perçues aux différentes étapes de cycle de vie avec un accent mis sur la puberté ou à la ménopause, et de l'impact de ces deux étapes sur les transformations du corps et de l'image de soi en relation avec la construction de l'identité individuelle et sociale, et un intérêt particulier pour les valeurs attribuées à la ménopause, les rôles et le statut des femmes à cette période de leur vie ; et à partir des conclusions, définir les représentations de la dépréciation sociale et des attitudes agressives et symboliques qui y sont attachées. CAWTAR a aussi mis en place une base de données ou une cartographie qui couvre tous les droits légaux et humains y-compris ceux relatifs à la VFG/FCF tels que statués dans les normes internationales à travers l'analyse de la législation et les engagements internationaux de 20 pays de la Région⁽²²²⁾.

V. La violence à l'Université et l'Université face à la question Genre

Avant même l'adoption du concept et du cadre analytique Genre, les études portant sur les questions femmes, ont commencé à être conduites et diffusées dans les universités depuis le début des années 1960 dans les pays scandinaves⁽²²³⁾. Ce n'était pourtant pas le cas de la VCF et encore moins de la VFG. En effet, les travaux consultés montrent bien qu'en dépit de sa principale caractéristique de lieu de réflexion et de déconstruction-construction des opinions et d'édification du savoir, l'Université demeure un fidèle

218. Gender domestic violence in Tunisia, legal guide for services providers (2014, Arabic). A policy document towards policies combating domestic gender based violence in Tunisia (2014, Arabic).

219. Catalogue of posters to fight gender based violence (2010, Arabic).

220. Directory of governmental and non-governmental institutions to support women and girls survivors of violence : together against gender based violence (2010, Arabic, English & French).

221. Women and menstruation: the concretization of getting out of violence: qualitative study on women and violence during the cycle life (2013, Arabic).

222. <http://www.cawtarclearinghouse.org/site%20pages/english/LegalFile.aspx>

223. Mapping Scandinavian research about women un public lifz, 1970-2015 (2016, English). CAWTAR.

reflet de la société de ses valeurs, de ses attitudes, de ses discriminations et de sa norme sociale⁽²²⁴⁾. Il est même permis d'avancer que dans certains pays parmi les plus conservateurs, la pression sociale y est d'autant plus forte que, non seulement l'Université interdit le « savoir » sur la question du Genre, que non seulement les femmes n'ont pas le droit à la parole, mais les victimes sont aussi réduites au silence.

1. En Afghanistan, l'étudiante infériorisée par la norme sociale

Cette étude conduite en 2010, dans le rectorat de Kaboul, expose que si les universités sont en apparence moins en proie aux violences que les autres lieux de l'espace public, elles n'en sont toutefois pas exemptes⁽²²⁵⁾, notamment en ce qui concerne les femmes. Le rapport y décrit les dérives verbales (remarques dévalorisantes ou abusives), les harcèlements divers (par exemple photographier des femmes sans leur consentement), puis les abus sexuels. Il évoque diverses discriminations fondées sur le genre qui traitent les femmes à l'université comme des citoyennes de seconde classe. Elles sont moins engagées dans les activités de l'université, y jouent des rôles minimes et, comparées aux hommes, elles ont moins d'accès à des opportunités d'actions. Peu d'informations circulent au sein de l'université sur le Genre qui est loin d'y être prioritaire, bien plus l'intérêt social pour ces questions est plutôt nié. Dans la plupart des cas, les étudiantes sont considérées comme responsables de la violence qu'elles subissent à cause de leurs vêtements ou de leur attitude. De nombreux incidents, souvent colportés par des rumeurs, deviennent des sujets de discussion dans les cercles d'amis. Comme cela est constaté dans la plupart des études en milieu public ou privé, il est noté une forte tendance des femmes à ne pas rapporter aux autorités concernées les incidents survenus dans l'enceinte universitaire. Cette attitude serait due, d'une part, à un manque de confiance, par anticipation, dans la réponse des autorités, et d'autre part, à la peur pour les victimes d'être blâmées ou entravées dans leur cursus universitaire, puis à la crainte que l'un des membres de leur famille en entende parler. Une dernière partie du document insiste sur le fait qu'il n'existe au sein de l'Université afghane aucun système structuré contre ces violences : les autorités, sous l'influence des pouvoirs politiques, n'y donnent pas suite. Ceux qui perpétuent les violences se situent parmi les étudiants, le staff et les enseignants et les hommes en général, souvent considérés comme dominants et insultants à l'égard des étudiantes, lesquelles préfèrent d'ailleurs, à cause de leur peur, ne pas être interrogées sur le campus mais plutôt à l'extérieur.

224. Cf. Femmes violence et université au Maroc, A Moulayy, Rachid F Rihassaoui, Casablanca, La croisée des chemins, 2003, 242 p. Ouvrage sur des témoignages de femmes universitaires mettant en évidence les agressions physiques, morales ou idéologiques qu'elles ont subies en relation avec un environnement socio culturel dominé par l'autorité masculine.

225. Gender based violence. A study of three universities in Afghanistan. Gender studies Institute, Kabul University avec la cooperation de UNDP et UNESCO, 2010. 48 p.

2. En Éthiopie, une culture de la discrimination sociale confortant un milieu hostile

Le travail conduit à l'Université d'Addis-Abeba en 2013 dans le cadre d'un mémoire de Mastère porte sur l'étude des types, causes et conséquences de la VFG à l'université⁽²²⁶⁾. Des entretiens qualitatifs et des groupes de discussion ont permis de recueillir des indications sur les normes et sur les valeurs de l'Université en matière de VFG. Elle a permis d'identifier la présence récurrente du viol et des tentatives de viol en plus du harcèlement qui s'avère la forme la plus fréquente des violences sexuelles. L'auteur insiste sur trois types de violence : la violence émotionnelle et psychologique avec les insultes et des humiliations ; la violence économique comme déni de liberté et de discrimination contre les étudiantes et une préférence aux étudiants; puis les violences physiques. Là aussi, l'université n'a pas de règlement spécifique qui gère les VFFs, et ne connaît aucune législation interne sur les droits des femmes. A cela s'ajoutent les carences juridiques nationales, aggravées par le poids de la culture de la discrimination et de la pauvreté, ainsi que le contexte social de drogue et d'alcoolisme qui fait empirer la situation et conduit les auteurs de violence à s'y construire une légitimité⁽²²⁷⁾. L'étude conclut sur le fait que la VFG constitue la principale raison du faible niveau de réussite des filles et de leur abandon précoce des études, à cause d'un milieu hostile, sans protection ni de la part de l'université ni par l'État ni par la société.

3. Au Québec, la loi du silence dans une société non discriminatoire

Le document *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec*, rapporte que les études menées au Canada et aux États-Unis révèlent que le phénomène touche de nombreuses étudiantes mais que les faits ne sont que rarement mentionnés aux autorités universitaires⁽²²⁸⁾ et qu'ils demeurent associés à des répercussions personnelles souvent graves chez les victimes. Il ressort aussi que les violences sexuelles, commises à l'Université, se manifestent plus facilement à l'extérieur du Campus, et qu'à l'intérieur les auteurs sont généralement connus des victimes. 36,9%, soit plus du tiers ont rapporté au moins une forme de victimisation sexuelle par une personne affiliée à l'université dont 24,7% dans les derniers mois avec au moins 41,8% des victimes l'ayant vécu deux ou trois fois. Ces incidents s'avèrent plus fréquents chez les femmes issues de minorité ethnique, étrangère, ou déclarant un handicap de santé. Plus du tiers des personnes ayant subi des sévices n'a pas voulu en faire cas, ce qui n'a permis ni aide/s pour la victime, ni mesure disciplinaire contre l'auteur. 9% seulement ont

226. Gender based violence against female University students in Ethiopia : The case of Bahir Dar University, Melak Bengistab, mémoire de master en droits humains, université d'Addis Abbeba, 2012. School of graduate studies center for human rights. 108 p.

227. M. D'Khissy, *A l'école de l'impunité : Harcèlement sexuel en milieu scolaire et universitaire*. Ed. Le Fennec, Casablanca, 2002, 107 p. L'auteur qui se place du côté des pratiques de violence auprès de jeunes en quasi rupture scolaire donne ici une interprétation intéressante. Sans toutefois le justifier, il évoque l'usage de la violence comme une « alternative au « déclassé, au sentiment de n'être déjà rien... le seul moyen d'affirmation et de reconnaissance sociale, opérant sur le mode de la terreur et de la dissuasion de l'Autre par la terreur... Il en résulterait alors la recherche d'une forme de respect obtenu par les coups que l'on donne.

228. *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec*. Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU, décembre 2016. Uquam, réseau québécois en études féministes. Bergeron M. Hébert M. Ricci F, Goyer M-F, Duhamel N, Kurtzman L, Auclair I, Clennet-Sirois L, Daigneault I, Diamant D, Demers S, Dion J, Lavoie F, Paquette G, Parent S, Université du Québec à Montréal, 2016.

déclaré la situation aux instances de l'université. Une personne sur quatre déclare avoir été témoin ou reçu des confidences de la part d'une victime. Le rapport note à ce titre que beaucoup de personnes parlent de ce qui est arrivé aux autres mais ne souhaitent pas évoquer leur propre expérience. Toutefois plus d'une victime sur deux rapporte des conséquences préjudiciables pour elle sur le plan physique et mental. Une sur dix révèle un fort traumatisme. Enfin, on note dans la communauté universitaire de nombreux préjugés contre les violences sexuelles : 7 à 38% des personnes se déclarent neutres ou en accord avec des croyances préjudiciables aux victimes, inhérentes à la culture du viol ou qui visent à banaliser les violences, les minimisent ou sont susceptibles de déresponsabiliser les auteurs, qui sont plutôt les hommes. De nombreuses personnes interrogées pensent que les universités doivent être plus proactives en développant des canaux d'orientation et d'accueil et de prévention.

4. A Genève, une volonté politique de rectifier les inégalités

Conduite à l'Université de Genève en 2015 auprès du personnel universitaire sur les relations de travail avec les collègues, et sur les perceptions des obstacles dans leur parcours⁽²²⁹⁾, une étude s'est donnée comme objectif d'explorer les causes de la faible représentativité des enseignantes et des chercheuses aux plus hauts niveaux hiérarchiques de l'université⁽²³⁰⁾. L'intention en a été, d'une part, de « faire émerger des confessions d'expériences » et d'autre part, donner corps et émergence à une « majorité silencieuse ». Le document insiste dès sa préface soutenue par les autorités du *Service Égalité*, sur le fait que l'université en tant que lieu de recherche et de production de connaissances se trouve bien placée pour lutter contre les inégalités et contre le harcèlement, et a-fortiori pour en produire un savoir⁽²³¹⁾. Le rapport montre en premier lieu que les femmes sont bien installées dans leur profession et y sont tout autant ambitieuses et motivées que les hommes. Elles s'investissent au-delà du temps de travail, pour faire avancer leur carrière, et donnent souvent la priorité à leur vie professionnelle. Cela signifierait, affirme l'étude, que leur faible présence au plus haut niveau n'est pas due à leur volonté ou à leur investissement personnel, mais au cadre général et contextuel dans lequel elles évoluent⁽²³²⁾. Cela signifierait alors que le milieu académique comporte plusieurs obstacles à leur promotion professionnelle dont :

- Le sexisme hostile ou bienveillant, qui constitue pour elles un obstacle majeur avec de graves conséquences car il dévalorise les chercheuses dans leur contexte professionnel et limite leur progression de carrière.

229. Carrière académique à l'université de Genève : le facteur humain. Etude psycho sociale menée par Kléa Faniko. Université de Genève service Égalité. 2016.

230. Faniko, K. (2015). Genre d'accord, mérite d'abord ? Une analyse des opinions envers les mesures de discrimination positive. Bern : Peter Lang. Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2017). Queen Bees and Alpha Males : Are successful women more competitive than successful men ? *European Journal of Social Psychology*. Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., Sarrasin, O., & Mayor, E. (Eds). (2015). *Gender and Social Hierarchies: Perspectives from Social Psychology*. London : Routledge.

231. Fassa, F., & Kradolfer, S. (Eds). (2010.). *Le plafond de fer dans l'université. Femmes et carrières*. Genève : Seismo. Fassa, F., Kradolfer, S. & Paroz, S. (2008). *Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*. Lausanne : PAVIE working papers, n°1.

232. Fassa, F., & Kradolfer, S. (Eds). (2010.). *Le plafond de fer dans l'université. Femmes et carrières*. Genève : Seismo. Fassa, F., Kradolfer, S. & Paroz, S. (2008). *Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*. Lausanne : PAVIE working papers, n°1.

- La disparité dans le traitement entre hommes et femmes par les supérieurs hiérarchiques qui ne soutiennent pas suffisamment les femmes qui se trouvent à un niveau avancé de leur carrière. Celles-ci dénoncent un manque de soutien, de conseils et d'encadrement, de financements pour les activités scientifiques ou de promotion de la part du supérieur.
- La parentalité n'a pas le même impact sur la carrière des femmes que sur celle des hommes. Ainsi les hiérarchies ont des attitudes négatives envers la maternité, et elles peuvent être à l'origine de l'abandon de la carrière académique.

Le rectorat a mis en place différentes procédures de rectification, qui sont en fait bien perçues par l'ensemble et notamment par les femmes concernées : la règle de la préférence pour la personne du sexe sous représenté, des Ateliers Regard et programmes de mentorat ou les tremplins de discrimination positive. Il s'en est suivie une campagne de sensibilisation « Gardons les yeux grands ouverts », et un slogan de campagnes et d'affiches : « Unies contre le harcèlement ».

5. La question « Genre » à l'Université tunisienne : des initiatives individuelles à rebours de l'institution

Huit ans après le début du processus de transition, marquée par un intérêt accentué sur les questions d'égalité en matière de relations hommes/femmes, la recherche avait pour souci, d'une part, d'évaluer le type d'engagement des universitaires en matière de Genre, et d'autre part, de montrer en quoi l'Université a pu –ou non- fournir des outils théoriques et des compétences à la société civile. Comment l'université s'est-elle « emparée » de l'approche Genre ? Ou a-contrario pourquoi elle s'en est si peu préoccupée ? Dans ce dernier cas, cette lacune reproduit-elle une censure de la norme sociétale ? Ou s'explique-t-elle par des formes de dogmatisme de la recherche scientifique en Tunisie ? L'objectif initial du document a été de dresser un bilan des études et formations sur le Genre, en identifiant et en inventoriant les universités, les cursus mis en place, les compétences déployées dans l'institution. La seconde partie du rapport analyse des témoignages individuels d'universitaires qui ont « porté » la question du Genre à l'université. Cette partie est la plus intéressante plus particulièrement dans le cadre de l'étude conduite par le CAWTAR à l'Université de Sousse, objet de ce rapport, car elle apporte de nombreux éléments sur la perception des questions du Genre dans l'Université tunisienne.

L'analyse proposée fait d'abord le constat d'une université en rupture par rapport à la demande sociétale et politique. Malgré quelques efforts individuels épars elle constate, à la différence des années post indépendance où la science semblait au service des changements politiques⁽²³³⁾, un manque des structures de recherche susceptibles de « préparer les étudiants à penser la société » : « selon les universitaires, l'université tunisienne a passé 20 ans sous une chape de plomb qui l'aurait transformée en un lieu de consommation de concepts où l'universitaire est jugé sur son habileté à se mettre à

233. Cf. le projet du CERES

la page concernant des concepts produits ailleurs pour simplement les rendre dans ses cours. L'université et les universitaires ne semblent aujourd'hui ni suffisamment critiques ni suffisamment collés au contexte social » (p. 33). L'étude fait état des compétences des enseignant(e)s, marginalisées et éloignées de la demande des étudiants, au bénéfice de pouvoirs décisionnels accrus et de prérogatives pédagogiques conférées aux personnels administratifs (dont l'organisation des jurys, la validation des diplômes...).

Selon l'étude, cette fracture se serait amplifiée à partir de 2011 où l'Université aurait peu changé en tant qu'institution malgré les multiples initiatives individuelles de ses universitaires. A ce titre, le cas de nombreux juristes des Facultés de Droit, notamment les constitutionnalistes, est cité pour avoir actualisé leur discipline tenant compte de l'expérience sociétale en cours, et « *ont fait preuve d'une véritable interaction avec les décideurs politiques et la société civile depuis 2011* ». Ces initiatives surtout individuelles ont toutefois renforcé le clivage entre l'institution et ses personnels (les universitaires) : « *un grand contraste entre le travail de l'université comme institution et le travail des universitaires comme individus* » (p. 35). D'ailleurs ces universitaires ont pour la plupart mis leurs compétences au service de bureaux d'études et/ou d'organisations internationales, plutôt qu'à celui de leurs étudiants.

Le rapport évoque alors quelques-unes des lois qui ont régi les engagements de ces universitaires iconoclastes et innovateurs. Parmi eux, certaines femmes se sont impliquées comme chercheuses sur la question du droit des femmes, suite à des motivations personnelles (lectures, vécus dans des familles conservatrices ou progressistes, expériences à l'étranger, études et thèses). D'autres ont agi en tant que militantes engagées dans des clubs féministes, des associations politiques ou syndicales, avec pour référent principal les normes internationales telles que la CEDEF. Dans tous les cas leur intérêt pour la question du Genre était directement lié à leur expérience personnelle d'émancipation réactive face à leur marginalisation sociale. Elles ont ainsi « importé » une approche Genre dans une université qui ne les a pas spécialement stimulées pour cette question. L'étude cite à ce propos leur sentiment « *d'avoir bravé les tabous dans une université qui n'était pas outillée pour un changement* », et d'avoir « *été considérées comme des marginales au moment où l'espace universitaire était fermé* » (p. 37). Sana Ben Achour parle à ce titre d'un « dualisme » chez ces femmes qui ont d'abord dû faire les preuves de leurs compétences dans la discipline avant de pouvoir introduire des approches « Genre ». Dorra Mahfoudh précise de son côté que « *c'est une fois qu'on a acquis une position forte à l'extérieur qu'on a pu s'imposer à l'université* » (p. 38). Ces universitaires ont ainsi pu, progressivement et timidement, imposer des cursus sur les Inégalités Genre ou sur les Violences Faites aux Femmes.

Enfin, l'un des intérêts majeurs de ce rapport pour l'étude de CAWTAR à Sousse, est d'évoquer les résistances et les blocages à l'introduction de la question Genre à l'université. Il consigne tout d'abord le tabou psychologique des rapports de sexe à l'Université qui remet en question des conventions et des normes de la société : les enseignements sur ces questions ne se font pas directement mais par détours. Certains

enseignants voire étudiants assimilent tout ce qui traite du Genre au « féminisme », et voient dans cette sensibilisation au Genre l'importation d'un militantisme excessif dans les universités. On note en ce sens une résistance de l'université à toute ouverture et innovation en plus de l'absence de femmes dans les postes clefs de direction et dans les conseils scientifiques. Le rapport note aussi un fort conservatisme et une structuration mentale et sentimentale des étudiants qui ont du mal à s'insérer dans des sujets ou des études sur la question : « *Imprégnés d'une idéologie qui a fait de la gestion du corps de la femme un champ de pouvoir, ces jeunes acceptent mal de voir traitée la question autrement que selon les paramètres de la différence biologique et naturelle. Remettre en question la naturalité des rapports de sexe, relèverait alors du laxisme moral, de la perversion sexuelle et même de l'homosexualité ou de l'impiété* » (p. 42). Il semblerait aussi que la pluridisciplinarité du sujet et sa nouveauté posent problème dans un contexte où l'académie est très tournée vers les spécialités, d'ailleurs uniquement reconnues par l'administration. Ce n'est toutefois pas le cas de nombreuses étudiantes (de nouveau des initiatives individuelles de femmes) qui « *demandent à travailler sur des sujets précis qui semblent les toucher de près : le viol, les violences à l'égard des femmes et des filles, le harcèlement sexuel. Elles semblent chercher une réponse à un problème personnel, un vécu dramatique qu'elles auraient subi* » (p. 42).

Après la révolution de 2011, les enseignants militants ont éprouvé le besoin d'agir sur le réel et se sont orienté vers la Recherche Action en partenariat avec la société civile, favorisant une relation université/société civile lors de nombreux colloques et rencontres pour discuter des questions sur les violences, les discriminations, le harcèlement, les mères célibataires, résultats d'études conduites par des universitaires pour le compte d'associations ou d'organisations internationales, mais jamais commanditées par l'université. Le rapport souligne à ce titre que ce type d'initiatives individuelles de chercheurs pourraient –ou devraient- se réinvestir dans l'Université et sous son égide. Cependant, cela suppose une délégation de moyens, une contractualisation à l'extérieur et un changement des structures bureaucratiques de l'Université à ce jour trop contrôlée par l'administration. Ce rapport prône que les scientifiques se rassemblent pour faire reconnaître l'approche Genre alors que la société civile la développe et avant que les politiques ne s'en emparent. L'Université doit sortir de son inertie institutionnelle pour sortir de sa coupure avec la société, et s'ouvrir dans un continuum avec la société civile.

VI. Cadre théorique et académique de l'approche Genre

Tout au long de cette construction bibliographique, il a été observé que les nombreux travaux commandités par les institutions nationales et les organisations internationales sur la VFG, sont le plus souvent élaborés par des chercheurs confirmés en sciences sociales, qu'ils soient experts militants ou professionnels reconnus. C'est dire que les contributions scientifiques à la documentation sur le sujet, sont nombreuses et porteuses de concepts opératoires dans le cadre de la lutte contre la VFG comme évoqué ci-dessous. Sur le plan universitaire, il est important de citer les importantes contributions de la sociologue Lilia Ben Salem pour le développement des études

scientifiques ayant les femmes pour objet, en 1997, dans son rapport *Femmes tunisiennes et production scientifique*⁽²³⁴⁾. La bibliographie y est intéressante, commentée, et interdisciplinaire, pour ne citer que l'accès des femmes au travail, à la prise de décision ou à la responsabilité politique, la fécondité et la santé, la scolarisation, la syndicalisation des femmes, l'engagement dans des mouvements sociaux, leur participation au développement rural mais il n'y est pas fait référence à « la femme victime de violence »⁽²³⁵⁾. Cet état de fait est d'une part imputable à l'époque de la production de ces travaux, mais aussi certainement caractéristique de l'isolement de la recherche scientifique et de l'Université face à l'actualité du développement et des besoins des populations au quotidien⁽²³⁶⁾.

1. Les travaux universitaires et l'accumulation d'un savoir scientifique sur la VFG en Tunisie

Un savoir scientifique sur les violences contre les femmes est né de la proximité des féministes du vécu et de l'expérience des victimes de violences. Un discours situé, critique et sans concession, s'y est développé sur le caractère récurrent des violences, leurs formes dans les relations conjugales, les violences institutionnelles, les abus d'autorité d'un régime dictatorial, la banalisation des agressions sexuelles par les auteurs les plus proches et les plus intimes des victimes. A vrai dire la reconnaissance académique de l'approche Genre couronnée par la création en 2003 à l'institut supérieur des sciences humaines de Tunis d'un mastère spécialisé en études féminines suivi par d'autres institutions universitaires, représente un grand pas vers un activisme « scientifique » qui vient s'ajouter à l'activisme politique déjà ancré au sein de la société civile et le mouvement féministe tunisiens. Les travaux de recherche académique réalisés sur la problématique Femmes, en mastère ou en doctorat, ont été produits pratiquement à la même période, à travers des sujets diversifiés et des champs multiples : sociologique, approche Genre, politique, juridique, et médicale. La violence conjugale représente le thème privilégié dans la majorité des études académiques et si certaines adoptent la méthode quantitative, l'approche qualitative est la plus utilisée. Des mastères et les doctorats de sociologie ou en psychologie ont traité de la violence envers les femmes à partir des problématiques différentes mais pas uniquement. En 2003 une thèse en médecine soutenue par Anissa Bouaskri a mis en exergue la violence conjugale⁽²³⁷⁾, rapportant que 33.4% des 424 femmes questionnées lors de leur consultation dans des centres de soins primaires ont été victimes de violence au moins une fois et que 55% ont subi une violence physique plus d'une fois⁽²³⁸⁾. Cette recherche a pu évaluer

234. Cf. Lilia Ben salem. « Femmes tunisiennes et production scientifique », T.I et T. II, Publication du CREDIF, Tunis, 1997.

235. Dorra Mahfoudh, p. 42

236. Une étude de capitalisation par l'AFTURD a toutefois été signalée. Il s'agit d'une bibliographie analytique des thèses et des mémoires produits à l'université tunisienne (2013) et concernant les études sur les femmes et les rapports sociaux de sexe. Dans cette documentation, 428 recherches ont été listées entre 1976 et 2012 dans 13 Universités du Grand Tunis.

237. Déjà en 1982 Souad Zahar a réalisé un travail pour l'obtention du diplôme de recherche approfondie sur les dimensions psychosociales de la criminalité féminine en Tunisie. Elle a démontré que 4 femmes sur 7 ayant la peine de mort ont tué leurs maris à cause de la violence qu'ils leur faisaient subir. En creusant les raisons de ce phénomène, elle affirme que la violence est justifiée dans la société tunisienne par les croyances sur « la nature de la femme », Le statut afféré à l'homme « comme détenteur de pouvoir », la culture religieuse et « l'imaginaire social ».

238. Citée dans Yosra Lehdhili, La violence conjugale en Tunisie, Thèse de Doctorat en sociologie, (en arabe), Faculté des sciences humaines et sociales de Tunis, 2012.

l'ampleur du phénomène de la violence et les degrés de souffrance que les femmes victimes ressentent d'un côté, et l'incapacité des institutions de l'Etat de prendre en charge les femmes violentées, d'un autre côté.

Le mastère en études féminines a permis d'élargir la perspective des recherches académiques traitant les formes de VFFs grâce à l'approche Genre. L'éventail des sujets traités se diversifie pour ne citer que la violence politique à travers les contraintes inconscientes historiques et culturelles qui emprisonnent les femmes dans des stéréotypes, et les empêchent de participer à la vie publique et à devenir acteur/trice dans le monde politique⁽²³⁹⁾ ou dans les OSC dont les syndicats. C'est le cas par exemple d'un mémoire de mastère réalisé en 2004 sur les limites liées à la culture organisationnelle au sein de l'UGTT à intégrer la femme dans des postes de décision⁽²⁴⁰⁾. D'autres travaux ont mis l'accent sur la violence symbolique et psychologique dans des domaines différents tels que, par exemple, les métiers à travers un mastère consacré à l'étude des violences symboliques, verbales, et psychologiques subies par les femmes chauffeurs de taxis⁽²⁴¹⁾, les femmes monoparentales dévoilant la souffrance quotidienne que ressent cette catégorie marginalisée dans la société⁽²⁴²⁾, les femmes divorcées⁽²⁴³⁾ ou encore les « *Représentations et usages sociaux du corps féminin* »⁽²⁴⁴⁾. Parallèlement, une attention particulière est portée à la question de la VFFs par les organismes de l'Etat, en l'occurrence par le MAFFPA, en 2004 et l'ONFP en 2005 avec les deux enquêtes mentionnées plus haut qui ont participé à la prise de conscience des instances étatiques sur le phénomène, elles sont restées dans le sillage des approches qui médicalisent le phénomène ou des approches juridico-administratives, sans parvenir à donner à la question sa dimension sociétale. L'apport de la sociologie à travers des chercheuses et des chercheurs à introduire l'approche Genre et à élargir l'angle de vue à la question était capital à travers leurs participations dans des recherches commanditées⁽²⁴⁵⁾.

2. L'approche Genre comme assignation sociale

Les travaux académiques en sciences sociales définissent l'approche Genre comme une catégorie méthodologique d'approche des relations hommes-femmes dans l'espace (au sein des sociétés) et dans le temps (par le biais d'une historicité). Selon Christine Delphy, « *le Genre est le système de division hiérarchique de l'humanité en deux moitiés inégales* »⁽²⁴⁶⁾. En ce sens, l'approche Genre met en évidence les caractéristiques socioculturelles attribuées aux sexes biologiques. Le Genre signifie « *le statut défini par la société pour les hommes et les femmes, sur la base de leur appartenance*

239. Fatma Esemi, La participation politique des femmes, 2006

240. Chadlya El Majri, L'organisation syndicale et l'intégration du genre, 2004

241. Najououa Elhihi, 2011

242. Imen Tastouri, 2004

243. Nozha Lamine, 2007

244. Khaoula El Matri, 2006

245. Voir, La violence fondée sur le genre en Tunisie. État des lieux. Rapport RT, Ministère de la santé publique et ONFP, Tunis, juin 2007, et notamment dans ce rapport la participation de Dorra Mahfoudh : La violence de genre, un objet difficile à construire. Revue analytique des recherches et programmes d'action traitant de la violence à l'égard des femmes) ou dans les travaux académiques.

246. C. Delphy « travail ménager ou travail domestique », extrait du texte Bernil L., Chauvain S., Jaunait A. Revillard A., Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012, p.31. Cité par Khaoula Matri, rapport méthodologique Cawtar, op. Cit.

sexuelle -mâle et femelle-et en conséquence les attentes et attributs personnels que la société considère appropriés aux hommes et aux femmes à chacune des étapes de leur cycle de vie. Ces attentes définissent pour chacun d'entre eux leurs capacités, comportements, attitudes sur la base des critères sociétaux reconnus de masculinité et de féminité. »⁽²⁴⁷⁾. La méthodologie du projet développée CAWTAR synthétise en ce sens la définition du Genre comme une construction sociale et culturelle spécifique sur plusieurs niveaux : les rôles (ce qu'on croit ou doit faire) ; les stéréotypes (ce que l'on pense que l'on est) ; les valeurs (ce qui est bien ou mal, la norme sociale). En ce sens les études Genres travaillent sur la relation, questionnent les hiérarchies, resituent les contextes, et interrogent le changement individuel et institutionnel⁽²⁴⁸⁾. Dans son rapport cité plus haut le CREDIF note que 87,5% des femmes pensent être victimes de violences parce qu'elles sont des femmes, ce qui vient renforcer la théorie du Genre définie comme assignation sociale. En ce sens, le terme VFG⁽²⁴⁹⁾ « désigne toutes les violences commises par les hommes en tant qu'hommes envers les femmes en tant que femmes. Le concept est aussi pertinent pour penser les violences commises par les hommes contre d'autres hommes pensés comme efféminés ou inférieurs sur le plan de la virilité. Les violences de Genre sont des " décrets d'application" du Genre comme loi sociale, tout en contribuant activement à sa reproduction »⁽²⁵⁰⁾.

Les travaux du CAWTAR au début des années 2000, et qui ont donné lieu par la suite à la publication de l'ouvrage : Dorra Mahfoudh et Imed Melitti « Les adolescents tunisiens. De la difficulté de grandir »⁽²⁵¹⁾. Dorra Mahfoudh Draoui et Malika Horchani datent de la fin des années 90 et début des années 2000 les premières recherches sur le Genre en Tunisie, initiées notamment par les associations de femmes. *Dans le rapport Femmes et Genre Regards croisés de jeunes chercheurs*, publié en 2007, les disciplines des sciences sociales y sont alors soumises aux questionnements des féministes, sous l'impulsion du Groupe Tahar Haddad puis de l'AFTURD et d'organisations internationales. C'est dans ce contexte que de nombreuses thèses voient le jour notamment sur la socialisation sexuée au sein de la famille et sur les modèles d'éducation sexuée, puis sur la question des adolescents⁽²⁵²⁾.

Le rapport « *Femmes et Genre* » se situe dans la tradition des analyses féministes des années 80-90 en occident, centrées sur les formes d'expression d'une « grammaire du Genre » (Claude Nicole Mathieu) comme mode de classification sociale. L'un de

247. Faiza Benhadid, CAWTAR. « Prévention de la violence fondée sur le genre dans les espaces publics notamment dans les universités : construire des évidences pour des solutions efficaces ». p.41. rapport méthodologique Cawtar, op. Cit. On notera à ce titre, sur la question du genre comme perception de rôles spécifiques de la femme et de l'homme : Pierre-Noël Denieuil, « Un homme enquête chez les femmes entrepreneures tunisiennes », in Monjaret et Cichelli, *Le sexe de l'enquête*. Ed. Presse de l'ENS Cachan, 2014.

248. Bernil L., Chauvain S., Jaunait A., Revillard A., Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012, p.30. Cité in rapport méthodologique Cawtar, op. Cit.

249. Selon les Introductions aux études du genre

250. Femmes et genre. Regards croisés de jeunes chercheurs. Dorra Mahfoudh Draoui et Malika Horchani. AFTURD avec l'appui de la Fondation Frederich Ebert, Tunis, 2007.

251. Les travaux du Cawtar au début des années 2000, et qui ont donné lieu par la suite à la publication de l'ouvrage : Dorra Mahfoudh et Imed Melitti « Les adolescents tunisiens. De la difficulté de grandir », postface de Pierre-Noël Denieuil. Presses universitaires de Tunis, 2006.

252. Safé Bassalah, « Femmes 'travailleuses', femmes libres ou aliénées ? », in Femmes et genre. Regards croisés de jeunes chercheurs. Dorra Mahfoudh Draoui et Malika Horchani. AFTURD avec l'appui de la Fondation Frederich Ebert, Tunis, 2007.

ses articles reflète précisément la tendance des premières études de Genre ciblant plus particulièrement la femme au travail. Il est consacré aux « Femmes travailleuses, femmes libres ou aliénées ? », par Safé Bassalah⁽²⁵³⁾. L'auteure y évoque les femmes tiraillées entre le foyer et le travail puis le déterminisme d'une socialisation sexuée et discriminante chez ces femmes assignées à la résidence domestique. D'autres travaux à la même époque avaient abordé la question de la femme devant « jongler » entre les activités du ménage et celles de sa profession⁽²⁵⁴⁾, face à un mari souvent réticent, au fil des nécessités de choix et d'arbitrages parfois violents, entre sa vie de travail et sa vie familiale⁽²⁵⁵⁾.

Concernant les Inégalités Genre dans la société tunisienne, Dorra Mahfoudh a évoqué, en 2012, dans un rapport de synthèse d'une façon plus précise le portrait d'une société contradictoire, avec la situation en Tunisie avant et après la révolution de 2011⁽²⁵⁶⁾. Elle met l'accent à la fois sur les acquis du Code du Statut Personnel/ CSP promulgué en 1956, « une véritable constitution », selon Ayadh Ben Achour, que sur les discriminations existantes dans les interprétations de la loi (tutelle de l'homme, héritage, travail de la femme, santé reproductive, marginalisation des mères célibataires). Elle dresse en ce sens le bilan d'une situation contrastée avec d'indéniables percées mais avec leurs limites. Ainsi en 2010-11, les femmes représentent plus de 65% des étudiants du supérieur, avec 166 filles diplômées pour 100 garçons mais si le taux de réussite des diplômées est à 62%, leur chômage atteint presque 23%. Les femmes courent deux fois plus de risques que les hommes de se retrouver au chômage (en 2011, 27% de femmes en chômage contre 16% d'hommes, et les inégalités de salaire sont encore fortes. Seulement 6,5 % des chefs d'entreprise de l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat/UTICA sont des femmes. Leur accès aux financements est plus difficile sans compter que les femmes entrepreneurs travaillent majoritairement dans le secteur informel. Elles sont peu syndiquées et leur place dans les instances décisionnelles ne dépasse pas 8%. Elles sont quasi-absentes du gouvernement. Des Inégalités Genre subsistent sur le marché du travail et dans le leadership. L'auteure insiste sur les stéréotypes véhiculés par les médias. En effet, les femmes dans les journaux sont représentées comme peu concernées par l'économie et le politique et, donc en retrait dans la société, malgré une société civile féminisée et féministe. Si elles sont victimes de VFG, c'est parce que souvent elles sont instigatrices ou provocatrices des violences. Même si les rôles ont évolué, les représentations sociales restent inégalitaires, de même que les perceptions sociales et culturelles des tunisiens s'avèrent marquées par l'ambivalence et la contradiction : « *Au niveau des représentations sociales dans ce domaine comme dans les autres, les tunisiens vivent sur un mode contradictoire.*

253. Des travaux du CREDIF et du Cawtar en matière de budget temps ont montré que les femmes consacrent 8 fois plus de temps que les hommes à l'accomplissement du travail domestique.

254. Cf. Pierre-Noël Denieuil, Les femmes entrepreneures tunisiennes. Paroles et portraits. Préface de Lilia Ben Salem, éd. CREDIF, Tunis, 2003. Et Pierre-Noël Denieuil, Femmes et entreprise en Tunisie. Essai sur les cultures du travail au féminin, éd. L'Harmattan, Paris, 2005.

255. René Lourau : L'analyse institutionnelle collection « Arguments », Editions de Minuit, Paris, 1970- L'instituant contre l'institué, éd. Anthropos, Paris, 1969 - Analyse institutionnelle et pédagogie, VÉpi, Paris, 1971

256. Dorra Mahfoudh Draoui. Une analyse genre de la situation avant et après le 14 janvier 2011. Ed. GIZ, Tunis, 2012.

Ils déclarent majoritairement qu'un homme ne doit pas user de violence et qu'une femme battue a le droit de demander le divorce. Mais dans la pratique ils sont nombreux à n'avoir pas respecté cette règle » (p. 34).

3. De la violence à la domination sociale, la transmission des discriminations

D'intéressants travaux relient la violence à la discrimination sociale et y associent les troubles rencontrés par les femmes en matière de santé mentale. A ce titre Saida Douki Dedieu⁽²⁵⁷⁾ traite du lien entre le statut des femmes, leurs conditions de vie et leur santé mentale. Elle développe l'idée que les troubles dépressifs et anxieux sont deux fois plus fréquents chez les femmes et en partie imputables aux discriminations qu'elles subissent. Elle aborde ainsi les situations sociales pathogènes qui structurent la condition des femmes musulmanes. Souvent la violence est reléguée dans la vie privée pour la « faire taire » en tant que phénomène social. L'approche médico-sociale, qui se fonde sur les thérapies médicales et cliniques, ainsi que sur les études juridiques de victimologie la confinent dans le profil « psychologique » de la personnalité de l'agresseur, tendant alors à en faire un phénomène individuel qui touche plus facilement des femmes vulnérables. A contrario, les recherches sociologiques et anthropologiques ont montré que les rapports de sexe sont une construction sociale, et ont ainsi déconstruit la représentation psychologique et le mythe de « l'homme violent »⁽²⁵⁸⁾. A ce titre l'approche inter-sectionnelle initiée dans les années 80-90 aux Etats Unis d'Amérique par les féministes et les mouvements antiracistes, repose sur le principe que les formes de domination, de discrimination et de violence ne peuvent être expliquées séparément comme le produit d'une expérience individuelle mais se situent à l'intersection de constructions collectives et de valeurs groupales⁽²⁵⁹⁾.

« Étudier la violence à l'égard des femmes revient à comprendre comment l'ordre social établi avec ses droits, ses privilèges et ses injustices se perpétue et comprendre pourquoi des situations parfois intolérables peuvent paraître « naturelles » aux auteurs, aux témoins et parfois même aux victimes »⁽²⁶⁰⁾. C'est ainsi que pourront s'expliquer les retombées sociales de la violence symbolique⁽²⁶¹⁾ de la domination du masculin sur le féminin, du fait que la société développe une culture de la tolérance face à la violence, et de non-dit qui interdit à la femme de se révolter. Les sociologues ont notamment montré que par-delà ses formes physiques, la violence se nourrissait « de toutes les formes invisibles de contrainte qui ont pour caractéristique de s'exercer avec la « collaboration » des personnes visées »⁽²⁶²⁾. Elle s'enracine « dans la culture et

257. Saida Douki Dedieu. Les femmes de la discrimination : dépression, religion, société, Odile Jacob, Paris, 2011 ; 252 p.

258. Welzer-Lang Daniel, Les hommes violents, Edit. Indigo et Côté femmes, Paris, 1996. Cf. aussi Romdhani Elhem, Les représentations sociales de la violence conjugale, Mastère de sociologie, Faculté des Sciences Humaines et Sociales de Tunis, Département de sociologie, Direction Dorra Mahfoudh, 05/02/ 1999 (en arabe). Souad Rejeb, « Le divorce d'après le vécu des femmes tunisiennes cadres », in Revue Tunisienne des Sciences Sociales, CERES n°84/87, 1998.

259. J. Oxman-Martinez et J. Krane, « Un décalage entre théorie et pratique? Violence conjugale et femmes issues des minorités ethniques, In Le Journal International De Victimologie, Année 3, Numéro 3, Avril 2005 JIDV.COM N°10 .

260. Dorra Mahfoudh, 2007

261. P. Bourdieu, La domination masculine, op.cit.

262. M. Lieber, Genre, violences et espaces publics, la vulnérabilité des femmes en question, Paris, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, 2008, p.22. Cité par Khaoula Matri, rapport méthodologique Cawtar, op. Cit.

*les représentations sociales (y compris la langue et la religion). Certaines sociétés la tolèrent ou la légitiment au nom de l'honneur ou de l'affirmation de la virilité »⁽²⁶³⁾. Reproduite et transmise dans les valeurs de la socialisation qui déterminent les rôles de l'homme et de la femme, elle devient selon Mahfoudh un « *habitus sexué* » qui « *exerce à son tour une influence sur les décisions que prendront les femmes pour s'en sortir* »⁽²⁶⁴⁾.*

Eljezia Hammami a conduit des entretiens biographiques sur deux lignées et 6 membres représentant trois générations (grand père, père et fils ; grand-mère, mère et fille), dans deux localités rurales du gouvernorat de la Manouba. Ces entretiens lui ont permis d'analyser le vécu familial de la VFG et de mettre en évidence que celle-ci, telle une construction familiale générationnelle transmise par la socialisation autour d'une norme définie par le groupe d'appartenance⁽²⁶⁵⁾, ne se réduit pas au niveau sanitaire et psychosocial mais aussi à la dimension culturelle qui est négligée. L'ensemble des pratiques et des stéréotypes qui se transmettent d'une génération à l'autre est partagé par les hommes et les femmes d'une même famille, agresseurs ou victimes et ont une influence sur le vécu des victimes. La violence explicite (détectable sous ses formes physiques, verbales, sexuelles, économiques), est différenciée de ce qui est appelé une violence implicite, cachée dans les comportements discriminatoires et dans les stéréotypes. Cette dernière se manifeste par exemple sous forme d'amour paternel ou de bienveillance fraternelle face aux « dangers » que l'homme veut éviter à la femme pour la « protéger ». L'auteure évoque alors une troisième forme de violence, intériorisée qui inculque la supériorité du masculin sur le féminin et la discrimination dès le plus jeune âge entre les petits garçons et les petites filles. C'est la violence symbolique dont parle Pierre Bourdieu⁽²⁶⁶⁾ et qui dissimule des rapports de forces dans le fait même qui affirme l'évidence : « *un homme est un homme, une femme est une femme* » montrant ainsi comment fonctionne la socialisation du garçon tournée vers l'extérieur et celle de la fille axée sur l'intérieur et en quoi l'ordre familial, qui se fonde sur la supériorité de l'enfant mâle en cas de disparition du père, entraîne par exemple une attitude discriminatoire de la mère elle-même vis-à-vis de sa fille.

Eljezia Hammami montre comment sont vécues et transmises les discriminations sur trois générations, irrémédiablement gravées et culturalisées par la reproduction des interactions familiales. L'un des garants de cette reproduction est le code de l'honneur lié à la chasteté de la femme et à la main mise de la famille sur le corps féminin, variant toutefois selon la position particulière de chacun. Ainsi dans une relation mère/fille, le regard négatif que la mère porte sur elle-même la prédisposera à accepter plus facilement la violence dirigée contre sa fille, qui aura fait des études et acquis confiance en elle et en ses propres compétences. L'approche intergénérationnelle montre bien que l'histoire de l'individu s'inscrit dans celle des lignées auxquelles il appartient (les

263. D. Mahfoudh, La violence fondée sur le genre en Tunisie. État des lieux, Tunis, ONFP, 2007, p.36. Cité par K. Matri, rapport méthodologique Cawtar, op. Cit.

264. D. Mahfoudh, 2007, p. 37. Cité in rapport méthodologique Cawtar, op. Cit.

265. E.Hammami, « Le vécu différentiel de la violence de genre. Étude de cas de deux lignées d'hommes et de femmes en milieu rural »

266. Bourdieu Pierre, la domination masculine, op.cit.

lois de l'héritage inégal en sont l'expression). Il faut alors en retenir que la culture de la VFG est une affaire de transmission, sujette à diverses négociations et stratégies au sein de la sphère familiale. C'est ainsi qu'une femme victime de violence va plus facilement préférer ne pas s'en plaindre et la justifier par « devoir » vis-à-vis de ses enfants et pour éviter un divorce⁽²⁶⁷⁾. C'est ainsi aussi que les femmes esquivent la question par le silence ou cherchent à se protéger en banalisant un tel incident.

4. Le harcèlement et ses techniques

Selon Faiza Benhadid « *De toutes les formes que peut revêtir la violence contre les femmes, le harcèlement sexuel est le plus omniprésent et le plus insidieux ; et ce d'autant plus qu'il est considéré comme un comportement « normal » et non comme une agression sur les femmes. Le plus souvent le harcèlement sexuel apparaît sous la forme de pouvoir ou de désir ou des deux* »⁽²⁶⁸⁾. Claudia Da Gasparo définit le harcèlement non plus en tant qu'agression psychologique mais en tant que processus sociologique mettant en jeu un contexte, des individus et des enjeux, une société et sa conjoncture « *... il s'agit de dépasser la relation intersubjective entre la « victime » et son « bourreau ».* Pour cela, il est nécessaire d'analyser le harcèlement moral comme le produit de rapports sociaux bien déterminés. Ces rapports prennent une forme particulière dans les relations entre individus dans chaque lieu de l'espace social – entreprise, famille, école, association – et sont marqués par la présence simultanée de dimensions antagonistes et coopératives »⁽²⁶⁹⁾. L'auteure évoque à ce titre les techniques de harcèlement « *des actes perpétrés à l'encontre d'une ou plusieurs personnes, dont la quantité et la fréquence déterminent le harcèlement moral. Il s'agit par exemple du refus de toute communication verbale, de faire corriger des fautes inexistantes, de donner des consignes contradictoires, de priver quelqu'un de matériel ou d'informations indispensables à l'accomplissement de ses tâches, de fixer des objectifs irréalistes, ou encore de ne pas tenir des promesses de promotion* »⁽²⁷⁰⁾.

Des éléments conclusifs

Les éléments recensés et analysés dans ce rapport mettent en évidence que 50% de femmes sont victimes de violences dans l'espace public, 8 sur 10 font l'objet de violences sexuelles, 60 % de violences conjugales, soit environ 10% de plus que lors de l'enquête de prévalence conduite en 2010. 83 à 88% parmi les femmes interrogées

267. Cette attitude confirme les résultats de l'enquête réalisée en 2001 dans le cadre du Projet Arabe de la Population et de la Famille (PAPFAM), selon lesquels 65% des 3902 femmes auxquelles on a posé la question : « quel conseil donneriez-vous à une femme battue? », ont répondu « d'être patiente », 4% seulement ont répondu « de porter plainte ». Étude citée par Sarra B.Zineb, « violences liées au sexe en Tunisie », in La violence fondée sur le genre en Tunisie- État des lieux - ONFP, Tunis 2007, p173. Voir aussi Violence conjugale, Union Nationale de la Femme Tunisienne, Tunis, 1992, p. 50.

268. Faiza Benhadid, « Prévention de la violence fondée sur le genre dans les espaces publics notamment dans les universités : construire des évidences pour des solutions efficaces », p.44. Cité par Khaoula Matri, rapport méthodologique Cawtar, op.cit.

269. Claudia de Gasparo « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique » in « Cahiers du Genre » 2003/2 n° 35, p. 169 Cité in, rapport méthodologique Cawtar, op. Cit.

270. Claudia de Gasparo « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique » in « Cahiers du Genre » 2003/2 n° 35, p. 169 Cité in rapport méthodologique Cawtar, op. Cit.. 169.

estiment que les violences ont augmenté durant la révolution⁽²⁷¹⁾. Il est plus que probable que le contexte révolutionnaire a pu être marqué par une exacerbation de la violence symbolique : les policiers apparaissant dans l'imaginaire collectif comme les suppôts de l'État dictateur et un obstacle à la liberté ; ou encore l'idéologie fondamentaliste vue comme une régression juridique pour les droits de la femme. Toutefois, une révision plus approfondie de la littérature grise portant sur la VFG et ses différentes formes permet de nuancer ces représentations. Il en ressort tout d'abord que jusqu'en 2010, la plupart des études se focalisaient sur l'espace privé et n'ont pas fait grande part à la question de la citoyenneté dans l'espace public. Il en résulte que depuis 2011 les femmes circulent avec plus de liberté dans un espace collectif devenu plus fluide, voire plus ouvert. C'est alors que les violences, si elles n'ont pas forcément augmenté, sont devenues plus visibles face à des médias et à une opinion publique devenus plus sensibles. Par ailleurs, la révolution s'est construite en référence aux inégalités en tous genres (face à l'emploi, au salaire, à la condition de travail) avec une perception collective exacerbée, quant à « l'anormalité » de ces inégalités et donc considérées aussi comme des violences. En effet, il est possible de considérer, en ce sens, que l'exploitation économique des femmes au travail, moins payées que les hommes, comme une forme de discrimination et donc perçue en retour comme une violence.

Toutefois, il est pertinent de noter que les travaux CREDIF-EAF auprès de militantes d'associations et de partis politiques ont bien montré une volonté de la révolution tunisienne, sous l'influence des associations féministes, de mieux impliquer les femmes tant dans le mouvement social que dans les assemblées représentatives et le processus électoral du champ politique : 23% de femmes sont nommées dans la Haute Instance bien que toujours peu nombreuses dans la haute sphère politique. C'est ainsi que les principes de parité et d'alternance sur les listes électorales ont été adoptés le 11 avril 2011⁽²⁷²⁾. Cette « réhabilitation » de la femme dans l'espace public s'illustre aussi dans la part qu'elles ont prise dans le cyber-activisme ainsi que dans le journalisme et les médias⁽²⁷³⁾. En août 2011, au cours de la première année de la révolution tunisienne et à l'occasion de la journée nationale de la femme tunisienne, la levée des réserves sur la CEDEF a été annoncée puis transmise au Comité concerné à l'ONU en avril 2014⁽²⁷⁴⁾. Il faut toutefois noter que la Déclaration Générale qui peut faire fonction de réserve sur toute la Convention a été maintenue.

271. Rapport CREDIF La violence fondée sur le genre. Ed. CREDIF, ONU femmes, Tunis, 2016. Avec Slim Kallel, Meryem Sellami, Khaoula Matri, Imed Zayen.

272. Tunisiennes et action politique en contexte postrévolutionnaire, éd. CREDIF-EAF (Académie européenne des femmes en politique et business). Le rapport recommande une sensibilisation et un renforcement des capacités, ainsi que des cycles de formation des femmes aux postes de déléguées territoriales et dans la promotion des affaires locales

273. Sihem Najjar, Le cyberactivisme au Maghreb et dans le monde arabe, éd. Karthala, Paris, 2013.

274. La Tunisie en 1985 avait émis des réserves à la convention de la CEDEF ; Ces réserves portaient sur l'article 9 concernant le droit de la femme à transmettre sa nationalité à ses enfants ; l'article 15 sur le droit de la femme de choisir sa résidence et son domicile ; 16 sur l'octroi du nom de famille aux enfants et l'octroi de la propriété par voie successorale ; et 29 sur l'arbitrage des conflits résultant de la convention.

Il est possible de synthétiser les enquêtes et travaux ci-dessus analysés à travers deux éléments importants: D'une part la représentation d'un espace public très masculinisé où la femme est soit rejetée soit considérée comme un objet sexuel et la confirmation que les femmes gardent le silence et ne portent pas plainte, intériorisent et banalisent, voire excusent cette violence, d'autre part⁽²⁷⁵⁾. En ce sens, le document de la *Stratégie nationale* a mis l'accent en 2014 sur la pression sociale et sur la banalisation de la violence : 55% des femmes estiment que la VFG est un fait ordinaire qui ne mérite pas que l'on en parle. Au terme de cet état des lieux deux considérations sur les questions de la VFG dans le contexte tunisien doivent être prises en compte :

1. la coexistence entre une volonté politique affirmée avec un arsenal juridique en faveur de l'égalité des droits et des chances, et le poids de la tradition au travers des manifestations de la norme sociale au quotidien, et de formes « d'étouffement » symbolique de la violence tant dans le discours moralisateur des hommes que dans la « résignation » des femmes.
2. des changements politiques forts depuis 2011 et des luttes aboutissant lentement mais sûrement en faveur de cette égalité : intégration du principe de la parité horizontale et verticale dans les listes électorales en 2016, et abrogation du décret sur le mariage avec des non-musulmans en 2017, suivie de l'adoption de la Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

La question de la lutte contre la VFG et le contrepoids social exercés tant par les institutions militantes de la société civile que par les organisations internationales devait contribuer à construire un état d'équilibre provisoire contribuant à transformer la norme en vigueur. Car c'est bien de cela qu'il s'agit, pour ne conclure qu'avec les recommandations émises au terme du rapport CREDIF⁽²⁷⁶⁾ qui relèvent de l'ordre exclusif des mutations de la norme sociale nécessaire à toute évolution des attitudes et comportements en matière de VFG :

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

275. « Tunisie : de quelles formes de violences sont victimes les femmes dans l'espace public ? ». Rhiab Boukhatia. 12/05/2016. Huffpost Tunisie.

276. La violence fondée sur le genre. Ed. CREDIF, ONU femmes, Tunis, 2016. Avec Slim Kallel, Meryem Sellami, Khaoula Matri, Imed Zayen.

TROISIEME PARTIE : LA VFG A L'UNIVERSITE

Note préliminaire : Méthodologie et outils de la recherche à l'épreuve du terrain

Les enjeux de l'enquête. La violence est une expérience individuelle et elle peut être analysée comme telle. Très largement hétéronome, elle ne peut être appréhendée indépendamment des orientations et des stratégies de l'acteur, puisqu'elle se constitue à travers son action et sa position. C'est pour cette raison que l'approche qualitative a été adoptée en premier lieu avec pour objectif d'impliquer les acteurs de la recherche par le biais d'une série d'entretiens non directifs et de groupes de discussion. Il s'agit là de la voie la plus directe pour dépasser l'apparence et des formalités pour percer la trame sociale et saisir les minuscules situations de la vie de tous les jours qui peuvent constituer une part essentielle des conflits. Il y a une sorte de paradoxe à s'adresser à des individus, dans leur particularité, à travers leur vécu, leur personnalité, pour atteindre ce qui est social. En effet, à partir du discours des personnes qui expriment leur relation à l'objet social dont on leur demande de parler, l'objectif étant de passer par l'individuel et l'affectif, pour atteindre ce qui est sociologique. Cela demande une analyse des situations empiriques où se concrétisent les positions sociales, les rapports d'alliance et d'opposition qui s'y nouent, et les enjeux qui s'y jouent, l'interrogation essentielle concernant le vécu des expériences liées à la VFG.

Il est à noter que le statut des chercheur(e)s–enseignant(e)s- à l'université de Sousse, a autant aidé à libérer la parole chez certain(e)s interviewé(e)s qu'à rendre l'expression chez certain(e)s autres plus difficile. Pour remédier à ce biais, l'acteur a été intégré dans un environnement de recherche confortable où il/elle parle librement sans contraintes « culturelles ». Le choix était porté sur le fait que la chercheuse assure les entretiens avec les étudiantes et le chercheur avec les étudiants. La démarche de la mixité a été choisie et adoptée dès le départ pour les entretiens avec les enseignant(e)s, et le personnel administratif, et ce pour deux raisons: la première a été de comparer le discours produit par les étudiant(e)s, lorsque l'interlocuteur est soit de sexe opposé soit du même sexe que l'interviewer, et de vérifier la fiabilité des résultats compte tenu de l'objet des entretiens et des rapports sociaux de sexe ; et la deuxième, de mettre en évidence les représentations des étudiant(e)s, en agissant sur ce que Bourdieu appelle « les structures inconscientes ».

Le consentement des participant(e)s, à participer à l'enquête qui pourrait mettre en question leur « conscience heureuse », suppose qu'ils/elles sentent un décalage, une faille quelque part. Il est important de mentionner ici qu'il n'a pas été toujours aisé d'obtenir le consentement des participant(e)s, et de les convaincre d'accepter de réfléchir sur leurs propres expériences relatives à la VFG. Pour que des étudiant(e)s, des enseignant(e)s, et des agent(e)s de l'administration s'engagent à se réunir avec

seulement l'intention de produire une connaissance sur eux/elles-mêmes, il a fallu se faire connaître, parler avec eux/elles sur leurs lieux de prédilection (lieu de travail, café, bureau, salle de réunion) et espace de vie quotidienne.

La réticence exprimée au début de l'enquête par des participant(e)s notamment de certain(e)s étudiant(e)s, à livrer leur connaissance et partager leurs expériences de la violence au sein de l'université est chargée de significations confirmant que les questions Genre et VFG sont encore un sujet tabou. Toutefois cette difficulté a souligné en contrepartie la curiosité et l'intérêt que certain(e)s autres, engagé(e)s, politiquement ont porté pour la recherche. Cependant, l'intention exprimée par ces dernier(e)s à participer à l'enquête, n'était nullement le fruit d'un questionnement sur le phénomène de la VFG, du moins au début. Elle relevait plutôt d'une attitude « partisane », c'est-à-dire que l'intérêt porté à la recherche était partie prenante de leur préoccupation à la politique en général, et aux questions relatives aux mouvements estudiantins, en particulier. En d'autres termes, la recherche représentait aussi un questionnement sur la condition estudiantine comme élément constitutif de leurs discours et pratiques institutionnelles.

Si les enseignant(e)s, ont révélé un certain intérêt pour la question de la VFG, c'est par rapport à une position qui émane de leur statut académique en tant que chercheur et chercheuse, qui était aussi important pour l'objet de la recherche et sa problématique. L'échantillon des enseignant(e)s a été « recruté », soit en tant que témoins de violence soit de par leur engagement « politique », civique ou encore personnel par rapport à la VFG. Il faut dire que, paradoxalement, le personnel administratif était le plus coopératif et disposé à participer aux enquêtes. Toutefois, il s'est avéré, a posteriori, que cet enthousiasme relevait plus d'un malaise relationnel organisationnel que d'une sensibilité à la question de la VFG. Au cours des entretiens, les différentes formes de violence, sexuelle et psychologique notamment, ont pris dans le discours des participant(e)s, une place plus centrale. Le groupe de discussion a mis en relief le désir des participant(e)s de relater leur vécu professionnel dont leurs problèmes avec leurs chefs hiérarchiques et le phénomène du clientélisme. Ce n'est qu'après cela, que la question de la violence faite aux femmes est abordée.

Il faut reconnaître que dès les premiers contacts et pour des raisons diverses (motifs personnels quant à la RA ou la VFG, désintéressement, examens...), la constitution des groupes où la conduite des entretiens se sont avérés plus ou moins difficiles se traduisant par l'hésitation des participant(e)s, par rapport à tout ce qui avait trait aux droits de la femme ou à la VFG d'une façon ou d'une autre. C'est ainsi que la seule option a été, en première instance, d'établir des relations informelles avec les différents acteurs afin de créer un climat de confiance et de s'en approcher le plus possible. Loin d'être évident au départ pour ne citer que la fréquence des absences, des désistements et des rendez-vous ratés, le groupe de recherche a fini par être construit pour la durée de l'enquête.

Les caractéristiques et motivations de la population enquêtée. Le niveau des étudiant(e)s interviewé(e)s est varié, entre Licence et Mastère (professionnel et de recherche) ainsi que leur âge situé entre 19 ans et 27 ans. Leur cursus universitaire diffère tout en étant riches en expériences, en émotions et en ambitions. Une seule étudiante prépare un deuxième Mastère tout en travaillant en même temps et a poursuivi son enseignement à l'Université de Monastir, puis de Sousse. Quatre étudiantes ont vécu au foyer, loin du foyer parental, deux dans des foyers privés et seulement deux dans des foyers étatiques. Deux autres ont choisi de cohabiter avec des étudiantes ou/ et des employées. La majorité des interviewées est originaire des petites villes du Sahel (gouvernorats de Sousse, Monastir et Mahdia), une seule est de Tunis et une autre de Djerba. La composition des étudiants est aussi variée. Les rencontres avec nos interlocuteurs/trices, essentiellement la catégorie des étudiant(e)s, se sont déroulées dans des lieux publics (cafés) qu'ils/elles ont choisis. Généralement, ce sont des habitué(e)s (fréquence quasi quotidienne) de ces espaces où ils/elles se sentaient à l'aise pour se mouvoir et s'exprimer. Les entretiens duraient entre une à deux heures. Certains se sont poursuivis après l'arrêt de l'enregistrement, malgré le consentement de tous les participant(e)s pour l'enregistrement. Il est important de mentionner que ceux/celles qui ne connaissaient pas l'identité professionnelle des deux chercheurs, en tant qu'enseignants universitaires, étaient plus à l'aise comparativement aux autres. Au début de l'entretien, certaines étudiantes ont exprimé une réticence au sujet des violences spécifiques du milieu universitaire considérant la VFG comme une affaire strictement personnelle voire « confidentielle ». Malgré les réponses courtes et brèves, au début, après la relance des questions posées différemment, en laissant le temps de réflexion sur ce sujet « délicat », les unes et les autres ont commencé à relater non pas leur vécu et leurs expériences, mais surtout ceux des « autres ». L'usage du jargon propre aux jeunes et aux étudiant(e)s a permis de libérer la parole et de dévoiler les « secrets » ou les tabous qui ne sont généralement partagés qu'entre pairs.

Avec des profils variés, responsables et employé(e)s avec différents échelons, comprenant une chef de service, une assistante, une responsable de bibliothèque et une ouvrière, le corps administratif a été interrogé sur son lieu de travail. Les motifs avancés surtout par les employées⁽²⁷⁷⁾ étaient la contrainte du temps et préféraient que l'entretien se passe dans leur bureau, au moment des pauses. La majorité parmi les interlocutrices était mariée. Celles ayant des enfants, préféraient parler du rythme accéléré et « infernal », selon leur terme, de la femme active. Les employées ayant un poste de responsabilité étaient plus réservées et « méfiantes » dans leur réponse.

Les enseignant(e)s, représentent la catégorie la plus réservée et la moins motivée par rapport à cette question, surtout au cours des entretiens individuels. Beaucoup de réticences et de résistances ont été perçues à plusieurs niveaux, surtout pour ce qui concerne l'implication des enseignants/enseignantes dans ce type d'enquête, « *on peut témoigner sur la violence contre les femmes, mais pas au sein de l'université (...), la problématique du Genre n'est pas ma tasse de thé (...), je peux te parler d'ici demain...il ne faut pas enregistrer (...), on peut discuter à titre amical, pas au-delà de ça...* »

277. Les employées interrogées sont des femmes mariées ayant des enfants à charge.

I. Les représentations sociales de l'espace universitaire, de l'espace public et de la VFG

J-C Abric définit la représentation sociale comme étant « *un ensemble organisé d'informations, d'opinions, d'attitudes et de croyances à propos d'un objet donné. Socialement produite, elle est fortement marquée par les valeurs correspondant au système socio-idéologique et à l'histoire du groupe qui la véhicule et pour lequel elle constitue un élément essentiel de sa vision du monde. [Ainsi] toute représentation a donc deux composantes : un contenu et une structure* »⁽²⁷⁸⁾. Les représentations sociales de l'espace public et/ou de l'espace universitaire sont appréhendées selon plusieurs critères relatifs aux idées et aux jugements construits par les individus occupant cet espace. En plus des critères objectifs définis, entre autres, par les statuts, les rôles, les positions, les catégories d'âge et les conditions socio-économiques, des subjectivités et des expériences individuelles sont prises en compte dans l'analyse des perceptions relatives à l'espace universitaire, à l'espace public et à la Violence Fondée sur le Genre. Des corrélations entre nature d'espace et perception de violence sont construites pour mettre en avant les définitions subjectives des agressions selon les situations et les circonstances présentées du point de vue des acteurs. Pour parvenir aux significations multiples de ces notions, la théorie de « noyau central »⁽²⁷⁹⁾ et des « zones muettes » de J-C Abric va constituer le cadre référentiel.

Cette partie se propose d'analyser le système hiérarchique du monde universitaire, les enjeux de pouvoir et les rapports hiérarchiques déséquilibrés entre les hommes et les femmes. Le sexisme hostile et/ou bienveillant entravant les carrières féminines et maintenant un ordre social sera revu à la lumière des rôles et des statuts définis des femmes et des hommes. La définition de Goffman de l'acteur le définit comme « *L'individu est conçu comme un comédien accomplissant des actes de représentations théâtrales devant son public* »⁽²⁸⁰⁾ » pour analyser les relations sociales qui régissent l'espace universitaire et décrivent des situations de violences.

1. Le point de vue des étudiants : une représentation ambivalente de l'espace

Les sujets interrogés témoignent qu'ils/ elles maintiennent un rapport quasi quotidien avec l'espace universitaire. Certain(e)s y accèdent dans des horaires rythmés pour répondre aux exigences administratives, d'autres sont moins contrarié(e)s par cette temporalité. L'accès et la sortie de cet espace sont généralement ritualisés et organisent les rythmes individuels selon les statuts et les rôles. Toutes les étudiantes sans exception

278. J-C. ABRIC « La recherche du noyau central et la zone muette des représentations », in ABRIC Jean Claude (Dir.), Méthodes d'étude des représentations sociales; Ramonville, Editions Xérès, 2003, p. 59.

279. La représentation sociale s'organise selon un ordre hiérarchique constitué d'éléments importants et d'autres secondaires. « Une représentation sociale est un système socio-cognitif présentant une organisation spécifique : elle est organisée autour et par un noyau central - constitué d'un nombre très limité d'éléments - qui lui donne sa signification (fonction génératrice) et détermine les relations entre ses éléments constitutifs (fonction organisatrice) » Ibid., pp. 59-60.

280. Voir la mise en scène de la vie quotidienne, la présentation de soi.

ont exprimé la nécessité de sortir au quotidien. Elles considèrent que les sorties font partie des obligations pour toutes les femmes, pour se « connecter » au monde. L'espace public est considéré comme un espace d'échange et de communication. Malgré l'hostilité de certains endroits, essentiellement la rue et les moyens de transport en commun, l'espace public est un espace de rencontre et d'apprentissage, selon elles. Les espaces de loisirs sont les préférés pour ces jeunes. Leur rythme quotidien est concentré sur les déplacements aux établissements universitaires ou aux cafés. Les moyens de transports en commun les plus utilisés sont: les bus et les taxis collectifs inter-régions, ou urbains (appelés *naql jammâ'i*). Malgré les agressions subies dans ce type de transport, les étudiantes continuent à les utiliser, faute de moyens et par habitude. Quelques-unes s'offrent le luxe d'un taxi individuel en cas de nécessité ou par mesure de sécurité, surtout le soir.

L'université comme milieu porteur de nouveaux repères. Pour tout(e)s les étudiant(e)s, le passage de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur est un temps crucial et marquant. « *Les moments de transition sont souvent des moments problématiques car ils impliquent des aspects de rupture, de choix et de changements de repères* »⁽²⁸¹⁾. L'accès à l'université est perçu comme un moment de rupture et de transition à plusieurs niveaux : une rupture au niveau de l'organisation de l'enseignement (le régime des études et la discipline qui organisent l'institution ne sont pas les mêmes que dans le secondaire), la rupture, même provisoire, avec les liens amicaux et familiaux, et la transition de statut⁽²⁸²⁾ passant de l'élève à l'étudiant(e). S'ajoute à ceci le passage à l'âge adulte qui n'est pas vécu sans difficultés. La mobilité des étudiant(e)s, d'une ville à l'autre accentue les problèmes liés au changement de repères. Le rythme de vie de la période estudiantine varie selon plusieurs critères : type d'institution et de filière, la distance parcourue entre le lieu de résidence de l'établissement scolaire, l'âge, le niveau (Licence, Mastère, Doctorat), le niveau socio-économique, etc. Ces éléments variables contribuent, en grande partie, à la construction d'une représentation sociale de l'espace. Les perceptions de l'espace universitaire sont marquées par une ambivalence entre, d'une part, attachement et appropriation et, d'autre part, déception et amertume. Ces perceptions sont partagées entre les étudiantes et les étudiants avec des nuances.

L'espace se réduit à l'établissement scolaire, surtout pour celles qui n'ont pas eu l'occasion d'habiter dans un foyer universitaire. Celles qui ont vécu cette expérience, ont exprimé leur souffrance par rapport aux conditions de logement et de l'infrastructure des bâtiments. Les foyers universitaires étatiques sont très peu sécurisés, selon les déclarations d'une étudiante. Quant aux restaurants, ils ne sont presque pas fréquentés, à l'exception du restaurant des foyers. Les pauses déjeuners et les pauses café se déroulent généralement dans les cafés situés à côté de l'établissement. L'espace universitaire est un lieu d'ouverture, de rencontres et de sociabilité entre étudiant(e)s. Il est l'univers de la découverte des autres cultures régionales, des coutumes, des

281. Dominique Picard, « Transitions et ritualité dans l'interaction sociale », *Connexions*, 2001/2, N°76, p. 81.

282. « Les changements de statut peuvent apparaître comme une autre forme de transition. [...] Ils s'apparentent également à des ruptures et supposent un ajustement psychologique souvent profond pour la personne en transition et pour son entourage. C'est que ces changements peuvent bouleverser réellement notre vie en atteignant notre identité la plus profonde, notre estime de soi et notre relation à autrui », in Dominique Picard « Transitions et ritualité dans l'interaction sociale » in « *connexions* » 2001/2, N°76

traditions, de dialectes différents et même de croyances religieuses multiples. Il est également un lieu de liberté qui fait que la période universitaire est vécue comme une aventure, une ouverture sur un monde social plus diversifié et multiple.

L'université valorisée par étudiants et enseignants. Une multitude d'attributions « positives » ont été assignées à l'université. Elle est l'institution qui assure l'enseignement supérieur, elle fabrique la classe intellectuelle de la société, elle est l'espace par excellence de production de la connaissance. Accéder à l'université est en ce sens acquérir un statut d'intellectuel, y appartenir est une sorte de promotion sociale inégalée. Le témoignage d'une enseignante lors de l'entretien confirme ce constat : « *moi depuis que j'étais étudiante je rêvais de devenir enseignante, pour moi c'est le « summum ». C'est vrai mon père était instituteur, il m'a d'une façon ou d'une autre influencée. Ma mère me répétait quand j'étais au primaire que je devais réussir pour devenir enseignante comme mon père, et me voilà ici... je l'ai dépassé* ». La déclaration d'un enseignant d'économie, confirme l'attachement à l'université comme étant un attachement à sa liberté personnelle : « *pour rien au monde, je n'abandonnerai le cartable* ». Un autre de ses collègues affirme qu'il a décliné une offre de haut responsable dans un ministère. Enseignantes et enseignants s'accordent pour attribuer à la fonction d'enseignement universitaire une distinction symbolique par rapport à d'autres métiers notamment administratifs.

En termes de sociabilité, l'établissement universitaire est perçu comme le deuxième foyer pour certaines, où elles s'approprient les lieux et elles s'identifient au cadre institutionnel : « *C'est ma deuxième maison⁽²⁸³⁾, je sens que c'est ma fac à moi, je suis très fière de dire que je suis une étudiante de...⁽²⁸⁴⁾, je passe plus de temps à ma fac qu'ailleurs⁽²⁸⁵⁾, etc.* » Les étudiant(e)s s'habituent à l'ambiance, apprennent progressivement à se socialiser à la vie estudiantine. La première année universitaire est une année de transition, mais aussi une année de découverte et d'adaptation au nouveau rythme de vie et à la nouvelle discipline : « *La première année était un peu difficile, je ne connaissais personne⁽²⁸⁶⁾(...). Mon premier jour au foyer était dur, je suis rentrée le lendemain chez moi⁽²⁸⁷⁾. Au début c'était un peu bizarre de rencontrer tant de personnes de différentes régions, du nord au sud⁽²⁸⁸⁾* ». Les rencontres quotidiennes entre étudiant(e)s forgent, dans un sens les personnalités des un(e)s et des autres, déplacent relativement la culture communautaire et mettent en question les habitudes familiales et les convictions personnelles. Le cadre universitaire permet de découvrir la différence et la diversité. A travers les relations tissées, --entre étudiant(e)s et enseignant(e)s, entre étudiant(e)s et corps administratif--, les étudiant(e)s apprennent à négocier leur appartenance politique, culturelle, etc., à découvrir leur potentiel et à planifier leur futur post universitaire. De différente culture et socialisation, les étudiant(e)s

283. Etudiante en deuxième année beaux-arts, âgée de 20 ans, originaire de Djerba et réside à Sousse avec sa famille.

284. Etudiante en troisième année droit, âgée de 23 ans, originaire de Tunis, réside avec des étudiantes.

285. Etudiante en première année droit, âgée de 19 ans, originaire de Sousse et réside avec sa famille.

286. Etudiante en troisième année beaux-arts, âgée de 24 ans, originaire de Sousse, et redoublante en 2ème année.

287. Etudiante en troisième année droit, âgée de 23 ans, originaire de Tunis, réside avec des étudiantes.

288. Etudiante en troisième année fiscalité, âgée de 24 ans, originaire de Monastir, réside avec sa famille. Elle a redoublé sa première année et a changé d'institution universitaire et de spécialité après son réorientation

se trouvent dans le partage d'un avenir commun avec leurs pairs, mais aussi dans le partage des idées construites sur les cours, les professeurs et les spécialités et même de leurs soucis personnels. L'expérience des études universitaires est conçue comme une ouverture sur la vie sociale loin du contrôle parental ou administratif et tellement différent de la discipline du lycée. C'est aussi un environnement où s'expérimentent les talents, les potentiels et les ambitions.

D'après certaines étudiantes, l'architecture du bâtiment (institut supérieur ou faculté) et l'effectif d'étudiant(e)s influencent l'ambiance générale. Les instituts supérieurs offrent un climat de convivialité remarquable et amical, entre étudiant(e)s et enseignant(e)s. Les petites institutions, --où tout le monde se connaît et/ou est exposé au regard des autres-- protègent les étudiant(e)s contre toutes sortes d'agressions et instaure la discipline et le respect. C'est un milieu de partage entre formateur/trice(s) et apprenant(e)s, mais qui se réduit aux salles de cours et d'ateliers ainsi qu'aux buvettes, sauf exception. Par contraste avec la rue qui est décrite par les étudiant(e)s comme un espace de « souillure et de violence », l'espace universitaire est présenté comme un espace de sociabilité plus convivial. C'est à la faculté que se nouent des amitiés nouvelles « *la fac est de loin plus propre...tu peux connaître des personnes de même niveau que toi⁽²⁸⁹⁾ (...) il n'y a aucun rapport entre la rue et la faculté, du moins à un certain niveau ...Tu te sens respecté à fac⁽²⁹⁰⁾ (...)* ». C'est grâce à ces relations que les étudiant(e)s s'approprient l'espace. Il est moins considéré comme un espace de passage ou de transit pour acquérir la connaissance qu'un espace où les étudiants pratiquent des « rites » de passage à la maturité sociale et au sein duquel ils forgent leurs identités à travers des expériences au quotidien. En ce sens, sortir de chez soi pour aller à la fac n'est pas seulement une obligation mais aussi un choix. Les étudiant(e)s affirment y aller, pas nécessairement pour assister aux cours mais plutôt pour rencontrer les ami(e)s. Certains interviewé(e)s expriment leur désintérêt pour la présence aux cours. Pour se justifier, ils/elles avancent plusieurs raisons dont l'importance de la convivialité et de l'amitié : « *Je viens presque tous les jours...indépendamment des cours, je rencontre mes ami(e)s... C'est un café très sélectif, tu ne trouves que des étudiant(e)s presque⁽²⁹¹⁾* ».

Un étudiant⁽²⁹²⁾ avance l'idée que les études supérieures lui permettent de se forger une identité particulière. Les spécialités littéraires sont différentes des scientifiques qui sont plus « dures ». Il estime que les étudiant(e)s des beaux-arts, en particulier, ont plus d'inspiration que l'ambiance est plus conviviale grâce à la spécialité elle-même. « *Notre ambiance est particulière ...on a vraiment une ambiance singulière ...Lorsque tu fais quelque chose tu la fais avec art...Si tu prends un café en chantant, tu prends un café et puis tu peux te lancer dans une danse...on vit en groupe, on fait les choses comme ça* ». En effet, les liens que les étudiant(e)s tissent entre eux/elles constituent le monde au sein duquel ils forgent leur personnalité. En termes de socialisation estudiantine, l'espace universitaire permet de vivre de nouvelles expériences. Les nouvelles connaissances, les appartenances idéologiques, la dynamique politique ainsi

289. Etudiant en beaux-arts, niveau Master, originaire de Kasserine, réside avec d'autres étudiants à Sousse depuis 4 ans.

290. Etudiant en droit, originaire de Sousse.

291. Etudiant en beaux-arts, niveau Master.

292. Etudiant en beaux-arts, niveau licence.

que la discipline ou la spécialité ouvrent des perspectives ultimes d'appartenance. En effet, choisir l'une des appartenances proposées par le milieu universitaire fait partie du jeu. « *A la fac tu peux bosser durement, tu peux faire la politique, tu peux exceller dans ton domaine, tu peux échanger les idées, tu peux dévier aussi et vivre plutôt la nuit* », raconte un étudiant appartenant à la faculté des lettres et des sciences humaines.

L'espace universitaire comme espace de « frustration ». L'espace universitaire imaginé, surtout avant d'y accéder, se conjugue en termes de liberté, de démocratie, d'apprentissage, d'échange, de débat et de créativité. Néanmoins, il est vécu avec certaines difficultés liées, d'une part, aux structures des établissements, aux conditions de vie dans les foyers, à la qualité des restaurants, et au manque de clubs et, d'autre part, ce sont les moyens pédagogiques et les violences qui accentuent la déception de certain(e)s. La majorité des étudiantes a exprimé sa frustration par rapport au manque de structures et de clubs culturels et des moyens accordés aux activités où elles peuvent s'exprimer et se manifester. « *Je m'attendais à trouver des clubs, des activités culturelles... à vivre une vraie vie d'étudiant... à notre fac, il n'y a rien...* »⁽²⁹³⁾. Le système administratif frustre toute envie de création « *même si tu demandes de créer quelque chose... la lenteur des procédures administratives et la routine te découragent* »⁽²⁹⁴⁾. Ceux et celles qui ont l'expérience de foyer universitaire ont mis l'accent sur les conditions de logement et la souffrance vécue au quotidien pour assurer les besoins les plus nécessaires. « *L'état du foyer est catastrophique... Les douches, les vestiaires et tout... tu dois faire la queue pour préparer quelque chose à manger... il y a beaucoup de chambres mal entretenues* »⁽²⁹⁵⁾.

La majorité des personnes interviewées exprime son mécontentement par rapport à l'insuffisance de communication et d'encadrement psychologique et social, avec une critique particulière pour la relation distante des enseignants et des employés avec les étudiants. « *À la fac, la communication entre les enseignants et les étudiants ou entre les employés et les étudiants n'existe pas... Lorsque tu cherches un responsable, tu ne le trouves pas... Même entre eux, la relation est mauvaise... Ils te parlent avec un certain niveau dans leur discours... On dirait qu'ils te rendent un service* »⁽²⁹⁶⁾. La nature des rapports entre les différents acteurs de l'espace universitaire est confirmée recommandant l'instauration du dialogue : « *...pour moi le volet humain est le plus important... on peut avoir le cours et passer l'examen, avoir le certificat etc., mais ce n'est pas ça, si tu n'arrives pas à échanger, à discuter avec ton prof... si tu ne développes pas un rapport humain avec lui...* »⁽²⁹⁷⁾.

L'idéalisation de la période estudiantine se « brise » au contact des mentalités qui reproduisent les préjugés sociaux et le conservatisme culturel. L'on considère le milieu universitaire comme un milieu toxique. Ayant de mauvaises expériences avec certain(e)s enseignant(e)s, le cadre académique est comme un obstacle qui

293. Etudiante, âgée de 24 ans, troisième année de droit, a redoublé une année. Elle est aussi active dans le syndicat d'étudiant.

294. Etudiante, âgée de 25 ans, Beaux-Arts, niveau Master, originaire de Sousse.

295. Etudiante âgée de 24 ans, sciences juridiques, originaire de Tunis, réside dans un foyer privé..

296. Etudiante, âgée de 24 ans, troisième année d'anthropologie (a redoublé sa deuxième année), originaire de Djerba,

297. Étudiant, âgé de 28 ans, en troisième année à la faculté des Lettres,

handicape les ambitions et les rêves des jeunes talentueux⁽²⁹⁸⁾. Pour une étudiante, les « beaux-arts » représentent l'une des spécialités les plus distinguées, elle s'attendait d'ailleurs à exceller en ce domaine, mais elle se sentait déçue face aux attitudes de certains enseignants qui maintiennent une pédagogie « archaïque ». « *Certains professeurs imposent leur manière de voir les choses... comme si tu devais te limiter à leur imagination à eux... ils n'acceptent pas d'autres visions... ils te rappellent qu'ils sont les professeurs et toi l'élève, pourtant tu peux trouver des étudiants plus doués que leurs professeurs... c'est dommage* »⁽²⁹⁹⁾. Avec une vision moins pessimiste, certains considèrent l'espace universitaire comme un cadre d'apprentissage pour les formateur/trice(s) comme pour les apprenant(e)s. Toutefois, les ambitions et l'enthousiasme de ces jeunes se brisent, parfois, face aux soucis relatifs au futur, au travail, au chômage. Une étudiante âgée de 24 ans, en troisième année de fiscalité, rapporte qu'elle a changé d'établissement universitaire et a préféré se réinscrire dans un autre institut par souci de trouver une spécialité demandée dans le marché de travail.

2. Pour les enseignants, les cadres et les employés

L'université comme cadre et norme professionnels. Chez les enseignant(e)s, l'université est pensée en termes d'institution normative. C'est un espace singulier, marqué, « clôturé » par des normes spécifiques. Si les modalités d'entrée et de sortie sont nettement définies, les modalités de fonctionnement sont moins évidentes. L'université est un établissement bien délimité dans l'espace social, mais aussi régi par une sélection de ses membres. A la base de cette sélection se trouvent des normes de hiérarchie qui structurent « l'inconscient » de l'institution universitaire. *L'enseignement, la science, la neutralité, l'objectivité, l'universalité, constituent le référentiel normatif de l'institution universitaire* d'après les enseignant(e)s. Ce référentiel n'a pas pour mission de donner un sens à l'appartenance à l'université comme espace spécifique. Bien plus, il est le garant de son fonctionnement et de sa structuration. Ainsi, l'université est un espace déterminé par ses normes autant qu'il est structuré par les rapports sociaux où se matérialisent ces normes.

Les témoignages enregistrés par le cadre administratif révèlent que l'espace universitaire est un lieu professionnel comme les autres. Quelle que soit la fonction occupée, l'institution universitaire est représentée comme espace de travail où l'employé(e) est appelé à accomplir certaines tâches et à répondre aux exigences de son métier. Pour les plus expérimenté(e)s, cet univers est marqué par une discipline particulière qui s'attache à leur rôle en tant que prestataire de services, auprès des enseignant(e)s et/ou des étudiant(e)s, ou cadres et responsables de l'administration. Avec un rythme de travail différent des autres intervenants, ils/elles ne considèrent pas qu'ils/elles s'approprient l'espace. Leur mobilité se limite à l'espace consacré aux bureaux de l'administration, « *je rentre directement à mon bureau et je me lance tout de suite dans mon travail...*

298. Étudiante âgée de 27 ans, en deuxième année Mastère Beaux-arts

299. Étudiante, âgée de 22 ans, en deuxième année dans le même institut

j'achète mon café de la buvette en commun avec les professeurs et tout de suite je rejoins mon bureau... mon circuit est clair... je ne rentre pas à la salle des professeurs, et je ne vais pas dans la cour... dès que je termine mon travail je rentre chez moi »⁽³⁰⁰⁾. Ils/elles sont, en majorité, en retrait des activités de la faculté, qu'elles soient scientifiques ou culturelles.

L'espace, selon la plupart, est réparti en des lieux différents, celui des étudiant(e)s, celui des enseignant(e)s et celui des employé(e)s. Une responsable de bibliothèque considère que les trois types d'intervenants se complètent. Leur sociabilité, entre collègues, se tisse dans les bureaux ou en dehors du cadre universitaire. En effet, les rencontres non officielles au travail sont très sélectives et dépendent de la sympathie ou des affinités, d'après les propos d'un cadre moyen, âgé de 40 ans, récemment titularisé. En dépit de cette mobilité mesurée, ce sont les étudiant(e)s, ou les enseignant(e)s, qui viennent jusqu'à chez eux/elles pour demander des services ou des informations. En revanche, cet espace est marqué par une spécificité remarquable pour les employé(e)s de différents grades, relative à la dynamique et au rythme de l'année universitaire : rentrée, périodes d'examens et périodes de résultats. Ces périodes « clés » dans les institutions sont marquées par une ambiance particulière où tout le corps administratif se mobilise pour en assurer la réussite. En dehors de ces moments, le rythme de travail est conçu comme le reste du système administratif du pays. « *En période d'examens et de résultats tout le monde travaille indépendamment de ses tâches... tout le monde... est en alerte jusqu'à la fin de la session de contrôle* », raconte une cadre administrative chargée de relation avec les enseignant(e)s.

L'espace universitaire est un espace hiérarchisé sur plusieurs niveaux d'une part et un espace qui se caractérise par un cloisonnement, d'autre part. Il est marqué par un cloisonnement et une séparation considérable entre les différents acteurs qui l'occupent. Les employé(e)s ne quittent leur bureau qu'en cas de nécessité administrative et même au moment de pause, ils/elles ne se mélangent pas avec les enseignant(e)s. Ces derniers se réunissent dans la salle des professeurs mais s'y regroupent selon la spécialité ou les affinités. Ils/elles ne fréquentent les services de l'administration que pour une raison utilitaire. La salle des professeurs est quasiment interdite aux étudiant(e)s, sauf en cas de besoin ou d'urgence. Quant aux étudiant(e)s, ils/elles se rassemblent dans la cour et dans les alentours de leur buvette. Cette même idée est partagée par les enseignant(e)s. A ce niveau se dresse un schéma de l'université comme étant une institution structurée hiérarchiquement par des normes spécifiques, ce qui lui permet d'acquérir un statut particulier dans la société. Les relations qui se nouent à l'intérieur de cet espace sont le résultat d'une négociation dans la mise en jeu de cette normativité et doivent traduire ses normes en pratique. Elles sont la raison d'être de cet espace/institution d'où les enseignant(e)s s'inspirent leur identité.

300. Cheffe de service, âgée de 48 ans, niveau Mastère

3. L'Université et la question des territoires

L'Université comme lieu de reproduction des distinctions territoriales. Le noyau central de la représentation de l'université s'organise autour de la notion de liens d'amitié (partage et appartenance au groupe, convivialité, égalité) et la notion d'apprentissage (savoir-faire, formation, expériences, liberté d'expression, savoir-vivre et aventures). En revanche, les zones muettes⁽³⁰¹⁾ de cette représentation se constituent autour des questions de rivalité, de discrimination et de reproduction des inégalités. C'est dans ce sens que les étudiant(e)s, reproduisent les inégalités hommes-femmes dans leur façon de se comporter selon l'identité sexuée, les inégalités régionales (appartenance régionale) et les inégalités sociales (selon le niveau économique et la situation familiale). Les manières de se positionner dans l'espace reflètent les préjugés partagés par la société. Les lieux que les étudiant(e)s occupent sont encore divisés selon plusieurs critères d'appartenance (régional, spécialité, idéologie politique, etc.). « *Surtout en première année, tu trouves les étudiants rassemblés selon leur région, ceux de la région de Sousse, ceux de la région de Sfax, et ceux de la région de Kasserine* »⁽³⁰²⁾. La dimension régionale est mentionnée, essentiellement, par les étudiant(e)s qui viennent des autres régions du pays. L'appartenance locale constitue le premier critère d'identification. Ceci permet aux étudiant(e)s, essentiellement, de se rassembler en petite « communauté » et d'occuper l'espace selon une représentativité de majorité et de minorité.

L'identité communautaire sert aux nouveaux étudiant(e)s, comme un premier point d'attache contre l'isolement. Elle constitue le premier repère d'intégration pour des « immigré(e)s » provisoires. Les originaires de la ville considéré(e)s comme les « propriétaires » de l'espace, classifient les autres selon des appartenances territoriales (encore selon une hiérarchie plus au moins assumée, entre les citadins et les autres), et puis entre les originaires du Sahel (Sousse, Monastir, Mahdia) et les autres (la ville, Tunis, Sfax, Sidi Bouzid, Kasserine, etc.). La manière de traiter et de définir l'altérité révèle une image stéréotypée inspirée d'un imaginaire collectif régionaliste.

L'espace intra universitaire comme marqueur de position/s. L'espace est un territoire qui marque aussi la position. C'est ainsi que la division du lieu étudiantin se traduit selon les intérêts et les activités des un(e)s et des autres : « *tu trouves par exemple le groupe du Sahel qui s'installe au parking et derrière la buvette ou devant la buvette les groupes d'origine géographique différente ou selon d'autres... la cour est occupée par ceux qui sont actifs politiquement... ceux qui font du sport ou des activités culturelles et qui veulent se mélanger avec les gens... et dans l'autre camp le groupe, « thaqafout/intellos » qui fréquentent la bibliothèque* »⁽³⁰³⁾. En effet, la disparité de l'espace répond aussi aux arrangements faits d'une manière moins spontanée.

301. Pour J-C. Abric, il faut s'appuyer sur les techniques d'investigations du terrain (dans notre étude le croisement des données collectées des entretiens et des focus groups) pour analyser la zone muette et appréhender le discours des interviewés. Il dit à ce propos « l'on sait parfaitement que, dans un discours, les choses essentielles n'apparaissent, souvent, qu'après une phase plus ou moins longue "d'échauffement", de mise en confiance ou de réduction des mécanismes de défense. » op.cit . pp. 62-63.

302. Âgé de 22 ans, en troisième année d'anthropologie, et étudiant est membre du bureau exécutif UGET à la FLSH. Il est originaire de Sousse et réside avec ses parents.

303. Étudiant âgé de 22 ans, niveau licence à la faculté des Lettres.

Entre le centre et les périphéries, les étudiant(e)s se positionnent selon l'appartenance régionale, la spécialité et les intérêts idéologiques et autres. Les périphériques sont occupés par ceux et celles qui sont en retrait, ou qui ne veulent pas « se mélanger ». Certain(e)s marquent leur territoire comme originaires de la ville, et d'autres semblent plus centré(e)s sur les études, notamment les doctorant(e)s : Se positionner au centre permet aux étudiant(e)s actifs/ves d'avoir plus de visibilité. Les frontières tacites entre « les territoires » appropriés par chaque catégorie témoignent d'un manque de communication et d'échange. De plus, l'espace est doublement divisé dans chaque catégorie. Pour les enseignant(e)s, il est distribué selon les spécialités, les grades, la catégorie d'âge et les « clans » : « *à la salle des professeurs, les enseignants se regroupent par département... Les enseignants du corps A fréquentent rarement ce lieu...ils sont soit en voyage soit dans leurs bureaux*⁽³⁰⁴⁾. » Les employé(e)s, se regroupent selon le grade et l'affinité de clan : « *Chacun pour soi, les professeurs sont ensemble, les étudiants sont dans leur salle ou dans la cour, ils ne frappent à nos bureaux qu'en cas de nécessité...* »⁽³⁰⁵⁾. En fait, chaque catégorie s'installe dans l'endroit qui lui est réservé « *les femmes de ménage se regroupent dans leur chambre... à midi les employées se rassemblent dans le bureau de l'une des amies... Si tu as besoin d'une personne tu sais où la trouver*⁽³⁰⁶⁾ ».

Le positionnement des étudiant(e)s dans « leur » espace est plus spontané et moins calculé que les autres acteurs. La répartition de l'espace répond aux appartenances géographiques (selon la classification régionale, les grandes villes sont perçues supérieures par rapport aux autres régions), le niveau économique (une majorité issue de la classe moyenne, mais les plus aisés et ceux qui ont les moyens financiers se regroupent ensemble), les convictions politiques (les partisans des deux idéologies politiques s'installent dans le même espace mais séparément), aux activités (les actifs/ves dans les clubs se déplacent ensemble). Une autre classification est construite sur la base de la spécialité. Les critères déterminants, d'après les dires des étudiant(e)s, répondent au prestige de la discipline, l'employabilité et les activités organisées et développées par les enseignant(e)s. Malgré cette « fragmentation » du lieu, les étudiant(e)s estiment avoir plus de liberté et de mobilité que les autres acteurs. En effet, plus que les autres acteurs, ils misent sur le relationnel à la faculté et ne s'approprient l'espace qu'à travers les relations qu'ils tissent, les idées qu'ils partagent, les histoires qu'ils/elles écoutent, les expériences et les leçons qu'ils/elles en tirent. Le point d'ancrage est l'amitié. Le milieu universitaire est l'espace où se concrétise la solidarité entre les jeunes et où se découvre l'altérité avec ses différentes facettes.

304. Enseignante à la fac de droit:

305. Cheffe de service âgée de 48 ans.

306. Cadre moyen, âgé de 35 ans, niveau secondaire

4. Les enjeux de pouvoir et relations conflictuelles dans l'espace universitaire

Les enjeux de pouvoir. L'université peut être appréhendée aussi comme scène d'enjeux idéologiques et de rivalité, à partir de la structure hiérarchique du métier, le rôle de l'université en tant qu'institution et de sa position au sein de la société. Les enseignant(e)s, qui ont témoigné insistent sur l'ambiance particulière de cet espace, essentiellement après la révolution. L'université est certes perçue comme lieu de la fabrication de l'intelligence, du savoir et de la carrière scientifique mais elle ne se limite pas à un lieu de travail ou d'enseignement et s'étend à la recherche et à l'exercice politique partisan. Toutefois un sentiment de déception est largement ressenti par les enseignant(e)s. La perception du milieu universitaire en tant que cadre professionnel se conjugue en termes de carrière, d'appartenance, de hiérarchie et de sociabilité. Les images véhiculées sur ce milieu de travail, dit particulier, dépendent de la carrière individuelle des un(e)s et des autres, de la nature de la spécialité et de la configuration de l'espace en lui-même. Certains le considèrent comme espace de liberté et de création « *c'est une vision du monde créative où tout est permis, tout est perçu à partir de l'art* » ; d'autres insistent sur le rôle de la production scientifique et de fabrication de l'élite « *cela va de soi, que l'université construit l'élite de la société... le rôle premier de la faculté est l'apprentissage scientifique.* »

La catégorie « enseignant » ressemble à la catégorie « étudiant » dans la manière de s'identifier. Les enseignant(e)s se rassemblent dans des sous-groupes et ne constituent pas un corps homogène. Les appartenances se forment sur la base des affinités subjectives et d'autres objectives relatives aux intérêts individuels et collectifs. Les alliances prennent forme à partir des intérêts idéologiques, professionnels et de l'appartenance régionale. Le monde des enseignant(e)s est aussi un espace de rivalité et d'appartenance « *la sociabilité des enseignants se base, essentiellement, sur les clans. Ces clans se greffent sur une identité particulière, ça peut être la tendance politique, syndicale et même régionale... Malheureusement, mais ça existe*⁽³⁰⁷⁾ ».

L'Université face au changement social et politique. Les participant(e)s évoquent lors des entretiens le lien entre l'université et la politique et du regain d'intérêt pour la politique au sein de l'espace universitaire chez les enseignant(e)s comme chez les étudiant(e)s après la révolution. En effet, la phase post-révolution par laquelle passe la Tunisie et le changement qui touche la société dont l'université ne laissent pas les enseignant(e)s indifférents comme des simples spectateurs « *c'est notre rôle en tant qu'intellectuels de ne pas se taire (ma nosktouch), il faut toujours parler, critiquer, secouer et interroger celui qui gouverne (el hakem)*⁽³⁰⁸⁾. » Les participant(e)s, associent le rôle politique de l'université à sa vocation intellectuelle. Le point central de ce raisonnement est la valeur de la liberté de pensée. Les stratégies d'alliance se renforcent, notamment, dans les périodes électorales au sein des établissements universitaires.

307. Enseignant, maître de conférences et syndicaliste.

308. Enseignante en droit

« Ça se voit surtout au cours des élections du comité scientifique des facultés, des départements et des commissions », explique un enseignant. Les appartenances régionales, politiques et syndicales jouent un rôle essentiel dans la construction d'un clan contre un autre. En effet, le clan qui gagne les élections bénéficie de toutes sortes de privilèges et de l'autorité de prise de décision. En plus du grade scientifique et de l'échelon (assistant, maître-assistant, maître de conférences, professeur) qui constitue le statut de l'enseignant, l'expérience et l'ancienneté forgent, entre autres, la carrière d'un enseignant. « Si on parle d'enseignant/e, il faut bien distinguer entre les catégories, l'enseignant/e encadrante, l'enseignant/e contractuelle, le/la vacataire, etc. Chacune occupe une position particulière », explique une enseignante. La catégorisation inter-corps (Corps A et B) précise la marge de l'autorité et définit la position de chacun/e dans le cercle du pouvoir. Le statut de l'enseignant/e est fortement marqué par le grade qu'il/elle occupe, son ancienneté et surtout par les alliances professionnelles qu'il/elle développe. En effet, la carrière professionnelle se fabrique en termes d'activités scientifiques et d'organisation.

Les relations qui règnent dans l'espace universitaire sont marquées par un clivage important entre les collègues. Ces dernier(e)s, surtout ceux qui sont en tout début de carrière professionnelle, se trouvent obligé(e)s de s'aligner sur cette forme d'organisation. Ainsi, celui/celle ayant le grade le plus élevé (professeur/e) bénéficie de plus d'autorité et préside le clan, d'après un premier constat. Le pouvoir du chef du clan se constitue à travers les années écoulées à l'université et d'autres éléments : le réseau professionnel développé (dans son université comme ailleurs), le nombre d'allié(e)s à son groupe, sa position au sein de son institution, en termes de poste de prise de décision (comité de lecture et d'édition des publications, conseil scientifique, laboratoire de recherche, présidence de jury, etc.). Un maître de conférence décrit l'autorité du chef du clan comme suit : « Si tu comptes travailler à partir de l'approche d'un professeur renommé, tu dois suivre sa démarche... Tu trouves ce qu'on appelle chef et disciples comme le moyen âge. Tu trouves le grand professeur et les étudiants et ses alliés ne sortent pas de son autorité... ça se trouve partout et surtout à Tunis. »

La hiérarchie des grades et des corps chez les enseignants. Une deuxième hiérarchie bien qu'officielle et formelle est mise en exergue par les enseignant(e)s, elle se rapporte aux différents grades de l'enseignement universitaire qui représente chez certains un clivage qui divise le corps enseignant et qui crée des rapports de pouvoirs et de dépendance entre les enseignant(e)s nommément : les grades de maître de conférence ou de professeur communément appelés corps A, et de l'autre côté les assistant(e)s et les maîtres assistant(e)s qui appartiennent au corps B. Si les enseignant(e)s, notamment ceux et celles qui appartiennent au corps B sont critiques vis-à-vis de cette classification, ils/elles n'expriment guère de réserve par rapport à la hiérarchie entre les trois acteurs à l'université, faisant preuve d'un certain défaitisme « *le monde est ainsi fait (...), le respect ne veut pas dire être au même pied d'égalité.* »

5. Les représentations réciproques des groupes d'acteurs en présence⁽³⁰⁹⁾

La survalorisation de l'image de soi et du rôle, par les étudiantes. Les « bons » et les « mauvais » enseignants. L'université est représentée comme une scène⁽³¹⁰⁾ dans laquelle les acteurs tendent à présenter un Moi⁽³¹¹⁾ « positif » dans les différentes situations qui les unissent. C'est ainsi qu'on analyse la représentation de Soi par rapport aux autres acteurs. Le récit portant sur les relations à l'université est teinté par une sur-valorisation de l'image de soi et du rôle occupé et une représentation des rôles des autres selon un idéal type et un contre-modèle. C'est dans ce sens que l'ordre social, comme ordre d'interaction, est analysé et organise l'espace, où les attentes et les affinités des uns et des autres se contredisent. La manière de s'identifier au système universitaire témoigne d'un rapport hiérarchisé entre les positions, les rôles, les images et l'identification de l'autre. Les étudiant(e)s décrivent la relation entre les autres intervenant(e)s de l'espace universitaire à partir d'une catégorisation qui s'appuie sur l'opposition entre « les bons » et « les mauvais ». L'enseignant(e) représente la personne exemplaire, le/la parent/e, et même une icône pour les étudiant(e)s qui développent un rapport émotionnel avec les différent(e)s enseignant(e)s. La première année, période de découverte du monde universitaire est marquée par l'attachement affectif aux bon(ne)s professeur(e)s. Les étudiant(e)s font une projection quasi-automatique de l'image du/de la parent/e. Les filles sont plus attachées à cette image idéalisée ou à l'image recherchée d'un « bon père ». Toutefois, les étudiants évoquent très rarement l'image de l'enseignante dont l'image ne correspond ni à celle de la mère, ni à ses critères. Par contre, un bon professeur est celui avec qui on développe un lien d'amitié. « *Tu trouves des professeurs qui s'installent avec nous dans les cafés populaires*⁽³¹²⁾. »

Les enseignantes sont considérées comme plus distantes et moins communicatives par rapport aux enseignants. Elles sont représentées comme un exemple plus pour les filles que les garçons. D'autres insistent sur l'aspect rationnel et institutionnel de la figure de l'enseignant(e). « *Le prof est la garantie... il représente l'institution... il représente le pouvoir... il représente l'évaluation*⁽³¹³⁾. » Les critères de l'image positive de l'enseignant/e se résument au dévouement et au maintien d'un rapport humain avec les étudiant(e)s. La relation interactive constitue le point focal qui permet à l'étudiant de s'accrocher au cours ou à la matière. « *Il y a des enseignants qui te facilitent les choses, te poussent à t'accrocher* »⁽³¹⁴⁾ (...) « *un bon prof est celui qui te fait aimer sa matière (...), les meilleur(e)s sont ceux qui t'accordent de leur temps, de leur énergie, de l'effort, au détriment de leur famille et de leur vie personnelle* »⁽³¹⁵⁾ (...) « *il y a des professeurs qui font le suivi même à distance, qui s'inquiètent pour toi...* »⁽³¹⁶⁾. D'après

309. Étudiants, enseignants, cadres et employés

310. Pour employer le terme d'E. Goffman

311. Tel qu'il est défini par E. Goffman

312. Étudiant à l'ISFF

313. Étudiant âgé de 28 ans, 1ère année Mastère

314. Étudiant en droit

315. Étudiante en deuxième année des beaux-arts

316. Étudiante âgée de 25 ans, Mastère de fiscalité

les témoignages, des filles et des garçons, les enseignant(e)s, qui s'investissent et se consacrent à leur métier sont celles dont on se souvient le plus, et qui marquent le plus positivement le cursus universitaire.

La modestie et la communication horizontale sont les principales qualités qui sont mentionnées « *on est amis avec les professeurs, pas tous... On a des professeurs avec qui on partage le café, on rigole ensemble... on est amis sur Facebook... si on veut faire une activité, ils nous encouragent, nous soutiennent*⁽³¹⁷⁾. » Le sérieux, le contenu scientifique, le coefficient de la matière viennent en second des qualités humaines du/de la prof. Le bon déroulement des séances de cours se fait dans les salles et non pas dans les amphithéâtres. Indépendamment de l'opération pédagogique, les séances les plus efficaces sont celles des Travaux Dirigés/TD, des Travaux Pratiques/TP ou des ateliers, où la distance physique et symbolique se réduit entre le formateur/la formatrice et les apprenant(e)s. Les « défauts » imputés au corps enseignant s'expriment en termes d'arrogance, de supériorité, de manque de sérieux et/ou de neutralité. Les jugements négatifs, l'injustice, la sévérité en notation, la rigidité, la cruauté, la communication verticale et l'exigence, le dénigrement, sont des manières d'agir contestées « *Les professeurs ne traitent pas les étudiants de la même manière, ils préfèrent les riches... ils te regardent bizarrement... ils ne traitent pas les personnes modestes de la même manière que les personnes aisées.* »⁽³¹⁸⁾

En outre, ce sont les enseignant(e)s, qui doivent donner les limites et les distances aux étudiant(e)s et imposent le respect. Selon les étudiant(e)s, les pédagogues sont les seules personnes capables d'imposer leur autorité et d'assurer le bon déroulement de la séance ou de la formation. D'après la littérature relative à ce sujet, la première séance constitue un moment important pour l'opération pédagogique et pour la suite. Les témoignages le confirment avec peu de nuances. Sinon, ce sont les anciens/anciennes de l'établissement qui transmettent aux nouveaux étudiants les principaux critères de tel ou tel prof. Chaque enseignant(e), quels que soient son grade, sa position, son sexe, ou son âge, etc., est évalué(e) et étiqueté(e) (positivement ou négativement) par les étudiant(e)s. Un genre de *curriculum vitae* pour chacun/e est dessiné au fil de sa carrière professionnelle par ces jeunes. Quelques propos étaient récurrents dans le discours de ces derniers « *ce prof est connu par sa gentillesse (...), il est connu par sa rigidité (...), un tel est connu pour son appartenance politique (...)* il est très sévère en notation » etc. Réduire le profil des enseignant(e)s à des étiquettes, à des actes, à des situations, constitue une composante essentielle dans la communication entre les étudiant(e)s. C'est certes une forme de socialisation entre les jeunes qui s'effectue dans les coulisses, loin des salles de cours mais aussi un contrepoids de l'autorité des professeurs. En effet, si l'enseignant(e) maintient le pouvoir sur l'avenir des étudiant(e)s, ces dernier(e)s contribuent à la fabrication de l'image et de la réputation de leurs maîtres.

317. Étudiante âgée de 25 ans en deuxième année Mastère arts-plastiques

318. Étudiante âgée de 23 ans en deuxième année de beaux-arts

L'image de l'étudiant/e chez l'enseignant/e : l'apprentissage du sérieux et du non sérieux. L'espace universitaire est perçu comme un espace de sociabilité pour les étudiant(e)s « *même au niveau de l'architecture, tu trouves la bibliothèque, l'amphithéâtre et le restaurant... les activités culturelles aussi... C'est très différent de l'enseignement secondaire* »⁽³¹⁹⁾. L'espace universitaire offrirait les possibilités d'apprentissage aux jeunes. Ainsi, l'université en tant que structure assure en plus de l'apprentissage scientifique, l'apprentissage social et forge les personnalités des apprenant(e)s. « *C'est l'occasion pour que l'étudiant construise sa personnalité. Celui qui ne se forme et n'apprend pas en cette période, il n'apprend plus rien plus tard* »⁽³²⁰⁾. L'image de l'étudiant(e) est estimée comme l'image de l'enfant (comme son propre fils/ comme sa propre fille) chez la majorité d'enseignant(e)s interrogé(e)s. Cette perception est davantage partagée chez les enseignant(e)s ayant une longue carrière, que ce soit dans l'enseignement secondaire ou dans l'enseignement supérieur. D'une manière générale, l'étudiant est représenté comme un adolescent qui a besoin d'être encadré sur le plan psychologique comme sur le plan social. Plus particulièrement, le statut de l'étudiante, surtout celle qui habite loin du foyer parental, est considéré plus « fragile » et « délicat ». Les jeunes étudiantes peuvent facilement se laisser séduire par « la liberté » et la « mobilité » loin du contrôle familial et par conséquent, elles abandonnent leurs études et passent leur temps dans les soirées, explique une jeune enseignante.

Les étudiantes acceptent de sortir avec des hommes qui n'ont pas un niveau intellectuel pour des raisons financières confirme un enseignant : « *un vendeur de légumes m'a raconté qu'il sort avec une jeune étudiante, il lui paye le loyer etc... Je ne suis pas contre les relations libres, mais il y a un minimum... Parfois tu trouves un mec qui n'est pas du tout acceptable à tous les niveaux, mais juste il a de l'argent ou une voiture... C'est malheureux... Même les étudiants s'impliquent parfois dans des histoires sexuelles avec des mecs qui les aident financièrement...* », dit-il. Ces propos expliquent que la vie estudiantine est menacée par les « profiteurs ». La situation de l'étudiante est marquée par la vulnérabilité et la précarité, d'après les dires des enseignant(e)s. Elles, les étudiantes, se trouvent dans des relations non équilibrées et non épanouissantes sur le plan intellectuel comme sur le plan social. Les relations sexuelles qu'elles ont, révèlent le chantage et la dépendance en plus des conditions économiques et sociales qui pourraient induire quelques-unes à des formes de « prostitution masquée ». D'autres parlent plus de l'image de l'étudiant adulte avec qui ils développent une sorte d'amitié, « *régie par le respect mutuel* », d'après un enseignant. « *Les étudiant(e)s sont mes ami(e)s les plus proches... on parle de tout, parfois du petit détail de leur vie* », raconte le même professeur. Certain(e)s enseignant(e)s éprouvent une empathie pour les étudiant(e)s ayant des difficultés d'adaptation ou de communication, ou des difficultés financières en particulier à ceux et celles venant des villes défavorisées, valorisant toutefois les étudiant(e)s qui surmontent les contraintes tout en gardant les valeurs de l'honnêteté et de la dignité. En effet, quelques-uns(e)s s'identifient à l'image de l'étudiant/e.

319. Enseignant, maître de conférences et membre du conseil scientifique

320. Enseignant, maître de conférences et membre du conseil scientifique

En parlant des profils des étudiant(e)s, la majorité des enseignant(e)s confirme que les filles sont plus sérieuses et s'investissent à l'université, plus que les garçons. L'effectif des étudiantes inscrites est plus élevé que celui des garçons, dans pratiquement toutes les institutions concernées par l'étude. Un enseignant explique la situation à partir des conditions sociales globales : « *Par la force des choses, le niveau des filles est plus élevé que celui des garçons... Ils ne sont plus motivés par les études... dès le cycle secondaire... Le garçon sort pour aller au café ou au stade... Parce qu'il voit comment ceux qui font de la contrebande gagnent beaucoup d'argent sans effort... du coup il rêve d'immigré/yah'raq... Pour les filles, surtout natives de milieu rural et/ou populaires... c'est la seule échappatoire. L'enseignement est ce qui va les libérer de l'emprisonnement du foyer et des mentalités... Elles s'accrochent plus que les garçons.* » Ce témoignage révèle que l'enseignement n'assure plus de promotion sociale. Les jeunes hommes ne s'attachent plus à l'université, vu que la réussite sociale est assurée par le gain facile. Indépendamment des situations, les hommes et femmes n'accordent pas la même importance à l'enseignement supérieur. Les hommes ne s'accrochent plus à l'université et ne s'investissent plus dans les études pour des raisons économiques. Le taux de chômage des diplômés qui est de plus en plus élevé décourage et démotive ses jeunes. Les solutions faciles sont plus attirantes et en ce sens beaucoup d'hommes choisissent d'abandonner. Par contre l'enseignement continue à apporter aux femmes des faveurs sociales et des conditions de mobilité particulière. L'université offre aux filles, en plus du diplôme qui garantit un prestige social, la mobilité et la liberté. Ainsi elles sont plus disciplinées et motivées pour des raisons sociales et culturelles. Leur accès à l'espace public reste toujours justifié et utile. D'ailleurs, ce constat confirme les études précédentes sur la présence de la femme tunisienne dans l'espace public⁽³²¹⁾.

La relation enseignant(e)s- étudiant(e)s est marquée par un conflit de générations.

Un enseignant explique la passivité des étudiants, leur incapacité à développer une réflexion critique et distante par rapport aux préjugés sociaux. D'après lui, les étudiants d'aujourd'hui sont moins cultivés et moins motivés. « *Depuis presque 15 ans, en l'absence de structures culturelles, la manière de penser des jeunes est inspirée essentiellement de la télé, la parabole et de la mosquée...* ». En comparaison avec les générations précédentes, les étudiants éprouveraient moins de passion et d'enthousiasme. D'après le corps enseignant, les étudiant(e)s seraient moins attaché(e)s à la lecture et/ou aux débats critiques et intellectuels. Un autre attribut négatif les caractériserait : « *ils sont plus audacieux/ audacieuses, et critiquent plus qu'avant leur enseignant... Parfois ils/elles leur manquent de respect* ». S'ajoutent à cela le manque d'investissement dans les études et l'importance accordée à la notation, ce qui désespère les formateurs/trices, surtout lorsqu'il s'agit d'une recherche de la « réussite facile ». Les jeunes étudiant(e)s sont considéré(e)s comme faisant partie d'une génération sans « repères » et dans les meilleurs des cas, des victimes ou le produit du système politique totalitaire⁽³²²⁾. Dans ce cas précis, ce ne sont pas les étudiant(e)s qui font l'objet d'une critique mais, à travers eux, tout le système politique en place. Si l'université a perdu de son influence sociale,

321. Voir étude du CREDIF, 2016.

322. Ou génération de « Ben Ali ».

symbolique et intellectuelle, c'est parce que toutes les structures de l'État sont affaiblies. Le régime politique antérieur et la période de transition, après le 14 janvier 2011, ont eu un impact sur les services publics y-compris l'enseignement, déclare une enseignante. Les structures de l'université sont profondément touchées par le clientélisme et le favoritisme. Le système administratif, la qualité de l'enseignement et la valeur du diplôme auraient été détruits à cause du système politique, d'après les enseignant(e)s.

Les perceptions négatives sur les étudiant(e)s se relativisent quand les enseignant(e)s parlent de leur propre rôle. Les professeurs en tant que formateurs/trices focalisent leur attention sur les attributs positifs de l'étudiant/e comme sérieux, studieux, respectueux lorsqu'ils/elles essaient de s'identifier à cette image. En effet, ils/elles essaient de « sauver la face » dans le sens où « face » est défini « ...comme étant la valeur sociale positive qu'une personne revendique effectivement à travers la ligne d'action que les autres supposent effectivement à travers la ligne d'action qu'elle a adopté au cours d'un contact particulier⁽³²³⁾. et de légitimer leur rôle à partir du profil idéal de l'apprenant/e. En outre, les enseignant(e)s partagent des images stéréotypées sur le rôle que devrait jouer l'étudiant/e et qui est défini sur le plan pédagogique dans l'acquisition du savoir essentiellement, par la présence aux cours et l'accomplissement des obligations pédagogiques (exposés, projet, lecture...). En effet, les étudiant(e)s sont classé(e)s en fonction de leurs attitudes comme le sérieux démontré dans l'amphi, l'assiduité, la participation, le respect des enseignant(e)s. En troisième lieu, les enseignants donnent une importance à ce qu'ils appellent « *les questions morales* » avec la tenue vestimentaire comme critère d'évaluation parmi les critères pédagogiques et institutionnels adoptés. Les enseignantes à ce niveau expriment une position plus intransigeante que les enseignants envers les étudiantes. Bien que les enseignant(e)s expriment dans les propos qu'ils tiennent à toujours garder la même distance par rapport aux étudiant(e)s, et insistent sur le fait que c'est l'étudiant/e qui s'impose par son sérieux et son niveau scientifique, ils/elles admettent ne pas exclure l'importance des expressions vestimentaires des étudiants et surtout des étudiantes même s'ils/elles affirment que cela fait partie du registre des libertés individuelles. Parfois la tenue vestimentaire prime sur les autres critères quant à l'évaluation de la moralité : « *une étudiante aisée qui mettait des habits un peu osés surtout quand il commence à faire chaud au mois de mai et qui se plaignait à cause des propos agressifs que sa professeure lui adressait* ».

Autant le statut de l'étudiant/e est valorisé/e sur le plan de l'acquisition de la connaissance, autant il est dévalorisé sur le plan du rapport « utilitariste » qu'entretient l'étudiant/e avec l'enseignant/e à travers la matière qu'il enseigne. Les enseignant(e)s sont unanimes quant à la dégradation du niveau des étudiant(e)s et le fléchissement de leurs intérêts quant à la connaissance. Ils/elles leur attribuent la réputation d'être « des joueurs (*kawarji'a*) qui n'ont de souci que l'obtention d'une bonne note et de réussir, qu'importent les moyens : fausse-copie, harcèlement des enseignant(e)s ou leur séduction. « *Il y a celles qui proposent à leurs professeurs de sortir avec eux* ». Cette image dénigrée de l'étudiant/e est réitérée à maintes reprises dans les propos des enseignant(e)s pour

323. E. Goffman, Les rites d'interaction, Paris, Les Editions de Minuit, 1993, p. 9.

justifier leur désapprobation par rapport à la gestion de leurs obligations en matière de connaissance qu'ils jugent immorale et qui porterait préjudice au statut de l'université plus qu'au niveau scientifique des étudiant(e)s qui devraient se conformer aux normes universelles définissant l'université et agir en conséquence.

Les propos négatifs des étudiant(e)s sur l'administration. La représentation de l'administration est très négative chez les jeunes étudiant(e)s avec des propos témoignant d'une relation qui se définit par le manque de confiance et de respect. Le cadre administratif est accusé de manque de sérieux au travail, de favoritisme et de corruption. Des stéréotypes définissant l'image négative de l'administration qui marquent le discours des étudiants et des étudiantes surtout par rapport aux femmes qui sont encore plus stigmatisées pour leur « paresse », leur « absentéisme » et leur « désengagement ». L'un des témoignages d'étudiants, au cours des groupes de discussion, développe une image caricaturale de ce qui se passe au niveau de la gestion du budget et dans les bureaux « *Dernièrement, il y a un employé qui a utilisé le budget pour voyager... C'est une violence aussi... Les employées ne sont pas en train d'assurer leur devoir... Tu trouves une qui est en train d'éplucher les petits pois ou de faire un brushing pour sa collègue... J'ai vu tout ça à la fac*⁽³²⁴⁾. »

Le point de vue négatif et l'isolement des administratifs et employés. Les relations établies entre les différent(e)s intervenant(e)s sont marquées par une « remise en cause » de l'autre et des autres. Les trois catégories partagent l'espace différemment et perçoivent les autres selon une position d'intra-groupe et d'extra-groupe. Les employé(e)s de différents établissements confirment l'existence d'une ambiance de travail caractérisée par une tension importante entre les collègues. Certain(e)s renvoient les conflits au favoritisme et au clientélisme. D'après la logique de certain(e)s employé(e)s, le nombre croissant d'étudiant(e)s, inscrits dans les facultés, ainsi que celui des enseignant(e)s et d'employé(e)s a créé une division entre le corps administratif et a engendré une stratégie de division et un système de clan entre les collègues « *depuis l'ouverture de la faculté dans les années 90, le nombre d'étudiant(e)s s'est multiplié, et du coup le nombre d'employé(e)s aussi... On était comme une famille... Maintenant on trouve deux clans, le pire c'est que l'administration s'aligne du côté d'un clan... c'est très dangereux... une partie se trouve en position de force et commence à provoquer les autres... C'est ce qui crée ou peut se transformer en violence... Que ce soit pour une femme contre un homme ou bien un homme contre une femme*⁽³²⁵⁾. »

Le mécanisme de fonctionnement de l'administration, mentionné par plusieurs personnes, pousse les un(e)s et les autres à s'isoler dans leur bureau afin d'éviter les rapports conflictuels entre les collègues. « *Personnellement, je ne quitte pas mon bureau, depuis mon arrivée jusqu'à l'heure de départ... ça m'épargne plein de choses*⁽²²⁶⁾. » D'une manière implicite et parfois explicite, selon la position du sujet, le chef hiérarchique est le premier accusé dans ce rapport conflictuel. « *Il est censé*

324. Étudiante âgée de 24 ans en troisième année à la Faculté des Lettres et des sciences Humaines/FLSH

325. Cadre supérieur âgé de 45 ans, rattaché à la faculté de droit.

326. Employée âgée de 45 ans, un niveau d'instruction supérieur

être neutre et garder la même distance avec tout le groupe de travail⁽³²⁷⁾. » Ce dernier est considéré comme le premier responsable en matière de gestion équitable des relations entre les fonctionnaires. Selon d'autres témoignages, le responsable est représenté comme un père de famille, il doit, de ce fait, réconcilier les membres de son équipe et amortir la tension d'une manière clairvoyante, afin d'assurer le bon déroulement du travail.

Le rapport conflictuel est plus important avec les autres groupes. Il marque les femmes plus que les hommes. La double casquette de l'enseignant/e, considéré comme première responsable de l'institution universitaire, est fortement critiquée par les employé(e)s. Un haut responsable administratif considère que les enseignant(e)s sont incapables de gérer les affaires administratives « *Un enseignant ne peut pas gérer une institution... indépendamment de ses compétences scientifiques... L'administration demande d'autres compétences... Il ne peut pas être neutre.* » Ce constat est confirmé par plusieurs personnes au cours des groupes de discussion. Quelle que soit la nature du malentendu ou du problème, les responsables, doyens/nes, réagissent contre l'intérêt de l'agent administratif et en faveur des enseignant(e)s et étudiant(e)s. Plusieurs cas de figures ont été relatés pour argumenter ces propos. Cette injustice exercée contre les employé(e)s est due au déséquilibre de rapport de forces entre les différents acteurs de l'espace universitaire. Premières victimes des rapports conflictuels, les employées sont souvent frustrées face à une décision des responsables en faveur des étudiant(e)s ou des enseignant(e)s. « *Le problème est que le responsable, (chef hiérarchique/ directeur de l'institution) est toujours du côté de l'enseignant ou de l'étudiant... Même si l'employé(e) a subi une injustice, il ne le défend jamais*⁽³²⁸⁾. »

Une minorité confirme, surtout au cours des entretiens individuels, que l'employé(e) est respecté(e) par son travail. Les responsables préfèrent les personnes qui travaillent convenablement, c'est-à-dire ceux/celles qui sont sérieux/ses et discipliné(e)s. Selon cette logique, et d'après les dires d'un cadre moyen, les procédures administratives s'appliquent, de la même manière, aux hommes et aux femmes. Le seul critère d'évaluation est le rendement et la discipline de l'employé, quel qu'en soit le sexe. Par contre, il est confirmé que ce sont les femmes « *qui cherchent, toujours, à travailler en clan... surveillent les autres... refusent certaines tâches, etc.* » Les propos sexistes sur le rôle de la femme en milieu de travail sont partagés par les hommes et les femmes. « *Ce sont les femmes qui provoquent les problèmes, qui cherchent la petite bête... l'employée quel que soit son poste doit se concentrer sur son travail et accomplir ses tâches pour mériter le respect et éviter les problèmes.* »⁽³²⁹⁾

En synthèse, ce qui marque le cadre administratif en termes relationnels, ce sont les violences institutionnelles et la ségrégation entre les collègues. Le favoritisme est noté auprès des autres intervenant(e)s de l'espace universitaire ainsi que le harcèlement moral exercé contre les employé(e)s et la méconnaissance du rôle du cadre administratif dans

327. cadre moyen âgé de 35 ans, niveau secondaire

328. Secrétaire de département

329. Responsable administrative

le système universitaire, ce qui alimente la frustration et la déception chez les un(e)s et les autres. Quant aux rapports Genre, la femme est représentée comme « *fouteuse de trouble* », « *provocatrice* », « *jalouse* », « *se mêle des affaires des autres* », etc. Elle est souvent critiquée par ses collègues hommes qui la présentent comme moins disciplinée. Ces étiquettes sont aussi reproduites par les employées lorsqu'elles ont évoqué le déroulement du travail.

À l'université, les discours des différents acteurs révèlent une « crise » aussi bien d'ordre normatif que statutaire. Cette crise prend sens dans le décalage entre le statut qu'occupe chacun et les rôles qu'il accomplit. La majorité confirme que les « autres » ne répondent pas aux attentes rattachées à leur statut. En même temps, les rôles assignés aux statuts de l'enseignant/e (pédagogue, encadreur, directeur d'établissement ou d'unité), de l'employé/e (selon les tâches liées à la fonction) et de l'étudiant/e (apprenant/e exemplaire) ne sont ni bien définis ni partagés par tout le monde. C'est ce qui explique une « amplification » des rôles demandés aux uns et aux autres : l'enseignant/e est sollicité pour être un parent aussi, soutenir les étudiant(e)s psychologiquement et socialement. L'employé/e, pour sa part, est sollicité pour répondre à tous les services réclamés par les étudiant(e)s et les enseignant(e)s. Le directeur de l'institution est sollicité pour jouer le rôle de médiateur, résoudre les conflits et être le père de tout le monde. Le non-respect de ces rôles amplifiés se conjugue par des attributs sociaux négatifs comme « mauvais/e », « non sérieux/ sérieuse », « corrompu/e », « désengagé/e »... Selon E. Gardella⁽³³⁰⁾ « *Le couple statut-rôle a ainsi pour fonction de réduire l'imprévisibilité dans les interactions sociales (...). S'il n'existait pas [...] la vie sociale serait dépourvue de toute certitude, ce qui rendrait impossible toute action au-delà de l'instant. Les normes ont pour fonction de permettre l'anticipation du comportement des autres individus. Le contexte devenu prévisible rend possible l'action sociale.* »

330. E. Gardella, « Le self comme interprétation chez Goffman » In Revue Tracés, N° 4, 2003, p. 23.

II. Vécus et perceptions des violences dans le milieu universitaire et dans l'espace public

1. Points de vue sur la VFG dans l'Université

Une méconnaissance et une forte résistance à la problématique de la violence à l'Université. La dimension subjective de la violence contre les femmes, telle que définie par M. Wieviorka⁽³³¹⁾, est privilégiée telle quelle est décrite, représentée et subie. En effet, le noyau central de la représentation de la violence se définit par les agressions qui touchent à l'intégrité physique ou morale de la personne. La connaissance des formes de violence se réduit à deux formes essentielles, la violence physique et la violence psychologique et/ ou verbale. Il a été demandé aux personnes interrogées de définir la violence avec leurs propres mots sans pour autant leur présenter les définitions structurées et universelles. Leur perception est le point de vue développé dans l'analyse. Que ce soit pour la catégorie estudiantine ou pour la catégorie professionnelle, pour les hommes ou pour les femmes, la violence se définit, en premier lieu, comme une agression physique, « matérielle ». Lors des premières réponses à la question, « *C'est quoi la violence contre les femmes pour vous ?* », à l'exception de quelques enseignant(e)s, les sujets interrogés, de tout âge, niveau d'instruction, sexe, statut professionnel, niveau socio-économique, répondent spontanément « *le fait qu'elle soit tabassée, frappée, de l'agresser physiquement, etc.* ». Quant au harcèlement sexuel ou « *taharûch jinssi* », il est avant tout le fait de toucher le corps d'une femme sans son consentement ou contre sa volonté. Au fur et à mesure des interviews et de l'évocation progressive de la problématique, les femmes, plus que les hommes, arrivaient à y mettre plus de mots et à mieux définir les formes de violence.

En ce qui concerne les violences perçues dans l'espace public et l'espace universitaire, aucune étudiante n'a pu identifier complètement les différentes formes de la VFG. Dans le meilleur des cas, la violence se réduit à la violence physique « *frapper quelqu'un, ou le gifler* », et en deuxième lieu à la violence psychologique « *les propos blessants et dévalorisant, le manque de respect et de considération* ». La violence sexuelle est très peu évoquée dans la première série de réponses mais dans la deuxième série de réponses, elle est repérée dans le regard indiscret et persistant, le touché, les mots à connotations sexuelles, les gestes indécents, les femmes l'identifient clairement sous ses différentes formes. Les jeunes étudiantes sont plus précises par rapport aux actes d'agression sexuelle parce qu'elles sont les plus concernées. Quant à la violence économique, elle n'est pas du tout connue, quel qu'en soit la forme. Le harcèlement sexuel est confondu avec la « drague » que ce soit dans l'espace universitaire ou dans l'espace public, et est exprimé en ces termes « *t'bazniss, marij, taharouch, blede, tak'hil* », pour les étudiant(e)s quand il s'agit d'un rapport de force équilibré. C'est-à-dire que l'identification du harcèlement sexuel se traduit en critères bien définis : la situation, la personne, la nature du rapport entretenu avec cette personne.

331. M. Wieviorka « La violence à la lumière de la notion de sujet », in *Hommes et Migrations*, n°1227, Septembre-octobre 2000. Violences, mythes et réalités. pp. 5-15. <https://doi.org/10.3406/homig.2000.3562>

Dans l'espace universitaire, les acteurs ont tendance à nier l'existence de la violence qui est identifiée par les étudiant(e)s et le cadre administratif identifient les violences, sous deux principales formes, celles qui touchent à l'intégrité physique et celles qui affectent le côté psychologique de la personne que ce soit à travers les propos blessants, l'exercice d'une pression et/ou la dévalorisation. Les idées partagées sur les violences reprennent celles partagées par l'imaginaire collectif des tunisiens(ne)s. Ce qui marque le discours des unes et des autres, de ces deux catégories, c'est plutôt le harcèlement sexuel considéré comme un fait connu et perpétué sur les jeunes étudiantes, souvent justifié par le fait qu'elles sont des jeunes femmes dans le sens où elles sont sujettes de désir et célibataires, c'est-à-dire peu protégées par un statut social valorisant et en situation vulnérable à cause du manque de stratégie pour se défendre et/ou de leurs situations économique et sociale difficiles.

En plus de la méconnaissance de la VFG, le manque d'informations et de sensibilisation par rapport à cette question, certains interlocuteurs se situent dans le déni et le refus total de cette approche. Au cours des groupes de discussion organisés avec les cadres administratifs, un employé, âgé de 40 ans, ayant un niveau supérieur, prend la parole, après presque une heure de débat pour dire : « *Ce que je constate, c'est qu'on est en train de chercher la violence contre la femme et on s'efforce de l'inventer... Vous remarquez qu'on est en train de créer une violence entre les sexes... Tous les cas existants sont des cas de violence réciproque... Parfois les hommes et parfois les femmes... Cette étude que vous réalisez avec l'ONU... il ne faut pas être injuste avec notre pays et inventer des choses et dire qu'il existe encore de la violence contre de la femme... Les problèmes à résoudre sont des problèmes sociaux... Ce n'est plus des problèmes liés à la masculinité et la féminité... ça devient des problèmes du quotidien... Lorsque je vois que mon haut responsable est une femme, comment voulez-vous que je dise que la femme est opprimée... Cela veut dire qu'il existe des cas exceptionnels ou bien dans un cadre ordinaire, pas plus.* » Ce témoignage pourrait consister, entre autres, en une forte résistance à la problématique Genre d'une manière générale mais pas seulement.

L'université représenterait et reproduirait les inégalités sociales et les inégalités Genre et en cours dans la société. Il est entendu par le vécu de la VFG dans l'espace universitaire et l'espace public les histoires reportées et les expériences des acteurs sociaux interrogés. S'ils minimisent la violence, en général, et la VFG, en particulier, les récits rapportés dévoilent le décalage entre la perception et la réalité. C'est en leur donnant la possibilité de réfléchir sur leur conduite, leur attitude et celles des autres que des situations embarrassantes sont décrites et racontées et parfois en détails. Pour répondre à la question relative à la VFG à l'université, la majorité des interviewé(e)s confirme que l'espace universitaire est un espace « sexiste », notamment contre les étudiantes. Plusieurs arguments confirment que la discrimination fondée sur le Genre est le fruit des structures sociales. Un enseignant explique les violences contre les jeunes étudiantes par le déterminant régional. Il dit à ce propos : « *La référence est toujours le milieu social de l'étudiant, c'est la culture de la famille... surtout ceux qui viennent des zones rurales... Dans les grandes villes les garçons peuvent rencontrer les filles dans les salles de cinéma... ça peut atténuer les tensions... Ceux qui viennent*

des milieux ruraux ou des milieux populaires ne peuvent pas accepter que les filles les dépassent ou qu'elles soient meilleures. »⁽³³²⁾ D'après ce témoignage, l'université reproduit les inégalités Genre et les inégalités régionales. Le manque et/ ou l'absence de structures de sociabilité culturelle, comme les salles de cinéma et les espaces mixtes ne permet pas aux jeunes d'adhérer et de véhiculer la culture de tolérance et d'égalité.

La mentalité qui se base sur la supériorité masculine est développée surtout dans les milieux défavorisés et populaires, d'après les propos d'un enseignant. Une autre enseignante ajoute que la faculté/ l'université représente « *une mosaïque de la société* », elle est perçue à l'image de la société. Les étudiants reproduisent les préjugés sociaux qui se fondent sur le racisme, le sexisme et le régionalisme, d'après certain(e)s. Une enseignante insiste sur l'idée que l'attitude misogyne est « *enracinée dans la mentalité, dans la culture... C'est une question de culture* ». Une autre renvoie cette attitude « *à l'éducation familiale dès le jeune âge... indépendamment de son niveau intellectuel...* » Un troisième point de vue est soulevé par une enseignante syndicaliste qui explique le machisme à l'université par l'instrumentalisation de la religion. Elle voit que l'islamisme entache le statut de la femme tunisienne d'une manière générale dans les domaines de la vie publique. « *Si l'Université est en danger, c'est parce qu'il y a des contre-stratégies... ils veulent toucher au statut de la femme... Ce sont les mêmes (les islamistes) ils veulent détruire la société toute entière.* »

Le sexisme, les inégalités et les conditions difficiles des femmes à l'université sont expliqués par les déterminants sociaux culturels. Une majorité d'enseignantes renvoie les comportements hostiles et les relations professionnelles malsaines au capital social et culturel de l'individu et aux structures sociétales. Bien qu'elles ne généralisent pas, les enseignantes confirment l'existence d'une attitude de supériorité entretenue par les collègues, les employés ou les étudiants. C'est la facette « *obscur* » de cet espace dit sélectif et élitiste. En effet, les témoignages qui contestent la violence contre les femmes et les inégalités Genre confirment que ce phénomène est bien assimilé dans les actions des uns et des autres, de différents niveaux intellectuels. Bien plus, l'espace universitaire n'assure plus ni l'ascension sociale, ni le rapport égalitaire hommes-femmes. Il reproduit, au contraire, les schèmes de pensées de la société traditionnelle, où le « *mâle* » doit dominer et maintenir un statut supérieur, à différents niveaux. En même temps, l'université perd de son capital symbolique et social puisqu'elle ne garantit pas le capital culturel singulier propre à la catégorie intellectuelle de la société.

L'explication première de la VFG à l'Université établit la corrélation avec ce qui se passe dans l'espace public d'une manière générale. En effet, la violence à l'université est interprétée par le contexte global de la société. « *L'université est le miroir de la société... c'est la société en miniature* », dit une assistante. Un autre enseignant, maître de conférences, confirme cette idée en disant que la femme est la première victime de tout un système culturel. Vécues comme une crise de valeurs et une défaillance institutionnelle, les violences subies par les femmes reflètent l'état d'une société entière, d'après les discours portés par cette catégorie.

332. Enseignant, maître de conférences.

Des femmes plus engagées que les hommes sur le sujet. Pour ce qui est de la VFG, force est de reconnaître que les enseignantes ont été plus expressives en comparaison avec les enseignants de différents grades, spécialités et/ou disciplines. Certaines se sont plus centrées dans le récit avec des réponses plus précises et surtout argumentées avec des détails alors que les hommes font montre de plus de réserve par rapport à la problématique de la VFG... Une enseignante⁽³³³⁾ a mis l'accent sur l'importance du statut de la femme à l'université, pour définir les formes de violence subies. Une autre insiste sur la même idée en disant que : « *la relation enseignant et étudiante peut être marquée par une sorte de violence... il y a d'autres formes de violence lorsqu'elle prépare un Mastère ou une thèse... et puis la relation entre collègue c'est autre chose... c'est une autre forme et ça dépend du grade scientifique aussi... ça diffère tout ça.* » Ce témoignage révèle que l'espace universitaire est un espace hostile aux femmes, de tout âge, statut ou catégorie. En effet, le cursus universitaire de la femme est marqué par les différentes formes de violences. Il faut toutefois noter que les propos des enseignants comme ceux des enseignantes sont marqués par beaucoup de réserve et de méfiance surtout au début de l'interview. Ils/elles ont préféré en parler d'une manière générale, sans toucher au vif du sujet. Certain(e)s ont avancé une analyse argumentée et ont focalisé leur discours sur la situation des étudiantes. Certaines ont concentré leur discours sur des faits, ou des histoires vécues ou racontées. Les propos des enseignants se sont concentrés sur une analyse distante par rapport aux faits, surtout lorsqu'il s'est agi des violences contre les enseignantes. Aucun, parmi les enseignants interviewés, n'a parlé d'une situation concrète vécue par l'une de ses collègues femmes. La majorité a évité de parler de la relation entre enseignant(e)s. Toutefois la référence au rapport de pouvoir déséquilibré est confirmée tout au long du discours de plusieurs hommes.

D'autres critiques avancées par les interviewés mentionnent la conduite des enseignantes qui n'est pas appropriée. Pour l'un des assistants « *il y a des enseignantes qui deviennent vulnérables à cause de leur tenue... parce qu'elles sont séduisantes... Il ne faut pas qu'elles oublient qu'elles enseignent à des adolescents et un étudiant peut être séduit par sa professeure* ». Pour un autre enseignant, la femme est la première « *ennemie* » des droits des femmes. Il explique ceci à travers le choix vestimentaire des femmes voilées, qui constituerait une soumission instaurée par les femmes mêmes. « *La plus grande menace sur le Genre provient surtout de la femme elle-même. Lorsque tu trouves des femmes voilées, y compris des enseignantes qui portent une morale des esclaves... Quel message passes-tu aux étudiants et à la société... Il y a une ignorance totale.* »⁽³³⁴⁾ D'après ces deux témoignages, la tenue vestimentaire constitue un point central dans le jugement et l'évaluation de l'enseignante. Certains sont contre le port du voile et le considèrent comme une forme de soumission voire une forme d'esclavagisme, d'autres au contraire, critiquent la tenue dite « osée ». Dans les deux cas, l'enseignante est jugée à partir de son paraître, contrairement à l'enseignant pour lequel la question ne se pose même pas. L'apparence de la femme est toujours interprétée et sujette à commentaire, y compris par les professeurs. Ces derniers accordent une caractéristique morale à l'apparence de la femme, à partir de leur propre vision des

333. Maître assistante, membre du comité scientifique et syndicaliste.

334. Maître de conférences et syndicaliste

choses. Les enseignants qui ont témoigné au cours des groupes de discussion, avaient une attitude/opinion différente. D'ailleurs, la présence de leurs collègues femmes leur a permis d'être plus interactifs. Ils ne pouvaient pas éviter de parler de la VFG, et/ou du harcèlement sexuel dans leur institution mais ils n'ont évoqué que les histoires connues de tous, ce qui leur a permis de ne pas s'engager personnellement dans ce débat.

Les types de violences émergentes dans les discours des enseignant(e)s, en relation avec le harcèlement sexuel. Parler de la VCF requiert la référence à plusieurs définitions et différents niveaux voire catégorisations de la violence et de situations. Les agressions les plus repérées dans le milieu universitaire sont les violences psychologiques qui sont décrites avec les mots suivants : « *violence verbale : c'est lorsque tu touches à la dignité de la personne (...) c'est le manque de respect (...) c'est l'injustice (...) la pression ou l'isolement* » pour d'autres c'est « *le contrôle exercé (...), les propos blessants (...), les injures (...), le dénigrement (...), le manque d'estime* » etc. Tout(e)s les interviewé(e)s, sans exception, reconnaissent l'existence du harcèlement sexuel sans qu'ils/elles l'aient été spontanément déclaré. Il fallait poser la question d'une manière explicite et la reformuler, parfois, pour recevoir des réponses plus au moins distinctes. La majorité des enseignants a évité d'en parler ou de donner des détails alors que les autres ont défini le harcèlement comme étant « un chantage (...), *un abus de pouvoir pour des raisons bien précises* ». A ce titre de nombreuses interlocutrices ont mis en relation le harcèlement et le rapport hiérarchique de l'autorité scientifique soit entre enseignant(e)s, ou soit entre enseignant(e)s et étudiant(e)s : « *D'après mon expérience, je constate que l'étudiante dans son rapport avec son enseignant pourrait subir une violence d'une autre façon, par les notes par exemple, puis après lorsqu'elle prépare une recherche que ce soit de Mastère ou de doctorat, elle subit d'autres formes de violence.* » Il est clair en ce sens que l'autorité scientifique comme toute autre forme d'autorité représente aussi un pouvoir qui encourage des pratiques de harcèlement. Un cas d'abus de pouvoir est relaté par une participante lors d'un entretien « *une collègue et amie enseignante à une faculté à Sfax, a été contrainte de payer les frais de transport en TGV de son encadreur. Il est allé en France pour participer à un colloque et présenter un travail co-rédigé avec elle (...) non seulement son encadreur a eu l'audace de lui téléphoner depuis Paris pour lui demander de lui rembourser l'argent dès son retour, mais aussi à oser abuser d'elle parce qu'elle a fait tout le travail.* »

Les participants justifient la violence par des raisons liées à l'appauvrissement de l'enseignant et de l'université en général, ce qui induit des relations plus tendues chez les enseignants entre eux en premier lieu, et entre les enseignants et l'administration en deuxième lieu : « *Commençons par les enseignants, il faut se demander est-ce-qu'il est à l'aise ou tendu. Il va être parfois violent car l'enseignant n'est plus celui des années 70-80, le cadre a changé et il est toujours tendu à cause de la moindre des choses, lorsque tu veux seulement photocopier une page pour travailler, tu ne trouves personne... les portes fermées. Si tu comptes faire une recherche en tant qu'enseignant chercheur, tu ne vas pas trouver facilement les subventions. Tu vas rester sur tes nerfs. Tu entres en salle de cours, tu vas trouver des étudiants démotivés. Tu vas être de plus en plus*

tendu. Donc lorsque l'enseignant est tendu c'est normal qu'il s'énerve et tombe dans la violence. » Cette situation de crise générale « légitime » parfois des comportements violents qui se manifestent parfois entre les enseignants ou même entre l'enseignant et l'étudiant/e ou entre l'enseignant et les employé(e)s ». Le même enseignant reconnaît qu'il « a failli être frappé par un employé à l'institut lors d'une discussion tendue avec sa femme qui travaille dans le même institut parce qu'il n'y avait personne pour me faire une photocopie d'un texte pour les étudiants. »

Bon nombre d'enseignantes se disent indignées par l'attitude de leurs collègues hommes qui reproduisent les inégalités dans une institution censée promouvoir les valeurs de l'égalité et de la transparence. Il faudrait ici revenir à la représentation de soi et aux statuts et rôles assignés à et au sein de l'université. De manière générale les enseignants déclarent être l'élite de la société. Ils ont un « statut particulier » déclare une enseignante de droit. Cette image de soi est celle qui explique pourquoi règne « la culture du silence » qui empêche les enseignant(e)s de dénoncer la violence au sein des facultés et de prendre position par rapport aux cas de harcèlement sexuel ou psychologique exercé par un ou une enseignante contre une collègue ou une étudiante. C'est la même image idéalisée qui alimente aussi le conservatisme au sein de l'université. Un enseignant à l'ISFF affirme que « l'université a ses traditions, on est très conservateur, lorsque tu as un problème avec un collègue il ne faut pas le dévoiler surtout devant les autres collègues, on a une réputation Lékdar. » Il est clair cependant que la rationalité et la neutralité comme principes fondateurs de l'université demeurent encore omniprésents et valables et que la définition morale voire idéale de l'université pèse toujours. Dans plusieurs de leurs interventions, les enseignants considèrent explicitement ces principes comme la référence ultime régissant la vie universitaire et les rapports entre les différents acteurs. Il faut toutefois noter, par ailleurs, que l'analyse en filigrane de leur discours, permet de relever, d'une façon paradoxale, soit une description de la dégradation de la qualité relationnelle entre les différents acteurs, soit la défense de l'université comme bastion de la connaissance, de la science, et des valeurs morales/ humaines.

2. La VFG dans l'espace public périphérique de l'Université

L'espace public, à commencer en premier lieu par la rue, est considéré comme un espace violent. Certaines formes de violence sont considérées comme « habituelles » et ou « normales ». Pour certaines, les violences font partie de leur quotidien. Pour d'autres, l'évitement et l'abstraction des faits constituent les seules manières de s'en sortir. Toutes les interviewées ont subi à plusieurs reprises des violences de nature psychologique et sexuelle. La rue, les moyens de transport et les lieux de loisir sont les espaces « les plus violents ». Ces femmes, surtout les plus jeunes, ont exprimé leur désarroi et le sentiment d'impuissance face aux agressions quotidiennes. Leur ressenti se conjugue en termes de peur, d'humiliation, de gêne, d'embarras et de privation de liberté. Pour certaines, prendre les transports en commun, constitue une corvée au quotidien. D'autres choisissent de marcher ou de prendre des taxis afin d'éviter le « pire ».

Pour les étudiants, les lieux publics sont des lieux familiers et appropriés, dans un certain sens ils constitueraient en partie un signe d'appartenance. Néanmoins, ils confirment l'idée que l'espace public est plus violent contre les femmes que les hommes. Les étudiants et les employés expliquent les agressions exercées contre les femmes et les filles par la « nature » de la société. Certains renvoient ces violences subies au manque de respect et de considération des codes normatifs de l'espace public. La VFG, sans la considérer réellement en tant que telle, est justifiée par la nature de la culture arabo-musulmane. Considérant que la société entière est violente contre les femmes. D'après cette logique ce ne sont pas les hommes qui sont sexistes et violents mais plutôt la culture sociétale.

Parler ou témoigner de sa propre expérience a été la tâche la plus difficile, pour la majorité des femmes dans les différentes catégories. Les réponses des intervenantes reflétaient dans un sens le statut qu'elles portaient, ou qu'elles assumaient. Dans ce cas précis, les célibataires et les plus jeunes relataient plus de détails surtout lorsqu'il s'est agi de l'espace public, parlant de leur expérience en matière de violences subies, certaines étudiantes n'ont pas fait de distinction entre les différents types d'espace y-compris par rapport à des expériences douloureuses au sein de leur famille qui est considérée comme un espace privé. Les agressions subies, de nature physique ou psychologique, témoignent du conservatisme familial et du contrôle social sur les corps et les conduites des filles, essentiellement, par les pères et les frères.

Les lieux du quotidien : récits des étudiantes victimes. Au niveau de l'espace public, les lieux les moins sûrs pour les étudiantes sont les plus fréquentés au quotidien, à savoir, en première position, les moyens de transport et les stations de bus, et en deuxième position, les cafés, la plage, les lieux de travail (pour celles qui ont fait des stages), le quartier, etc. Les agresseurs sont généralement des personnes inconnues et de différentes catégories d'âge, jeunes et moins jeunes et même adolescents. « *Parfois tu trouves un gamin de 14 ou de 15 ans, entouré de garçons de son âge qui te balance des gros mots ou qui te suit... soit disant il te drague, et puis il commence à t'insulter juste pour le fait que tu l'as stoppé (...). Ils sont graves, vraiment graves... Si tu passes devant un café ou une station de bus, alors là, au minimum il y aura des regards indiscrets qui te scannent du haut en bas, en insistant sur des parties bien particulières de ton corps... Même des hommes qui ont l'âge de ton père ou plus.* » Un autre témoignage considère que la violence verbale est plus fréquente « *...dès que tu sors de chez toi, tu dois t'attendre à tout, la mauvaise langue, la brutalité, etc.* » Une étudiante en première année témoigne des agressions subies sur une route animée et à la plage : « *j'ai l'habitude de me promener avec mes amies au bord de la mer l'après-midi, comme ça on change un peu l'ambiance du foyer... et bien sûr on rentre avant 9 heures du soir... Une fois je suis sortie seule pour me détendre au bord de la mer... Puis, j'ai demandé à mon amie de me rejoindre parce qu'il y avait un garçon qui commençait à me déranger. Il était derrière moi, complètement collé à moi, en me balançant des mots du genre donne-moi ton numéro de téléphone, sinon ton Facebook... je peux trouver tes coordonnées facilement... Pourquoi tu es seule pourtant tu es belle... ce genre de choses... il était complètement saoul, et n'a pas accepté que je ne veuille pas lui parler... et puis il commence à toucher mes épaules, mes cheveux... et là je vois ma copine qui arrive avec un mec qui la suit aussi... ça s'est terminé par un scandale, au milieu de la corniche Boujaafer.* »

Les histoires de bus et de transport en commun très fréquentes dans le discours des jeunes sont source de traumatismes et de mauvais souvenirs « *Lorsque j'étais plus jeune, au lycée... je suis montée dans le bus avec mes sœurs... Et là, il y avait un homme qui s'est collé à mon dos, j'ai essayé de fuir un peu, il me suivait, en plus il n'avait pas beaucoup d'espace... Je ne croyais pas à ce qui était en train de se passer... J'ai appelé à plusieurs reprises... Je pensais qu'il devait avoir peur et allait me lâcher... J'avais peur pour mes sœurs qui étaient devant moi... Complètement bloquée, choquée... Cette séance s'est reproduite une autre fois après... Depuis, je ne prends plus les transports en commun, les bus surtout, plus jamais... Je ne le supporte plus.* »⁽³³⁵⁾ Le harcèlement peut avoir lieu aussi dans l'espace virtuel « *je gère mes relations avec mon entourage amical et social avec beaucoup d'ouverture et d'aisance», je suis « amie avec tout le monde », et je m'amuse bien avec mes pairs, toute en maintenant une certaine distance. Pourtant j'ai eu à subir un harcèlement sexuel de la part d'un jeune homme avec qui j'avais eu l'occasion de partager du temps dans le cadre de mon activité artistique. Bien qu'il ne me connaisse pas assez, il a osé m'appeler tard le soir, m'a envoyé une invitation sur Facebook... Il ne s'arrête pas jusque là et commence à me parler de choses sexuelles et à dépasser ses limites.* »⁽³³⁶⁾ Pour elle, sous prétexte qu'elle était ouverte d'esprit et libre de ses mouvements, son harceleur s'est permis de l'aborder de cette manière, en la jugeant mal et interprétant sa conduite comme « libérale », « *il a cru que tout était permis avec moi parce que je sors le soir ou que je passe la nuit dehors...* »⁽³³⁷⁾.

Les deux premières expériences remontent certes à des périodes différentes (quelques mois et quelques années) mais elles sont malgré cela vécues avec la même souffrance et la même douleur. Les agressions qui ont marqué la mémoire et l'histoire de chacune d'elles ne les ont pas néanmoins empêchées de fréquenter les lieux publics au quotidien ou de jouir de leur liberté. Elles entendent bénéficier de ces « leçons » pour trouver la meilleure manière de se positionner dans l'espace et de développer des mécanismes de défense appropriés face aux agresseurs. Si face à l'atteinte à leur dignité et à leur intégrité physique et à leur liberté, leur réaction a été différente, l'idée qu'elles sont confrontées à une mentalité traditionnelle et à des attitudes qui dévalorisent les femmes leur est commune.

La réaction des étudiants : entre reconnaissance des délits, justifications et recherche de « bonnes excuses ». Pour les étudiants, il existe certains types de violences propagées dans les lieux publics y-compris les agressions sexuelles ou verbales à l'encontre des filles et des femmes. Selon eux, le harcèlement sexuel est aussi banalisé que la violence verbale. Certains renvoient ces faits à la réalité d'une société traditionnelle et à la nature de l'espace public qui est considéré comme mélangé -*m'khalit*- et souillé -*massakh*- surtout pour les femmes. D'autres sont plus dans la justification des agressions faites aux femmes et trouvent dans le comportement et la conduite des femmes les « raisons » qui incitent à l'agression psychologique et ou sexuelle. Un étudiant, âgé de 22 ans, en deuxième année droit, l'explique : « *si elle porte quelque chose... une tenue provocante ou attirante... elle va attirer forcément les hommes... c'est forcément... ce genre de choses oblige les hommes forcément à la draguer... tu me comprends ? Du*

335. Étudiante, âgée de 24 ans, en troisième année.

336. Étudiante, âgée de 22 ans, en deuxième année

337. Idem

côté religieux... la religion islamique ne joue pas, par exemple, lorsqu'elle a prescrit à la fille de se voiler, de porter un hijab, tu me comprends ? Parce qu'on sait qu'il y a des pratiques lorsque la fille n'est pas respectueuse « moh'tachima » et tout... lorsqu'elle est dénudée c'est-à-dire en minijupe et tout, les hommes vont la draguer, vont faire des choses. »

Pour certains étudiants, la violence subie par les femmes et les filles dans l'espace public est due à une conduite déviante, ce qui justifierait, selon cette logique, de les harceler ou de les agresser « pour une fille qui porte une tenue « osée », c'est un acte « normal ». Par contre, s'il s'agit d'une fille qui porte un voile ou « une tenue respectueuse », lorsqu'un homme va la regarder ou la draguer, cet acte sera considéré comme une violence et un fait à dénoncer. En effet, plusieurs étudiants disent que ce sont les filles et les femmes qui déclenchent les actes agressifs contre elles. La tenue vestimentaire, la manière de marcher, l'attitude générale, la voix sont les facteurs qui seraient à l'origine du harcèlement sexuel ou moral que subissent les femmes « ...par exemple, il y a des filles qui se baladent dans la rue et font des gestes, des mimiques bizarres... elles ressemblent aux hommes dans ces gestes... parlent à haute voix... elles disent des mots qui ne correspondent pas à leur sexe féminin. Ceci attire l'attention de l'homme... »⁽³³⁸⁾

Contrairement aux étudiantes, les étudiants sont plus dans la justification de la violence. Pour eux, il est demandé aux filles de respecter les codes de conduite de l'espace public. La violence, contre les femmes n'est perçue en tant qu'atteinte physique ou morale que sous condition. Dans le meilleur des cas, ils expliquent la VCF par la mentalité des tunisiens et la culture arabo-musulmane. En effet, le registre normatif utilisé pour identifier la violence n'est pas le même chez les deux sexes. Malgré la nuance, la catégorie d'étudiants, qui ont un niveau éducatif similaire et partagent la même expérience universitaire, ne perçoit pas la VFG de la même manière. Le répertoire moral inspire les étudiants plus que les étudiantes dans leur perception. Ils usent de l'imaginaire collectif et des codes normatifs qui inculquent aux femmes et aux hommes un savoir-faire et un savoir vivre de l'espace basé sur l'opposition. En effet, pour la majorité, des étudiants, la conduite des filles et des femmes doit correspondre à leur identité sexuée. Toute transgression des attributs liés au sexe est régie par une violence considérée comme « une remise à l'ordre ». Cette violence normalisée est aussi légitimée parce qu'elle rappelle aux femmes qu'elles n'ont pas les mêmes conditions et les mêmes droits que les hommes.

L'espace public considéré comme hostile, surtout envers les femmes. Les enseignant(e)s considèrent l'espace public comme un espace violent contre les étudiantes essentiellement et que même les alentours des institutions universitaires ne sont pas des lieux sécurisés (les stations de bus, les moyens de transport, etc.). Un enseignant insiste sur le fait que, d'une manière générale, les étudiantes et les jeunes femmes sont les premières cibles de la VFG dans la rue, confirmé par certaines étudiantes qui ont rapporté qu'elles subissaient du harcèlement dans les moyens de transports ou qu'elles ont été volées devant le portail même de la faculté. Certains enseignants considèrent l'espace public comme un espace hostile et dangereux, et expliquent le phénomène de la VFG par les paramètres socio-culturels et la persistance des traditions. Les enseignantes sont plus sensibles par rapport à cette problématique. L'une d'entre elles autorise ses étudiantes de partir un peu

338. Étudiant, âgé de 24 ans, Mastère

plus tôt, pour celles qui habitent loin, parce que certaines étudiantes risquent d'être en danger, surtout la nuit. Les enseignantes estiment que l'espace public est violent contre les femmes, essentiellement pour les plus jeunes « *La violence est partout... ça devient quelque chose de normal. Si tu allumes la télé, tu ne trouves que de la violence... si tu marches dans la rue c'est la même chose... Il nous faut une prise de conscience collective pour savoir ce que c'est une violence... Parfois tu subis une violence qui te détruit de l'intérieur et personne n'est sensible à ça. Parce qu'on te dit que tu es audacieuse si tu vas parler de ça... La violence se vit tous les jours. Ça devient banal!* »⁽³³⁹⁾ Un enseignant témoigne de la fréquence des vols et des braquages contre les ouvrières d'usines et les étudiantes, dans la rue. Une doctorante a été victime de vol de son ordinateur portable dans la station de bus, « *heureusement qu'elle a une autre copie de sa thèse, sur un autre support, sinon, imagines... la pauvre elle aurait pu perdre tout son travail.* » Une jeune enseignante s'exprime quant au harcèlement sexuel dans la rue et dans les espaces de loisir. « *Dès que tu sors de l'institut, tu deviens anonyme, tu peux être l'objet de drague, de harcèlement... de toutes sortes d'embêtement.* » La femme est représentée comme un « acteur » vulnérable dans l'espace public, indépendamment de son statut social et de son âge, d'après la majorité des enseignant(e)s. Les ennuis subis, dans la rue, les moyens de transport en commun et même les véhicules privés, n'épargnent aucune catégorie de femmes.

Dans l'analyse du discours du corps enseignant, ce sont les femmes essentiellement qui expriment leur indignation. Les hommes se situent plutôt dans l'analyse des faits par le système normatif et sociétal. Consciente des inégalités hommes-femmes au niveau de l'accès à l'espace public, la majorité des enseignants explique les violences par l'héritage social et culturel du système patriarcal : « *l'espace public n'est pas bien sécurisé pour les femmes, parce qu'il est un espace masculin, il est régi par la domination masculine... La femme est obligée de faire des concessions... ça ressemble à la violence conjugale, on lui demande de faire des concessions.* » Un jeune enseignant argumente son discours par la « normalisation » de ce rapport inégalitaire et la discrimination contre les femmes « *malgré tout, l'homme reste un homme et la femme reste toujours femme.* » En effet, les enseignant(e)s considèrent la violence comme un phénomène sociétal. Il ne concerne pas que les femmes, par contre elles en sont les premières victimes. Les différentes sphères publiques nourrissent la violence contre les femmes, en reproduisant les images stéréotypées dans les médias ou ailleurs. En plus de l'accès inégal entre les hommes et les femmes à l'espace public, les différentes formes d'agressions sont banalisées. La violence hors université dans l'espace public n'épargne aucune femme, pourtant, selon les enseignantes, elle ne la subit pas de la même façon et avec la même fréquence. Disposer d'une voiture minimise en fait cette fréquence « *parce que tu te sens plus protégée, je ferme les vitres, j'allume la radio jusqu'à ce que j'arrive à la fac. Le monde extérieur (en parlant de la rue), est très vulgaire, d'ailleurs je ne me permets pas de sortir même avec mon mari.* » Les participantes avouent être plus à l'aise au sein de l'université et à ce titre, la considèrent comme un espace protégé.

Le point de vue des employé(e)s et des cadres administratifs : de la négation ou l'évitement d'en parler.

Le cadre administratif constitue la catégorie d'intervenants la plus réservée quant au sujet de la VFG. Certaines employées qui occupent un poste « délicat » et qui ont un contact direct avec le corps enseignant ou étudiant ont préféré éviter d'évoquer ce qui se passe à l'intérieur de l'institution, surtout au cours des entretiens individuels. Considérée comme une affaire personnelle, la majorité des interviewé(e)s ont évité d'y faire référence ou la réduisait à la seule violence d'ordre politique. Seule une ouvrière s'exprimait ouvertement sur ses expériences douloureuses de violence subies que ce soit dans l'espace public et professionnel (par son chef hiérarchique) ou dans l'espace privé. Les employées, cadres moyens et cadres supérieurs, étaient plus réservées par rapport à la violence dans l'espace public, parce que leurs sorties étaient utilitaires et ponctuelles à cause des lourdes charges qu'elles assumaient aussi bien dans leur vie professionnelle que dans leur vie familiale. Elles estiment que la femme active est sous pression permanente, entre les exigences du métier et l'impératif des tâches domestiques et de l'éducation des enfants et de ce fait, certaines n'arrivent pas à observer ce qui se passe autour d'elles, leur quotidien se caractérisant par la routine et l'ajustement du temps professionnel et du temps familial. Ainsi, elles sont des « passagères » dans les lieux publics et ne se donnent pas la peine d'observer ce qui se passe autour d'elles. Les embouteillages et le non-respect des codes de conduite posent plus de stress, selon elles. Une cadre supérieure a évité de reprendre son expérience lorsqu'elle était étudiante, « *ça fait partie du passé... je sais que les étudiantes peuvent subir de la violence dans la rue, j'étais étudiante et je sais de quoi il s'agit... je ne veux plus reprendre.* » Reconnaître l'existence de la VFG, ne va pas de soi. Considérée comme tabou ou affaire intime, certaines font abstraction et évitent d'en parler. Selon elles, le harcèlement sexuel est l'équivalent de la drague ou presque. C'est une affaire dépassée puisqu'elles ne trouvent plus le temps pour sortir, elles sont devenues des mères et surtout elles sont véhiculées ou bien accompagnées par leur conjoint. En effet, le statut social les protège, elles sont sous la tutelle du mari et ne s'affichent que dans des endroits connus et familiers.

3. Les différents vécus de la violence dans l'espace universitaire

Une majorité des employés se positionne dans la défense de l'image de l'institution de rattachement et met l'accent sur l'idée que les hommes subissent « *le même degré de violence que les femmes* ». Il s'agit, surtout, de violence psychologique sous forme de tension, de stress, de favoritisme, de manque de respect, d'injustice etc. La majorité des participant(e)s affirme que c'est une attitude générale de leur chef hiérarchique, qu'il soit secrétaire général(e) ou doyen/ne. En effet, les représentant(e)s des différentes institutions expliquent l'atmosphère tendue entre les collègues par l'injustice du chef hiérarchique et par son manque de professionnalisme. Même pour les femmes, la violence subie n'a pas de sens sexiste. Pour certaines qui déclarent avoir subi une violence par une autre collègue, c'est le manque de neutralité et d'objectivité qui constituent le motif essentiel. Le déni de l'existence de la VFG dans le discours des participant(e)

s témoigne de la réserve par rapport à cette question tel que clairement exprimé par l'un des répondants : « *vous pouvez plutôt parler des violences des femmes sur les hommes, des violences entre les femmes... il n'y a plus de différence entre les hommes et les femmes... on subit tous le même sort avec les responsables.* » En effet, la majorité était dans l'explication et la justification de la violence, d'une manière générale. D'autres rattachent la tension et la violence verbale et psychologique à des motifs sociaux et économiques.

De la violence psychologique à la VFG. Une analyse plus poussée des représentations des enseignant(e)s relatives à la VFG et celle du premier niveau des discours relatant les expériences vécues ou racontées, il n'a pas été possible de nuancer les différences entre le harcèlement, en général, et le harcèlement comme forme de VFG. Plusieurs participantes ont rapporté qu'elles ont été victimes de violence psychologique et de pression exercées par des collègues enseignants. Dans leur histoire, la variable Genre ne figure pas nécessairement comme signifiant du comportement violent des collègues enseignants. De ce point de vue, tout exercice de pouvoir qui impose un rapport de dépendance, de soumission, de clientélisme, ou vise un intérêt ou un avantage, abstraction faite de sa nature et de sa victime, est une violence psychologique. C'est en ce sens que pour la question « quelle est la différence entre la violence psychologique et la violence psychologique fondée sur le Genre », plusieurs réponses de collègues hommes, à la différence de celles données par les femmes, se positionnent de manière auto justificative pour leur catégorie sexuée, plutôt dans le déni de toute différence : « *nous sommes tous des hommes et des femmes, de nos jours, l'homme est égal à la femme c'est kif kif.* »

La violence politique. Les premières violences identifiées à l'université sont les conflits politiques qui alimentent l'agression entre les adversaires et empoisonnent l'ambiance générale entre les étudiant(e)s. Cette violence mentionnée par la majorité des intervenants ne concerne que les institutions dans lesquelles deux syndicats d'étudiants sont représentés car « à l'institut, les étudiants ne font pas de politique... il y a des caméras de surveillance partout... et tout le monde se connaît »⁽³⁴⁰⁾ (...) « on n'a pas de violence chez nous... impossible... c'est le monde des artistes. »⁽²⁴¹⁾ Les employé(e)s et les enseignant(e)s mentionnent que la violence politique est celle qui imprègne le plus le quotidien des universités tunisiennes, en particulier après la révolution, fondée sur l'idéologie dont les deux extrêmes, Gauche/Droite, s'opposent. Certaines facultés ont vécu une période de bagarres et ont été fermées suite à des agressions physiques entre étudiants. Une grande partie des employés considère que la VFG est secondaire ou négligeable par rapport à la violence politique qui se transforme en violence verbale et en des agressions physiques très violentes entre les étudiants. L'opposition idéologique et le manque de tolérance entre les adversaires mènent à des situations dangereuses et graves.

340. Étudiant de l'institut Supérieur Finance et de Fiscalité/ISFF

341. Étudiant de l'institut des Beaux-Arts

Le harcèlement moral et le sexisme hostiles aux employées. Les « agressions » entre collègues, intra-groupes du corps administratif, ne dépassent pas la violence verbale ou psychologique suscitée par la « rivalité ». Par contre, si ce phénomène est un fait rare du côté de l'administration, il est très fréquent que des violences à l'égard des employés proviennent des étudiants et des enseignant(e)s, les uns et les autres se justifiant par le fait qu'ils/elles soient des victimes. Au fur et à mesure qu'ils se familiarisent avec le sujet et avancent dans la discussion, certains reconnaissent que les collègues femmes subissent plus de tension et d'humiliation. Les auteurs de violences sont généralement les enseignant(e)s et les étudiant(e)s. Le chef hiérarchique est toujours du côté des enseignant(e)s et étudiant(e)s. Plusieurs employées ont reçu un blâme (questionnaire) suite à des plaintes d'enseignant(e)s contre elles. Cette injustice est moins lourde à l'égard des hommes. Ceci s'explique par le fait que les employées ne parlent pas, évitent de se défendre et que les enseignants profiteraient de cette répartition déséquilibrée du pouvoir pour les agresser et les humilier.

Les relations mitigées entre enseignants et employés. Les enseignants se montrent supérieurs et traitent le service technique (gardiens/femmes de ménages) avec mépris et les premières victimes en sont les « agentes de nettoyage » qui sont mal traitées selon les dires d'un agent. Cette catégorie « fragile » est dévalorisée par certains enseignants qui sont classés en catégories de bons professeurs et de mauvais professeurs « il y a beaucoup de « hogra », surtout du côté des hommes envers les femmes de ménage ». D'autres témoignages confirment cette attitude de supériorité. « Il y en a qui te traitent d'une manière négative, avec manque de respect, parfois, ils ne disent rien... mais tu le sens dans leur regard, leurs mimiques... on dirait que tu es là uniquement pour leur service. »⁽³⁴²⁾ Ce genre de violence implicite, cachée ou tacite marque les esprits des femmes et les pousse à se retirer de la scène, par réaction à une domination ou abus de pouvoir.

D'après les enquêté(e)s, les agressions verbales, les propos sexistes, le harcèlement moral sont les actes de violence les plus fréquents contre les femmes de différentes catégories professionnelles, au sein de l'administration « des enseignants ont conduit une campagne contre la première responsable administrative, surtout les hommes... soit disant qu'elle ne peut pas diriger l'institution, qu'elle est faible, qu'elle se comporte et réagit avec beaucoup d'émotions... cette histoire est répétée à plusieurs reprises, surtout en période d'examens... ils réagissaient d'une manière agressive... le fait qu'elle soit femme, tu me comprends ? Sa faiblesse est qu'elle ne peut pas répondre et qu'elle ne peut pas confronter... du coup elle a subi beaucoup de pression... »⁽³⁴³⁾.

Les relations entre employés. L'ambiance générale est très tendue et la relation entre collègues est assez rude suite à des disputes entre deux employées qui se sont rapidement transformées en dénigrement et en diffamation, selon certaines interviewées. « Des insultes, des cris... des injures, etc., suite à un problème qui n'a rien à voir avec le travail ». Mise à part cette scène considérée comme scandaleuse, les

342. Employée

343. Haut cadre de l'administration

problèmes entre collègues n'atteignent pas un degré d'agressivité marquant. Toutefois, un autre cas de violence verbale, dans lequel une collègue âgée a été insultée par son collègue plus jeune mais avec le même grade, a aussi été cité. Dans ce cas précis, la victime a été soutenue par la majorité de ses collègues, eu égard à son âge et suite à l'impunité de l'agresseur. Selon les dires de la même employée « les femmes seraient plus provocantes et se lanceraient souvent dans les disputes et cherchent à créer les problèmes. Souvent... elles sont plus rancunières... je ne vois pas un homme qui se comporte ainsi contre son collègue... je ne vois que des femmes qui font ça... je ne comprends pas pourquoi. » Cette attitude sexiste, portée par une haut cadre, reproduit l'image stéréotypée de la femme « râleuse, bavarde, susceptible, etc. ». Un agent confirme cette vision, estimant que, pour diverses raisons, les femmes seraient plus enclines aux problèmes et aux rapports conflictuels « elles préfèrent travailler en clan, en groupe, elles refusent parfois de faire certaines tâches... Ce qui fait qu'elles pourraient empoisonner l'atmosphère professionnelle... Ce serait peut-être dû à leur jalousie, et à la nature des femmes. Cela veut dire qu'elles ont de la jalousie pour des choses très anodines ».

Comparant la conduite des hommes et des femmes, un interviewé considère que les rapports entre les employés sont plutôt distancés, caractérisés par le respect et la réserve « chacun pour soi, en cas de retard par exemple, contrairement aux femmes qui peuvent créer un problème et intervenir dans le comportement ou les affaires des autres collègues, surtout les femmes ». Cette analyse qui met en exergue une image négative de la femme au travail, s'explique à deux niveaux, d'une part, c'est une sorte de valorisation de soi, qui met en avant des traits qui ne sont pas opérationnels au niveau du rendement, et d'autre part, elle reproduit des clichés partagés socialement. Même les femmes intériorisent les idées véhiculées sur le mauvais modèle de l'employée. Certaines témoignent qu'elles traitent les collègues hommes avec beaucoup de souplesse afin d'éviter ce genre d'étiquette. L'analyse de discours sera reprise dans la partie synthèse parce qu'il représente le modèle de pensée le plus fréquent dans le milieu de travail.

Les relations difficiles avec entre étudiant(e)s et employés. Un seul exemple est rapporté par une employée au cours d'un entretien qui confirme la provocation et l'agressivité dans les coulisses administratives des autres catégories d'intervenants contre le cadre administratif et de la part des étudiants plus particulièrement qui manquent de respect de quelques-uns d'entre eux envers les employées. Elle raconte le cas d'un étudiant qui a demandé un document, et suite à un malentendu, il a agressé verbalement l'employée et a essayé de la frapper. L'étudiant n'a pas été sanctionné, et la plainte de la victime portée au doyen de la faculté n'a pas été prise en considération. « Le doyen n'a pas mis en place les procédures nécessaires pour le punir et n'a pas été juste envers la personne opprimée ».

En foyer universitaire du secteur public, les étudiantes sont mal considérées. Les violences psychologiques se manifestent à travers le contrôle excessif de la conduite des filles jusque dans leur chambre et la transgression de leur espace intime et de

leur vie privée (contrôle des chambres à l'improviste, fouille dans les affaires, etc.) qui s'accompagnent selon l'une d'entre elles de « commentaires mal placés » d'une directrice de foyer qui a exprimé son embarras quant à la tenue de cette dernière. Les soupçons accentuent le sentiment d'humiliation pour certaines, considérant ce comportement comme une atteinte à leur réputation et à leur dignité. Les conditions du foyer universitaire, l'insécurité et le manque d'intérêt quant aux conditions de cohabitation, l'abus et l'exploitation des étudiantes en période de stage sont les principales formes de violence, bien qu'elles ne soient pas identifiées en tant que telles « Personnellement, j'ai dû choisir une spécialité qui me permette de faire mon stage de fin d'études chez une personne de la famille, juste pour éviter de subir l'exploitation des gérants et des propriétaires des boîtes... c'est affreux, ce qu'une jeune étudiante... peut subir. On m'a raconté des choses terribles⁽³⁴⁴⁾. »

Le pouvoir des enseignants : la dévalorisation de la femme. Les contraintes sociales et institutionnelles révélées au cours des groupes de discussion et des entretiens individuels, confirment que l'espace universitaire est un espace sexiste. Le cursus universitaire est entaché par des violences multiples, à plusieurs dimensions et de différentes formes et qui sont vécues par les enseignantes de différent grade. Certaines d'entre elles ont relaté leurs propres expériences ou les histoires vécues par d'autres collègues, pour expliquer que le parcours des femmes est parsemé de difficultés. Les témoignages se focalisent sur un point central relatif à l'abus de pouvoir et au clientélisme. Les enseignants, ayant le niveau de professeur, le plus haut grade scientifique, profitent de leur autorité et de leur position pour bénéficier de toutes sortes de faveurs. Ils imposent aux collègues ayant un grade inférieur, leur choix et exigent leur obéissance, d'après le témoignage d'une enseignante. En plus, seul(e) s leurs allié(e)s bénéficient des faveurs. Le système de clan accentue la rivalité et le sentiment d'injustice chez les deux sexes. Une enseignante exprime sa colère en disant : « à l'époque le président de la commission de Mastère a refusé ma demande, soit disant que j'appartiens à un clan [adversaire]...Ce qui veut dire que je ne vais pas suivre ses instructions...je ne comprends pas ça veut dire quoi ne pas obéir aux ordres ! À l'époque j'avais 31 ans, est-ce qu'en tant qu'étudiante je suis obligée de le défendre face à des problèmes que je ne connais même pas. » D'après ce témoignage, l'inscription en thèse ou en Mastère est conditionnée par l'assujettissement des candidat(e)s aux « envies » des professeurs, qui doivent assumer, aussi, les conflits des supérieurs. Une autre enseignante ajoute que certains enseignants s'impliquent dans des affaires de délation et de calomnies envers leurs collègues et ce, pour satisfaire leur chef et obtenir quelque chose en retour « Tu trouves un enseignant qui laisse toutes ses valeurs de côté pour obtenir des faveurs, en contrepartie, il ira tout raconter à son chef ». Ce mécanisme de fonctionnement à l'université se retrouve dans toutes les institutions, renforçant la corruption et le favoritisme. Les femmes ne sont pas les plus particulièrement affectées par ce phénomène, elles sont néanmoins plus nombreuses, selon les différentes déclarations.

344. Étudiante, âgée de 23 ans, troisième année

L'abus de pouvoir peut prendre forme de violence psychologique, économique, sexuelle et sexiste. La violence psychologique exercée contre les enseignantes est à plusieurs facettes. Le dénigrement et la dévalorisation de l'image de la femme sont les manières les plus répandues. Une enseignante cite l'exemple de ses collègues appartenant à un parti politique à tendance conservatrice : « il y a un dénigrement de la femme... Tu sens qu'il existe des tendances politiques précises qui dominent et n'acceptent pas l'égalité entre homme et femme... ». Cela se manifeste à travers la tentative de réduire la femme à ce qu'elle est, quelque chose de moindre valeur : « ils te disent : tu n'es qu'une femme ». Ce genre d'agression se conjugue d'une manière subtile et traverse les âges et les catégories. L'infériorisation des collègues femmes se manifeste surtout, au cours des discussions sur la vie politique, ou dans les réunions de travail. La pression et le contrôle des activités pédagogiques des enseignantes, l'évaluation de leurs compétences, les critiques portées sur leurs activités scientifiques constituent les principales formes de pression contre elles. En fait, moins sollicitées que les hommes dans les activités scientifiques, les femmes sont plus exposées aux critiques. « On ne te sollicite que lorsqu'on a besoin de toi. » Une enseignante explique que d'autres collègues l'avaient mise sous « surveillance », mise à l'écart dans les différentes manifestations scientifiques et fait subir une sorte d'isolement parce qu'elle « ose parler et dire ce qu'elle pense ». Une autre raconte qu'elle a été victime de diffamation de la part d'un collègue de même grade, avec pour objectif de l'isoler, de dévaloriser son image et ses compétences.

Les barrages mis à la promotion professionnelle des femmes et leur accès à la prise de décision. Il existe aussi une violence économique contre des enseignantes, qui est assez structurée et touche à leur promotion professionnelle en les privant d'un certain nombre d'avantages tels que le grade, la rémunération, le prestige... dont bénéficient habituellement les enseignants juste parce qu'elles sont des femmes, « Tant que tu n'enseignes pas ta matière, tu n'évolues pas dans ta carrière tu vas stagner par exemple je ne sais pas... Pendant 3 ans ou 6 ans tu n'enseignes pas en Mastère de recherche et tu ne peux pas encadrer et donc tu ne peux plus évoluer... après *tu trouves des enseignants vacataires qui enseignent.* » En effet, enseigner en post graduation, niveau Mastère ou troisième cycle, constitue un enjeu considérable pour les enseignants : cela leur permet, non seulement, d'accéder à l'encadrement des étudiant(e)s mais cette expérience pédagogique est aussi obligatoire pour le dossier d'habilitation. Cette injustice et ce dépassement de la loi à travers sa non-application équitable qui régleme les procédures d'enseignement, constituent un obstacle pour la carrière scientifique et professionnelle, pour les femmes, plus particulièrement. En effet, la monopolisation des commissions et des départements par les hommes ne permet pas aux femmes d'avancer ou d'évoluer « *un collègue a refusé fermement de me permettre d'encadrer deux étudiantes qui voulaient s'inscrire avec moi en Mastère... Pourquoi? C'est juste parce qu'il est le directeur de recherche... Il a frappé fort sur la table en disant pas question... il y avait des témoins... En plus les étudiantes m'ont appelé pour s'excuser... elles se sont désistées parce qu'elles ont eu peur pour leur diplôme*⁽³⁴⁵⁾. » Selon l'une d'elles, c'est une violence exercée contre sa personne en particulier, parce qu'elle est audacieuse. Il est possible de considérer que le refus du chef hiérarchique

345. Enseignante syndicaliste

de permettre à sa collègue d'encadrer provient de son attitude misogyne, d'une part et d'un abus de pouvoir, d'autre part.

Lorsqu'il s'agit d'expliquer pourquoi les femmes ne sont pas assez représentées dans les postes de prise de décision (commissions, jurys, conseil scientifique, etc.) ou dans le corps A (maître de conférences, professeure), les attitudes des hommes et des femmes sont divergentes et nuancées. Les enseignants de différents grades ont prétendu que les femmes ne sont pas motivées et ne postulent pas, ou qu'elles sont plus occupées que les hommes par la vie familiale et personnelle. Les femmes, quant à elles, ajoutent à ces arguments, des motifs d'ordre institutionnel. Pour un maître de conférences, le manque de représentativité des femmes en haut de l'échelle hiérarchique de l'université peut s'expliquer par ce qui se passe aux niveaux politique et syndical : la contribution des femmes à la vie universitaire est similaire à leur présence dans la vie politique et publique, même dans les organismes ou les partis progressistes. Les postes de décision sont souvent occupés par des hommes, depuis la présidence de l'université jusqu'à celle des départements : « Peut-être l'engagement de la femme dans les affaires familiales est plus intense... D'après moi, le foyer et ses tâches font toujours partie du rôle de la femme... la gestion du quotidien et des enfants est toujours sur le dos de la femme. Peut-être que ça influence. Ça ne lui permet pas de s'engager plus... parfois, si tu trouves une femme libre... si elle a quelqu'un qui la remplace durant son absence, on peut la trouver plus engagée... Ce n'est pas un préjugé ! C'est un constat et il faut beaucoup de travail dans ce sens. »

Par ailleurs, l'institution, à travers la domination masculine des postes de décision, ne permet et n'encourage pas l'évolution et la promotion des femmes. Pour les enseignantes, les femmes rencontrent beaucoup de difficultés qui handicapent leur progrès professionnel. Cela est considéré comme une violence puisque les enseignants -hommes- ayant une responsabilité administrative ou scientifique décident de l'avenir scientifique et la carrière professionnelle des femmes et préfèrent promouvoir les hommes, d'après les témoignages des femmes « *Je connais une collègue, dont le dossier est complet depuis trois ou quatre années, et elle n'arrive pas à le déposer pas parce qu'il y a quelqu'un dans le jury qui le refuse systématiquement*⁽²⁴⁶⁾. » Une autre enseignante relate sa mauvaise expérience avec un chef de département, lors de son recrutement à l'université de Kairouan qui a refusé de lui accorder son emploi du temps, parce que le poste avait été ouvert pour son ami, « *Pour lui, les femmes ne sont pas faites pour le travail de terrain* ». Les propos sexistes et dévalorisants ont eu des répercussions négatives sur son dossier pédagogique et scientifique. « *Il a fallu que je donne des cours dans d'autres départements et en dehors de ma spécialité pour exercer mon métier... j'ai demandé ma mutation après.* » D'après ces témoignages, si la corruption et le clientélisme affectent le milieu universitaire à travers les commissions de recrutement et d'habilitation etc., les femmes sont les premières victimes de ce système. Cela induit alors l'apparition de « clans rivaux » qui se disputent les avantages pécuniaires (heures supplémentaires, subvention, contrats...) ou des avantages en services (l'emploi du temps, les titres, les voyages, les promotions, la participation aux colloques...).

346. Enseignante

La relation de dépendance vis-à-vis du professeur. Les phases de passage ou de transition (recrutement, habilitation, inscription ou dépôt de Mastère ou de doctorat, soutenance...) constituent les moments où la femme est la plus vulnérable et la plus désarmée : « *sous sa merci, taht rahmtou. C'est un phénomène très connu partout, dans certaines facultés plus que d'autres, surtout en médecine. J'ai entendu parler des cas où les filles ont été ruinées par un professeur parce qu'il est le seul spécialisé en la matière* ». En effet, la relation de dépendance entre une étudiante en licence, Mastère ou doctorat et son professeur ou directeur de projet, de mémoire ou de thèse est particulièrement propice aux harcèlements sexuels et moraux. La nécessité de l'accord de l'encadreur pour de nombreuses démarches (validation du travail, rapport, date de délibération, formulaires administratifs, inscription, réinscription demandes de financement, autorisations de publication, candidatures à des postes d'enseignement de la vacation aux postes de contractuel), peut mettre les étudiantes/doctorantes en position vulnérable. Les occasions et les procédures qui participent à la personnalisation de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur (les rendez-vous pour encadrement, les participations à des manifestations scientifiques en dehors de l'établissement) accroissent les risques d'abus de pouvoir et donc de harcèlement sexuel. A ce titre, le rapport pédagogique peut être cité comme le meilleur exemple de l'exercice de l'arbitraire du pouvoir conféré à l'enseignant sur l'étudiante ou sur l'enseignant non titulaire, à travers le droit de regard académique. Ce pouvoir est ainsi structuré et validé par une hiérarchie, un organigramme formel qui régit les rapports fonctionnels entre les acteurs (enseignants – enseignantes et enseignants -étudiantes). Dans ce cadre, les espaces de harcèlement sexuel et moral contre les enseignantes sont généralement des espaces à l'intérieur de l'institution universitaire : bureau réservé à l'enseignant, salle de professeurs, buvette dédiée aux enseignants. Une participante déclare avoir été l'objet de harcèlement sexuel en salle de professeurs : « *il voulait me draguer il m'a proposé de boire un café avec lui tu comprends, plusieurs fois, il insistait...* ». L'espace virtuel aussi est devenu un espace de prédilection pour plusieurs enseignants harceleurs. Au nom de l'amitié « *tu te trouves devant des messages de courtoisie, il te teste. Si tu continues à « chater » cela voudra dire que tu es d'accord, tu tombes dans le piège.* »

L'argument des contraintes domestiques de la femme au travail. Les témoignages expliquent l'absence des femmes, dans les postes de prise de décision, par des contraintes sociales. Les charges familiales sont des entraves à toute activité y-compris dans la vie professionnelle et dans la vie politique. En même temps, les tâches domestiques et l'éducation des enfants sont considérées comme l'aspect principal du rôle des femmes. Leur réticence à s'impliquer dans la vie publique et professionnelle est due essentiellement aux contraintes de leur rôle social et non pas à un manque d'engagement. Un assistant avoue que les charges des femmes sont très importantes et qu'elles ne trouvent pas le temps d'accomplir les charges professionnelles qui leur sont assignées. Il propose « *que la femme travaille à mi-temps et qu'elle soit payée 70% et non pas 50%... ce qu'elle est en train de faire chez elle c'est du boulot... Elle a un travail ! Elle éduque les enfants... elle élève toute une génération. Donc il faut la récompenser* », justifiant en même temps que la génération future est « ratée » puisque les femmes travaillent et n'arrivent pas à s'en occuper assez, « *... en fait lorsque tu laisses*

La femme vit dans son milieu naturel, c'est plus valorisant pour elle. Elle vit dans son équilibre et elle sera plus à l'aise... c'est la même chose pour les enseignantes. »

Deux constats majeurs sont à relever :

- Le premier est relatif à la division sexuelle du travail : les enseignants considèrent les tâches ménagères et la gestion du quotidien comme affaires féminines. Ils confirment le cercle premier de la division Genre des rôles sociaux.
- Le deuxième révèle la « normalisation » du travail domestique et l'éducation des enfants comme tâches féminines, et comme « valorisantes » des femmes.

Ces croyances renforcent non seulement la division sexuelle des rôles et témoignent de l'absence de prise de conscience sur l'évolution des rôles des femmes mais aussi le déni de ces changements ou de leur acceptation. Ce type d'attitudes pourraient expliquer comme c'est le cas dans d'autres secteurs la sous-représentativité des femmes dans les postes de prise de décision et la division sexuelle de l'espace : la vie publique/politique est une affaire d'hommes puisque cela fait partie de leur rôle et de ce fait, ils sont plus disponibles. En outre, aucune procédure institutionnelle n'est prise en compte pour encourager les femmes à progresser dans leur carrière. La promotion professionnelle demeure une affaire individuelle/personnelle.

Quant aux enseignantes, elles avancent des arguments plus fondés sur la carrière professionnelle. D'une part, elles confirment les mêmes motifs de leurs collègues hommes pour ce qui concerne la vie conjugale et familiale qui les empêche d'avancer aussi aisément ou au même degré que leurs collègues hommes « *un certain moment, tu vas te centrer sur ta vie privée, tu vas te marier et tu vas avoir des enfants... Tu ne peux plus penser à rédiger des articles ou à publier (...) seules les femmes qui n'ont pas d'engagement conjugal (veilles filles ou divorcées) réussissent leur vie professionnelle...* ». Dans la trajectoire des femmes, les vies personnelle, sociale et professionnelle sont dissociées. Pour une autre enseignante, « *si les enseignants n'ont pas recours à la violence physique c'est d'abord pour préserver une certaine image qui leur est assignée grâce à un statut social « distingué ». Si l'agression physique n'existe pas entre les enseignant(e)s c'est parce que les collègues hommes essaient de se maîtriser et de protéger leur réputation et non pas par non-violence ou pacifisme* ».

Une tendance à « ne pas rester » à l'Université. Les propos des enseignantes font ressortir un certain malaise d'être à l'université dont l'espace est certes représenté plutôt comme un lieu de travail mais n'est pas nécessairement investi comme un espace à s'approprier. La plupart des interviewées affirment que le temps investi dans l'institution universitaire est dédié en premier lieu à l'enseignement et en deuxième lieu aux autres missions de recherche ou d'encadrement. En ce sens, aller à l'université constitue une nécessité pour travailler et assurer ses fonctions d'enseignant/e. Elles ont certes affirmé passer des moments avec leurs collègues, mais cela se limite à leur passage à l'université, pendant les heures creuses ou les pauses entre les séances. La majorité avoue préférer ne pas rester à l'université : « *je rentre chez moi m'occuper de mes affaires c'est mieux* ». Un autre enseignant déclare qu'il « *fait ses recherches à la maison, c'est plus calme qu'à la faculté* ».

En fait, la plupart des enseignant(e)s révèle un faible attachement à la vie universitaire, « *Je ne suis plus une étudiante, c'était la vie en rose. Quand j'étais étudiante, je passais toute la journée à la faculté même si je n'avais pas cours. Maintenant je devrais rentrer à la maison, faire le ramassage de mes enfants de l'école, préparer à manger, la vie de tous les jours, quoi...* ». Une autre enseignante renchérit, « *pendant une certaine période, tu vas t'occuper de ta vie personnelle, tu vas faire des enfants et tu vas t'occuper d'eux, et tu auras d'autres responsabilités, tu ne pourras plus t'occuper de ta carrière seulement, on a toutes vécu ça, et même ton temps tu le passes à écrire des articles... maintenant, on peine pour écrire un article.* » Toutefois la majorité déclare que l'espace universitaire représente toujours un espace spécifique qui reflète un « *statut particulier et une position sociale particulière* » qu'il faut garder.

4. Harcèlement sexuel dans l'espace universitaire : auteurs, lieux et situations

Les entretiens individuels et les groupes de discussion auprès des enseignant(e)s démontrent que le harcèlement sexuel est une violence contre les femmes de différents statuts et dans différentes situations. Le harcèlement est un fait perpétuel dans le temps et dans l'espace envers les différentes catégories qui occupent l'espace universitaire. Il faut noter que les jeunes femmes enseignantes étaient les plus expressives par rapport à ce phénomène, alors que les réponses de celles ayant une longue carrière étaient plus subtiles. Certaines d'entre elles ont jugé les étudiantes qui cèdent au harcèlement, comme des filles de mauvaises mœurs. D'autres avancent des arguments qui accusent les femmes de séduction et d'immoralité. En contrepartie, les enseignants ont adopté une position défensive. Dans certains cas, les harceleurs et les victimes sont mis à une même échelle d'évaluation morale. Les histoires de harcèlement sexuel se propagent « de bouche à oreille » et dans les coulisses. Les enseignant(e)s identifient les harceleurs à partir de la réputation de chacun et à partir des histoires racontées. Néanmoins, aucun/e n'a dévoilé le nom d'un harceleur, même dans le cas d'accusation juridique. En outre, les enseignants font preuve de beaucoup de méfiance et de réserve lorsqu'il s'agit de l'un de leurs collègues. Une jeune enseignante explique ceci par le corporatisme, imposé d'une manière informelle « *on est devenu comme les médecins, si un médecin commet une erreur médicale, ses collègues le soutiennent... La même chose pour l'enseignant, certains disent qu'il ne faut jamais s'opposer à un collègue... et si tu portes plainte tu vas détruire ton avenir* ». Même si certain(e)s enseignant(e)s avouent avoir reçu des plaintes de la part des étudiantes mais n'ont pas vraiment pris leur histoire au sérieux. Ils/elles reconnaissent n'avoir pris aucune initiative ou poursuivi une procédure ou démarche quelconque pour aider la plaignante/victime. Dans les meilleurs des cas, ils/elles formulent leur empathie et donnent des conseils considérant pour la plupart que la dénonciation n'est pas dans leurs attributions ou de leur responsabilité mais plutôt celles de la victime.

Les expériences racontées. En comparaison avec les autres lieux publics, le milieu universitaire est perçu par la majorité des étudiantes comme un espace moins violent, l'idéalisant et le considérant comme un lieu censé être protégé et qui protège, régi par une déontologie particulière avec des normes différentes de celles des autres espaces et plus particulièrement lorsqu'il s'agit de la violence. En effet, si la violence est relativement, « normalisée » dans les lieux publics (la rue, les cafés, les transports), les valeurs et normes attribuées au cadre universitaire par ces jeunes les feront se révolter contre les agressions subies par des personnes appartenant à ce même milieu. Pour la plupart, cet espace est, considérablement marqué par le harcèlement sexuel « aucune étudiante n'a été épargnée... sauf une dont le père travaille au sein de la même institution. » Les autres portent un autre regard sur les expériences qu'elles ont vécues ou les histoires racontées sur les harceleurs. Dans ce contexte, elles sont plus critiques envers les enseignants et les responsables administratifs. D'une manière générale, les anciennes de la faculté, plus expérimentées, les connaissent et les identifient facilement. Les harceleurs sont connus dans chaque établissement, et portent l'étiquette de « *bazness* », l'équivalent de « *dragueur* » avec des connotations beaucoup plus méprisantes. Cette réputation est propre aux enseignants qui ont tenté de harceler d'une manière répétitive une étudiante ou plus et en même temps.

Les enseignantes confirment que l'espace universitaire est un espace marqué par le harcèlement sexuel et la violence psychologique. Ses pratiques sont répandues contre les étudiantes, et à un degré moins important contre le personnel administratif et les enseignants. En revanche, elles mettent l'accent sur les pratiques du harcèlement sexuel dans les relations fondées sur le rapport hiérarchique et l'autorité scientifique des enseignants. Certaines ne font pas de différence entre le consentement et la prise en otage exercée par les enseignants. Elles estiment que certaines étudiantes profitent des situations pour réussir ou pour avoir des faveurs. D'autres parlent du harcèlement comme une réalité qui perdure, depuis longtemps. Selon une enseignante, « *le harcèlement ça existe bien sûr, généralement ils s'approchent des étudiantes lorsqu'il s'agit de notes, de mémoire ou n'importe quelle histoire... il suffit que les regards se focalisent sur elle... on a toutes vécu ça... Après, chacune se débrouille à sa manière !* ». Le harcèlement serait un phénomène assez répandu à l'université et se déclencherait dans les rapports hiérarchiques entre enseignants et étudiantes. Les enseignants profitent, voire abusent de leur autorité scientifique et de leur statut académique pour soumettre les étudiantes à leur emprise. Pour la même enseignante « *le harcèlement a des objectifs bien clairs... généralement ça existe lors de l'encadrement avec les doctorantes ou si elle a besoin de lui... je ne sais pas ! C'est-à-dire il la harcèle pour qu'elle soit à sa merci.* » Il est dû à un abus de pouvoir et une volonté de domination dans une sorte de prise d'otages.

D'autres expériences concrètes où les étudiantes, en Mastère ou en Doctorat, ont été obligées d'abandonner, suite aux menaces exercées par les encadreurs, ont aussi été relatées. Certaines enseignantes ont été témoins de faits et/ou d'histoires de collègues, lors de leur préparation de la thèse de doctorat, « *je connais des amies qui ont vécu des histoires très douloureuses... leur vie a complètement changé suite à des histoires*

pareilles... un enseignant a détruit la vie d'une doctorante, pourtant elle était brillante et très douée... une vraie artiste quoi ! » Une autre enseignante rapporte comment ce type de violence a eu des conséquences sur l'une de ses amies « *Au sujet de son inscription en doctorat, il lui dit : « je me suis informé que tu n'as pas d'amant. » Ma collègue disait qu'elle avait une relation paternelle avec son encadreur. Après une année, il lui a demandé de vivre avec lui en concubinage et d'avoir une vie de couple... elle disait qu'elle était choquée. Et la situation finit par une rupture de communication avec son encadreur, pourtant elle était assez avancée dans son travail... Elle lui envoie une demande pour renoncer à son inscription sous sa direction... ce n'était pas du tout facile de demander ceci à un encadreur... Il a accepté sa demande parce qu'il a senti le danger... En contrepartie il lui a dit qu'il ne va pas lui permettre de continuer son travail... C'est-à-dire que les choses ont pris un autre tournant, jusqu'aux menaces ! J'ai vécu toute cette histoire avec elle... finalement, elle a abandonné et a quitté l'université pour se marier par la suite à un salafiste. »*

Les histoires de harcèlement sexuel sont racontées surtout par les enseignantes les plus jeunes, exprimant, d'une part, un sentiment de colère et d'indignation face à l'abus de pouvoir des harceleurs et à l'impunité face à l'injustice, et rendant compte, d'autre part, des conséquences désastreuses et irréversibles du harcèlement sexuel sur la vie personnelle comme sur le cursus universitaire. Elles sont plus sensibles à cette problématique, la conservent dans leur mémoire proche et font preuve d'empathie. Elles mettent le doigt sur la domination masculine, à travers les rapports de pouvoir inégaux entre les hommes et les femmes, l'abus de pouvoir et ses conséquences sur le parcours des femmes qui se manifestent, entre autres, par l'exclusion des victimes de harcèlement sexuel qui ne cèdent pas au chantage. Elles sont doublement violentées, à un premier niveau par le chantage affectif et l'imposition d'une relation non désirée, et à un deuxième niveau, par la violence psychologique, qui se manifeste par les menaces et l'induction de la peur. En outre, de la résistance et du refus de chantage va résulter une autre forme de violence, économique, à savoir l'abandon de la carrière scientifique et la mise à mort de toutes les ambitions académiques.

Les réactions des enseignants : ceux qui s'indignent, et ceux qui légitiment en accusant la victime. L'attitude des enseignants est beaucoup plus réservée et nuancée par rapport à cette problématique. Les uns disent leur déception envers ceux qui abusent de leur statut académique, les autres sont dans le relativisme du phénomène et considèrent qu'il s'agit plutôt d'un rapport d'intérêt mutuel. Au cours des groupes de discussion, un enseignant déclare que « *malheureusement l'enseignant mélange son rôle pédagogique et son rôle scientifique avec ses rapports personnels hors de l'institution universitaire, ça prend de plus en plus de l'ampleur.* » Toutefois alors qu'il confirme implicitement l'abus de pouvoir de certains enseignants, il justifie en même temps cette situation comme étant due à une « confusion » de rôles. Selon lui, l'enseignant doit préserver son rôle de pédagogue avec les étudiantes pour ne pas affecter le statut que lui a assigné l'institution, et par conséquent ne pas « *salir* » l'image de l'université.

Souvent le souci de préserver l'image de l'université et la « *réputation des enseignants* », l'emporte alors sur la dénonciation des faits. D'où les réserves chez certains enseignants à soulever les questions du harcèlement jusqu'au point d'accuser l'étudiante d'être une « séductrice » qui tente de « *piéger les enseignants pour améliorer leurs notes ou garantir leur réussite* ». Plusieurs discours de ce type ont été recueillis au cours de l'enquête (entretiens ou groupes de discussion) pour ne citer que l'exemple d'un maître de conférences « *il y a des étudiantes qui ont essayé de me charmer, en me faisant les yeux doux, etc. Après coup, tu découvres qu'elles cherchent plus particulièrement à avoir une bonne note, et du coup, si certaines accusent les enseignants de harcèlement, il faut se méfier de ces diffamations.* » D'autres points de vue, qui peuvent renvoyer aussi bien à une dénégation qu'à une complicité, représentent généralement l'étudiante comme essayant de « *tirer profit* » d'une situation, tout en passant sous silence la responsabilité de l'enseignant, tel ce témoignage: « *Je connais une ancienne collègue qui a poussé son encadreur à lui rédiger sa thèse... Elle a bien joué au chantage avec lui... Bien sûr il ne peut pas parler parce qu'elle a des preuves et du coup il peut subir un scandale en contrepartie.* » Les rôles sont alors inversés : La victime se transformerait en auteure de harcèlement moral et de chantage afin d'obtenir des avantages.

Un tel positionnement des enseignants tend plutôt à légitimer le harcèlement, avec un déni de l'inégalité des rapports de pouvoir, d'une part, et d'autre part, ignore aussi bien le principe du consentement que celui de la responsabilité de l'acteur. Néanmoins, face à la banalisation quasi-générale de l'acte de harcèlement, dans cette catégorie, un enseignant reconnaît que « *c'est à l'enseignant de maîtriser la situation et d'imposer son autorité contre celles qui cherchent la réussite facile... par respect à son statut* », signifiant par-là que la position de force est du côté de l'enseignant qui doit, si cela s'avérait nécessaire, savoir neutraliser son rapport avec les étudiantes pour garantir la crédibilité de l'institution et instituer les normes « correctes ». Si ce n'était pas le cas, la responsabilité en reviendrait à la « *faiblesse* » du harceleur représenté comme un individu « *profiteur* », « *non respectueux* » et « *n'est pas un vrai homme* », « *ayant des complexes psychologiques* ». De telles attitudes, si elles prennent bien position contre le harcèlement, n'en demeurent pas moins ambiguës, dans la mesure où elles « *blanchiraient* » le harcèlement tout en atténuant la faute du harceleur.

Les manœuvres du harceleur dans les histoires des étudiantes. Dans l'ordre, ce sont généralement des professeurs qui sont connus par ce type de comportement envers les étudiantes suivis par les employés de l'administration et les gardiens des foyers universitaires. Les manières de s'approcher de la victime sont, habituellement, les petits discours de compliment, la démonstration d'un intérêt aux soucis des étudiantes vulnérables et ou celles qui sont impressionnées par leur profil scientifique (pour les professeurs). Pour certains, l'espace virtuel, adresse email ou face-book, facilite la « tâche » et assure la discrétion dans un premier temps. D'autres proposent des rendez-vous autour d'un café, en dehors de l'espace universitaire. Faire preuve d'un esprit « ouvert » et discuter des sujets intimes et de la sexualité est l'une des stratégies adoptées par les harceleurs, confirment plusieurs étudiantes. Dans certains cas, les

agresseurs se montrent moins subtils et utilisent les salles de cours ou des travaux dirigés pour se permettre de toucher ou de caresser les étudiantes dans des endroits du corps (tête, épaules, les alentours de la poitrine, le dos, les cuisses), de se rapprocher du corps à une distance intime ou de fixer le regard sur une partie du corps. L'usage des termes à connotation sexuelle « *ghacha fil klem* » est répandu chez certains. Les prétextes sont multiples et l'objectif est unique, selon les dires de plusieurs étudiantes, « *c'est d'avoir une relation sexuelle avec l'étudiante... d'ailleurs il y en a qui cèdent.* » Les étudiants affirment, aussi, cette « *manière d'être et de faire* » de certains enseignants. Habituellement, en salle de cours, ce genre de mots utilisés par les professeurs se prend à la légère. C'est une forme de harcèlement qui suscite la distraction selon certains. Les étudiant(e)s la banalisent tant que ça ne dépasse pas la séance. D'autres la considèrent comme un point d'entrée pour « *briser le mur de respect* ».

Les harceleurs utilisent l'espace virtuel pour « chasser » leurs « proies », selon les mots employés par une interviewée « *une fois... mon prof m'a envoyé un email, qui me semblait un peu bizarre, surtout entre un prof et son étudiante... Il l'a refait à plusieurs reprises, malgré mes réponses professionnelles.* » Plusieurs témoignages révèlent l'une des techniques les plus récurrentes chez les enseignants. Les premières tentatives se font sur les réseaux sociaux, essentiellement, confirme un étudiant. L'objectif est d'assurer la discrétion et de préserver l'image positive du harceleur dans l'entourage professionnel et social. L'utilisation de cette tactique, ou ruse, est très répandue auprès des étudiant(e)s. Une autre étudiante raconte comment son enseignant a caressé son corps en salle de cours : « *une fois je suis arrivée en retard, et mon prof m'a demandé pourquoi, j'ai répondu spontanément que je me suis réveillée en retard... et là il se penche un peu et passe sa main sur les alentours de ma poitrine ... ça m'a choquée, j'étais complètement coincée.* »

Les liens développés entre enseignants et étudiantes qui s'approfondissent au-delà de la formation et en dehors des murs de l'institution universitaire constituent un terrain favorable pour encore plus approcher de la victime. L'une d'entre elles relate son expérience « dramatique », avec beaucoup de douleur et de déception, de la part d'un enseignant qu'elle considérait comme père, « *On avait l'habitude de boire le café avec nos professeurs... il était mon prof préféré... une fois, il a caressé mes jambes sous la table... Je ne pouvais rien faire, on était avec un autre enseignant et mon amie de classe... Il me chuchotait, m'a parlé de mes lèvres, de mon corps...* »⁽³⁵²⁾. En outre, la majorité des étudiant(e)s confirment que ce genre de conduite est facilement identifiable par les ancien(ne)s de la faculté.

Les stratégies des harceleurs : subtilité, invisibilité et incertitude et surtout ne pas « perdre la face ». Les enseignants harceleurs utilisent des manières subtiles et se protègent derrière leur statut académique et professionnel. Ils ne laissent pas de « traces » et poursuivent une démarche très discrète avec leurs victimes. En effet, il est difficile de trouver des preuves concrètes qui pourraient soutenir l'accusation. L'incertitude et le « *camouflage* » employés par les harceleurs, dans le cadre de

347. Étudiante, âgée de 19 ans, en première année

relations collégiales, incitent les enseignantes à renoncer à dénoncer ce genre de violence. Cette stratégie de « subtilité » fondée aussi sur l'autorité scientifique dont ils bénéficient contribue grandement à annihiler mêmes les simples soupçons contre les enseignants et encore moins de les accuser rendant la dénonciation ou la plainte difficiles voire impossibles sans faits et preuves palpables.

Sauver la face du collègue et ne pas montrer ce qui est négatif ou déshonorant, faire en sorte que tout semble bien se passer en apparence, même si ce n'est pas le cas, consiste en réalité à sauver sa propre face pour un enseignant par rapport à lui-même et surtout par rapport à autrui, les étudiants, l'administration, la société en général. L'enseignante a donc intérêt à tout faire pour préserver la « face » quand elle sera menacée y-compris celle de son collègue harceleur. C'est une « *connivence objective* » qualifiée par une enseignante de « *conformisme et conservatisme des enseignant(e)s* » dont beaucoup ne peuvent se libérer, ce qui renforce le cercle vicieux du harcèlement. Tenter d'en sortir, va – selon l'enseignant- lui faire perdre son statut professionnel et social, voire son autorité. C'est cette situation qui est dénoncée par des enseignantes qui cherchent. L'une d'entre elles évoque ses remords et son sentiment de « *culpabilité devant ce concert frauduleux (...) c'est une « collusion » avec une pratique dont j'ai été moi-même victime, heureusement j'en suis sortie indemne, mais les autres les pauvres !* »

Le harcèlement par la « bonne figure ». Il y a, selon Goffman⁽³⁴⁸⁾ une véritable quête de reconnaissance, un besoin de valorisation chez chaque acteur, qui va l'amener à mettre en avant les aspects de son identité les plus aptes à attirer la sympathie, l'admiration ou l'estime et à cacher les aspects qui peuvent être interprétés comme des défauts ou des faiblesses. L'image serait donc plus importante que la réalité. Dans ses « *quêtes sexuelles* » l'enseignant, s'appuie sur différents types de stratégies de valorisation, qui lui permettront de faire bonne figure avec les étudiantes ou les jeunes enseignantes. C'est ce que Goffman appelle les « *contraintes rituelles* »⁽³⁴⁹⁾: ce sont des procédures qui visent à sauvegarder les images de chacun dans l'interaction. Ces règles vont permettre à chacun de ne pas faire perdre la face à l'autre (règles de considération), et de faire bonne figure (règles d'amour-propre). Il s'agit d'un véritable travail de « figuration » (face work). D'autant plus que « la victime » n'aurait finalement à disposition que ces éléments pour se faire une idée de l'identité de son interlocuteur. Cette image n'est jamais acquise pour toutes les interactions auxquelles va participer le sujet. Ainsi l'enseignant l'actualise à l'intérieur d'un système de différentes positions et spécialités (enseignant de travaux dirigés, de cours, matière principale, secondaire ou optionnelle ayant un faible coefficient, encadreur de projet de fin d'études, licence, Mastère ou doctorat), système par lequel chacun élabore une image de l'autre. En actualisant un rôle dans une interaction, l'enseignant convoque alors l'autre dans un rôle complémentaire, de dépendance, de faiblesse, (enseignant – étudiant, Professeur corps A – enseignant corps B, etc.).

348. Erving Goffman, Les Rites d'interaction, Editions de Minuit, Paris, 1974. La Mise en scène de la vie quotidienne, t. 1 La Présentation de soi, Paris, Éditions de Minuit, coll. « Le Sens Commun », 1973.

349. Michel de Formel, « Contraintes systémiques et contraintes rituelles dans l'interaction visiophonique », in Réseaux. Communication - Technologie - Société Année 1988 29 pp. 33-46.

Radioscopie du « harceleur-type » ou l'art de soumettre et d'enserrer sa proie. Chaque acteur fait de la « figuration » et véhicule une image de lui-même, telle que plus ou moins attendue par les autres. Tel serait le cas de ce maître de conférences qui a profité de sa position et de ce que Goffman appelle la « face » pour harceler sexuellement plusieurs étudiantes. Qualifié de « charismatique », il utilisait sa messagerie professionnelle pour faire des avances aux étudiantes qu'il ciblait avec un schéma identique à chaque fois, il « *flattait des jeunes étudiantes qu'il visait, leur disant qu'elles étaient particulières et les mettaient en concurrence avec le reste du groupe pour prendre le contrôle sur elles et exercer une pression sexuelle* ». Il donnait des « *cours ludiques* » certes, mais « *il y avait un rapport d'inégalité dans ces relations. La situation était intimidante et répétée avec insistance*⁽³⁵⁰⁾. » D'après les témoignages, ce professeur se montre toujours d'une galanterie, d'une modestie et d'une courtoisie en lesquelles tout le monde croit même ses collègues. Ce comportement est très prisé par les enseignants harceleurs. Ils ont moins recours à ce qui est appelé par Goffman les échanges confirmatifs qu'aux échanges réparateurs lors des requêtes ou lorsqu'il sollicite l'intérêt ou l'acceptation de ses cibles potentielles. « *Il est gentil à tel point qu'on pense qu'il est désintéressé (mounazah), comme si c'était un ange (mlayka)* ». A noter toutefois que cette dernière représentation est évolutive et a le plus souvent été construite « *avant le piège* » concernant des étudiantes ou enseignantes plutôt en début de carrière universitaire.

Ces échanges réparateurs sont d'ailleurs ceux que les harceleurs adoptent dans leurs échanges via les réseaux sociaux ou les courriels. Ils visent à laisser un message qui laisse un sens ambigu chez son destinataire et le pousse à éviter des quiproquos ou de le considérer comme harceleur alors même qu'il pourrait ne pas l'être. Une enseignante rapporte que lorsqu'elle enseignait en tant que contractuelle en même temps qu'elle préparait son doctorat, un collègue beaucoup plus âgé qu'elle, la harcelait en formulant ses requêtes toujours par le biais de ces « *échanges réparateurs* » atténuant la menace par des « *processus de figuration* » tels que des préliminaires « *ce serait pour une petite question* », « *excusez-moi de vous déranger* », etc.), ou des formulations d'actes indirects « *pourriez-vous me dire...* », etc. Elle affirme qu'elle croyait que c'était des expressions de politesse jusqu'à ce qu'elle entend parler de lui chez les étudiantes. Il était connu par ses sms « *rihtou tala'a'* ». Cette même enseignante a reçu des témoignages de ses étudiantes concernant son collègue harceleur. Celles-ci oscillaient entre admiration et peur de son pouvoir, « *heureusement il est maintenant à la retraite mais imagine ce qu'il a fait* ». Cette forme de syndrome de Stockholm développée par les « *victimes* » n'est pas réductible aux jeunes étudiantes. Des enseignantes surtout au début de leur carrière universitaire manifestent aussi ce type de symptômes avec leurs agresseurs surtout lorsqu'elles font carrière dans la même institution où elles étaient étudiantes.

Cette stratégie de sexisme bienveillant a pour but d'exercer sur les étudiantes et/ou enseignantes une domination « *subtile* » qui permettait à l'enseignant harceleur d'éviter de commettre des actes menaçants ou d'atténuer ceux qu'il a commis. Cette stratégie est résumée par une enseignante : « *A chaque fois qu'il me parlait, il faisait des mauvaises*

350. Enseignante

blagues (fedlka masta), mais il insistait en même temps que j'avais mal interprété ses propos (nitekmga'mza).» Dans la plupart des cas de harcèlement, l'enseignant veille à sauver la face et à protéger son image, tout en sauvegardant son territoire en évitant les incursions brutales, les comportements trop familiers ou envahissants, les rapports trop étroits... pour aussi préserver la face de sa cible par l'évitement de paroles trop dures et/ou de reproches. Ainsi l'investissement se fait ici sur l'image supposée attendue et prisée de la femme ou de l'homme. Cette image prescrite, à la femme, stéréotypée et idéalisée dans les représentations sociales en tant qu'être sensuel et fragile d'un côté, et celle de l'homme comme le garant providentiel de cette « essence » féminine, de l'autre côté.

Le silence des victimes. Les cas suscités illustrent entre autres la complexité de définir les faits, y-compris chez les victimes. Cette notion de zone grise qu'entretiennent les enseignants harceleurs, rend la dénonciation par les victimes de faits délictueux, encore plus difficile, pour ne pas dire complexe. La difficulté d'obtenir des données précises et/ou de faire agir les pouvoirs publics a largement été mise en avant comme étant la source principale des freins à une meilleure prise en charge de la question : « *Si je porte plainte, ils ne me croiront pas, ils sont les maîtres ici, l'administration ne peut rien faire.* » L'enjeu est important puisque la croyance populaire tend à considérer que ces violences ne peuvent se produire dans des milieux éduqués. Ce qui réduit au silence les victimes inhibées par ce rapport hiérarchique qui leur est défavorable. Les agresseurs, eux, ont comme point commun un sentiment d'impunité, eu égard à leur position de pouvoir tout en tenant compte de la pléthore de statuts dans l'enseignement supérieur. « *Cela reste le nœud gordien. Les étudiants, les vacataires, les salariés du public n'obéissent pas aux mêmes règles de droit.* »⁽³⁵¹⁾

Les participantes disent connaître des étudiantes de différents niveaux qui rencontrent des difficultés à poursuivre leurs études à cause du stress. Elles n'ont jamais dénoncé ces faits à l'université et ne les ont jamais dévoilés. Les raisons avancées pour le silence des victimes sont diverses : elles émanent, pour la plupart, d'une représentation de soi négative et si certaines considèrent les faits comme n'étant pas assez graves, d'autres craignent de ne pas être prises au sérieux, ou encore de ne pas avoir suffisamment de preuves en plus d'ignorer à qui s'adresser dans l'établissement. En effet, à ce niveau, c'est le silence qui prime, ce qui vient, au bout du compte, renforcer le stéréotype d'une femme renonciatrice, voire démissionnaire face à la domination masculine.

Le harcèlement par le pouvoir de l'évaluation. Dans la pyramide de chaque institution, les hommes occupent les postes les plus importants en termes de décision et de prestige. En effet, cette domination masculine dans les différentes structures de l'institution (présidence de département, de commission, de conseil scientifique, de syndicat, encadrement, etc.) forge l'image et l'autorité de l'enseignant permettant à la fois de masquer le harcèlement et de protéger l'enseignant de tout soupçon en vue de préserver sa réputation. Les instruments de notation et d'évaluation des travaux

351. Enseignante en droit.

(projets, exposés, examens écrits, oraux, etc.) sont utilisés contre les étudiantes pour des fins de harcèlement, selon plusieurs témoignages. En plus, la monopolisation de l'enseignement dans les matières principales ou de coefficient important, facilite l'imposition de l'autorité et induit chez les étudiantes harcelées un sentiment de peur. Ainsi, les enseignantes se trouvent marginalisées dans ce positionnement. L'acceptation des candidatures en Mastère et en doctorat constitue une autre dimension d'évaluation et d'influence. Selon les témoignages, les étudiantes évitent de se confronter aux enseignants harceleurs pour éviter leur vengeance et/ou règlement de comptes et garantir l'acceptation de leur dossier.

Au niveau de l'encadrement, l'emprise du harceleur sur la victime devient plus facile avec un rapport -encadreur/ doctorante- plus direct et plus personnel. Ce qui permet au harceleur d'être plus « à l'aise », puisqu'il n'y a aucun contrôle. En effet, les échanges par email ou par téléphone deviennent plus fréquents et « légitimes » et permettent l'instrumentalisation de la position confortable du harceleur, accentue la peur et diminue la marge de manœuvre de l'étudiante. Dans certains cas, faire face à l'abus de pouvoir de l'enseignant signifie automatiquement l'abandon des études. Celles qui comptent s'intégrer dans l'enseignement supérieur savent qu'il leur est demandé de ne pas réagir face au regard indirect de leurs collègues ou de leurs chefs hiérarchiques « *« lorsque j'étais doctorante et vacataire, j'étais beaucoup plus discrète et méfiante... Je faisais semblant de n'avoir rien entendu lorsqu'un enseignant me balançait des mots...»*. L'évitement constitue la stratégie la plus couramment utilisée par les enseignantes pour s'épargner les situations embarrassantes. En effet, la vulnérabilité de l'enseignante en début de carrière, la pousse à « encaisser » afin d'éviter les conséquences, y-compris la diffamation.

Les techniques de harcèlement avouées par les étudiants. Les étudiants sont aussi des harceleurs mais leurs actes prennent une autre forme et s'exercent dans d'autres lieux. Les expressions les plus récurrentes se traduisent en termes de diffamation et d'insistance à établir une relation. « *« Si une étudiante refuse de sortir avec un garçon (étudiant) il déclenche les rumeurs... c'est une mauvaise fille... elle est sortie avec x et y et elle a fait ceci et elle a fait cela... bien sûr d'ordre sexuel... on touche automatiquement à sa réputation »*. Les propositions refusées sont accompagnées par une violence verbale et psychologique. L'étudiant/dragueur mais dans les faits harceleur agresse toute étudiante refusant sa demande, « *« Il n'accepte pas le refus... comme s'il avait le plein droit de sortir avec n'importe quelle fille... si elle refuse on lui dit t'es moche, tu te prends pour qui, etc. »*. Les attouchements « non-innocents », selon les propos d'une étudiante sont très fréquents voire répétitifs dans son entourage institutionnel. « *« On fait semblant que c'est innocent, que le fait qu'un collègue ou un ami te prenne dans les bras, caresse tes cheveux ou tes épaules...mais au fond tu sens qu'il n'est pas propre, qu'il n'a pas l'esprit saint... tu te retires doucement. »*

Quant aux plaisanteries et commentaires obscènes (el gahcha), les étudiantes et les étudiants les banalisent parce qu'elles font partie du quotidien et du langage partagé. Les propos à connotation sexuelle sont utilisés pour intimider ou se moquer des filles. Les places des institutions sont connues par ce genre de pratiques entre étudiants. Selon un étudiant, « *À la cafète ou dans la place de la fac, on peut attirer l'attention d'une fille en glissant un mot... généralement, elles font semblant de ne rien entendre ou de ne rien comprendre... ça fait juste rire, ça ne dépasse pas la plaisanterie* ». Les étudiants avouent que les commentaires sur le physique, la gestuelle, la tenue vestimentaire sont trop banalisés. Certains disent que ceci fait partie de la culture estudiantine. « *Personne n'échappe aux commentaires... il suffit qu'une fille passe... traverse la foule pour chercher un café... quelle que soit son apparence, on place des commentaires de toutes sortes.* » Une étudiante confirme que même au sein du syndicat d'étudiants, dit progressiste, il y a une violence contre les filles. Leur adhésion est toujours conditionnée par le chantage et des concessions.

Le harcèlement prend aussi la forme de chantage entre étudiant(e)s et plusieurs situations embarrassantes et contraignantes peuvent mettre les étudiantes dans une situation de pression par leurs pairs tel que ressorti dans un témoignage lors d'un groupe de discussion: « *il y a un genre d'étudiants... les aisés... ou bien ceux qui ont un capital économique pour chasser les filles... de faible caractère... celles qui ont des problèmes avec leur famille... soit la famille est très conservatrice... c'est-à-dire, il (étudiant) choisit un genre particulier de filles... les faibles... il leur présente des services... par exemple il les aide dans l'enseignement... il peut leur donner de l'argent... et si la famille est très ferme et conservatrice avec elle... il peut l'inviter à des soirées... En contrepartie, il demande des services d'ordre sexuel... donc il chasse un genre particulier de filles... Il dresse ce genre de fille et après il les manipule et s'en sert...bien sûr, si elle refuse, le harcèlement et le chantage se déclenchent.* » Pour un étudiant, « *c'est une question de position de force... il a de l'argent... il a beaucoup de choses, et l'autre personne est en position de faiblesse... on ne peut pas parler de consentement...* ». Les filles peuvent être aussi manipulées et utilisées dans les conflits avec les autres étudiants ou bien pour créer des problèmes à un professeur « *Les filles sont utilisées comme façade* ».

Les ressentis des victimes de violence : de la souffrance à l'impuissance face au pouvoir. Les jeunes étudiantes dénoncent avec force les comportements déviants des agresseurs. Pour elles, ce sont des « frustrés/*maqboutin* », des « complexés/*ma'qdin* » et des « malades/*mordha* ». Les attitudes des victimes se conjuguent en termes de dénigrement, de mépris et de colère. En même temps, certaines d'entre elles essaient de résister à la peur et développent des stratégies d'évitement et des formes de solidarité féminine. D'autres réagissent fermement devant des scènes de violence contre d'autres femmes ou essaient de les reconforter. Le refus du jugement moral porté sur leur conduite ou leur apparence marque le discours.

Les propos témoignent de la **souffrance** vécue dans la rue *chara'a*, dans le sens large qui signifie l'espace public. Ce territoire est contraignant par rapport à la liberté de circulation et de mobilité des femmes et affecte leur quiétude. Le harcèlement au quotidien n'est qu'un rappel à l'ordre pour ces jeunes filles/femmes, qui n'ont pas un droit à l'espace public au même titre que les hommes. On peut constater qu'il y a une négociation de territoire, entre autres, une négociation de la place de la femme au sein de la société et de positionnement des jeunes dans l'espace public. Ces jeunes étudiantes résistent à ce type d'agression en maintenant et en imposant leur présence. Les émotions exprimées, au cours de l'entretien, par celles qui ont pu dévoiler leur propre expérience de harcèlement sexuel, prouvent qu'elles n'ont pas dépassé l'état de choc et de persécution. Cela se traduit en quelques mots fragmentés, accompagnés de silence et de souffrance exprimée à travers le langage corporel, mimiques et mouvements. L'impact des violences subies dans l'espace académique est plus important et affecte plus les esprits des victimes. La survalorisation de l'espace universitaire, en tant qu'espace sélectif, et le rapport problématique avec leurs agresseurs augmentent les sentiments de frustration, d'impuissance et d'indignation. Toutes les formes de violences ont un impact négatif sur l'estime de soi. A travers son récit, une étudiante, victime d'une violence verbale de la part d'un étudiant, exprime le dénigrement ressenti face aux mots blessants: « *Tu te sens humiliée... Malgré tout, tu n'as pas de valeur... Tu sens que tu ne vauds rien... que tu es née dans ce monde pour faire le ménage et cuisiner, c'est tout... Il te fait sentir que tu n'es rien... Ta personnalité ne vaut rien... Si je lui dis les mêmes mots, il va me tabasser, il va me frapper, parce qu'il ne supportera pas d'être touché autant...* ».

Le harcèlement sexuel est vécu comme un drame pour les étudiantes. C'est un **traumatisme** qui affecte profondément l'estime de soi et introduit la victime dans un cercle vicieux de culpabilité, de peur et de sentiment d'impuissance. Une autre étudiante s'exprime suite à un harcèlement subi par son professeur : « *Grave ! J'étais choquée, j'ai souri, je me taisais... Et depuis j'ai évité tout contact... Je ne parle plus* ». Une autre victime de violence sexuelle confirme le sentiment d'impuissance et de traumatisme face aux actes de harcèlement sexuel subis : « *ça m'a choquée... Je ne m'attendais pas du tout qu'il fasse cela... J'étais coincée et je le suis jusqu'à présent... je n'arrivais même pas à pleurer... Là, j'évite au maximum de le croiser.* » Echapper à l'agresseur est le premier réflexe des victimes. Leur première réaction est l'évitement aussi bien des situations que des lieux. Elles ne veulent ni réagir ni faire face. La déception et l'effet du choc émotionnel sont plus intenses lorsque l'auteur de violence occupe l'image du parent protecteur. Dans ce cas précis, le harcèlement sexuel, par les mots et/ ou par les gestes est encore plus insupportable à accepter. Pour cette raison, le déni et le refus de contenir la situation constituent les premières réactions des victimes. Le harcèlement est vécu, comme un fait incestueux et un trauma douloureux à assimiler « *Je le considérais comme mon père... Il m'a chuchoté « tes lèvres sont désirables »... Je ne trouvais pas les mots... Je suis restée bouche bée... Je ne savais pas quoi dire... Après, je lui ai dit je veux bien que tu nous adoptes moi et ma copine... Je le regardais sans arriver à y croire... Je suis partie et me suis retrouvée dans le vide... Ma cervelle est brûlée... J'avais deux idées qui s'opposaient... La première me dit réveille toi... c'est bon c'est son vrai visage... et l'autre idée me dit, il ne faut pas croire.* »

Dans certains cas, les étudiantes retournent les violences subies contre elles-mêmes, se traduisant dans des sentiments de culpabilité et de **honte de soi**. Les victimes s'auto-infligent et vivent cette souffrance doublement, « *Subir la violence, marquée à la fois par l'excès et par l'irruption d'une étrangeté radicale, ne peut pas précisément devenir une expérience. En effet, le sujet est dé-subjectivé⁽³⁵²⁾ dans l'instant, car il est comme éjecté de la continuité de son sentiment d'existence, d'un savoir sur son existence propre* »⁽³⁵³⁾. La mémoire traumatisée des victimes n'est qu'une traduction de la réalité sociale des femmes. Elle révèle leur position fragile et vulnérable. Les différentes formes de socialisation, y-compris institutionnelle accentuent la culture de silence et occultent les violences. En effet, les victimes intériorisent le statut d'infériorité et estiment qu'elles ne sont pas capables de faire face. Cette impuissance à réagir rappelle la construction sociale des identités féminines et masculines. Parce que la victime incorpore le rôle de l'agresseur. Elle remet en question son comportement et essaie de trouver une explication à partir de sa propre conduite. Les stéréotypes de l'image de la femme provocante, séductrice sont reproduits dans les récits des acteurs. Ces clichés ont des influences néfastes et désastreuses sur l'image de soi, « *Je me suis détestée en cette période... je ne savais pas quoi faire... Je me suis dit que c'était de ma faute, je n'aurais pas dû être aussi spontanée avec lui... mon intention était bonne... je n'arrivais pas à assimiler qu'il était en train de me harceler (...). Tu sens que tu te hais, je sens que je suis très naïve, idiote, je me sentais très bête. Très faible... Je n'avais pas un sentiment de haine contre lui mais contre moi-même parce que je n'ai pas réagi, parce que je n'avais pas la force de me défendre.* »

Comme indiqué plus haut, les victimes de violence et de harcèlement sexuel éprouvent un certain nombre de sentiments tels que « *la honte (qui) signale, une tension entre le moi et l'idéal du moi (...) et témoigne de l'échec du moi au regard de son projet narcissique. Dans la honte, le moi n'est pas fautif mais indigne* »⁽³⁵⁴⁾, la culpabilité qui « *...exprime une tension entre le moi et le surmoi à partir de la transgression effective ou fantasmée d'un interdit* »⁽³⁵⁵⁾ et enfin la haine contre soi. Ces sentiments, généralement accompagnés par le silence et l'occultation, ne s'expliquent pas uniquement d'un point de vue psychologique ou psychiatrique, mais trouvent la plupart du temps des explications qui renvoient au registre sociologique. Le silence, les difficultés de faire face et les sentiments confus représentent une attitude partagée par les victimes et les témoins de violence sexuelle. « *La honte est une souffrance de et dans l'intersubjectivité [...]. C'est une déchirure traumatique devant témoins, réels ou imaginaires* »⁽³⁵⁶⁾. Le regard du groupe est la première référence à travers laquelle la victime s'identifie. Elle préfère garder le silence afin d'éviter les jugements moraux de l'entourage.

352. Faire perdre son caractère subjectif

353. M-J Grihom, « Pourquoi le silence des femmes ? Violence sexuelle et lien de couple », *Dialogue* 2015/2 (n° 208), p. 74. DOI 10.3917/dia.208.0071

354. A. Ferrant, « Le regard, la honte et le groupe », *Revue de psychothérapie psychanalytique de groupe* 2004/2 (n° 43), pp. 147-148. DOI 10.3917/rppg.043.0145.

355. Ibidem, 2004, p. 147.

356. Alain Ferrant, *ibid.*, 2004, p. 148.

De plus, le rapport de pouvoir déséquilibré entre la victime de violence et l'autre se manifeste sur plusieurs niveaux : l'autorité notoire de l'agresseur, l'impunité et la protection institutionnelle de l'agresseur, les enjeux personnels de la victime par rapport à son avenir académique, etc. qui peuvent se résumer en une totale **impuissance face au pouvoir**. Si les étudiantes se trouvent incapables de faire face aux violences subies dans l'espace universitaire, cela est dû à des raisons socio-culturelles et institutionnelles aussi. Elles considèrent que le rapport de force est complètement du côté des enseignants, ou du personnel de l'administration. La communication et le dialogue ne s'y caractérisent ni par l'égalité entre les interlocuteurs ni dans le respect mutuel mais constituent le principal souhait pour la majorité. La violence entre étudiants/étudiantes se règle d'une manière ou d'une autre, et le rapport de pouvoir est plus au moins équilibré. Ces violences sont moins marquantes et moins blessantes, selon elles. Par contre, les situations dans lesquelles, l'agresseur est un professeur, provoquent chez les étudiantes un sentiment d'impuissance. Le rapport de force est inégal. « *On ne peut pas gérer... L'institution consacre tous ses efforts pour les professeurs... c'est le centre d'intérêt de l'institution... ce n'est plus l'étudiant* ». ⁽³⁶²⁾ Le maintien du pouvoir et le corporatisme des enseignants frustrer ces jeunes. Pour une étudiante « *s'il sent que sa réputation est remise en question ou risque d'être affectée, le professeur peut utiliser son pouvoir pour contrecarrer la situation... et on sait très bien que les professeurs et l'institution vont croire le professeur... ils peuvent se rendre compte que l'étudiant a raison... mais le professeur est un collègue... on n'a pas trop de principes d'éthique...* ». Pour l'une de ses pairs « *c'est une question de pouvoir... tu vas défier le professeur ; tu vas déposer plainte contre lui parce que tu défends un principe... Il peut t'exclure facilement... il peut inventer n'importe quelle excuse... un conseil de discipline et puis au revoir et merci... c'est toi le perdant... donc on se dit, reste tranquille... c'est leur affaire... l'essentiel que ça ne me touche pas moi.* » Au cours des groupes de discussion, le discours des étudiant(e)s témoigne d'une amertume et d'un manque de confiance et de foi vis-à-vis de la structure administrative. Le silence de la victime et la passivité des témoins s'expliquent ainsi. Selon cette logique, les structures institutionnelles sont biaisées, « *C'est ça le problème, on est devenu conditionné aux bienfaits des personnes honnêtes... on ne peut plus compter, on ne peut plus parier sur l'institution, on ne peut plus, elle est en total déficit... c'est-à-dire si quelqu'un a un problème il va compter sur une personne ou parier sur elle... on ne peut plus compter sur l'institution. Ceci renforce encore plus le conflit entre professeur et étudiant.* »

III. Réactions, attitudes et conduites face aux victimes de harcèlement sexuel et moral

1. Typologie des comportements dans le milieu universitaire envers la VFG : de l'indignation à la normalisation et à la justification

Les corrélations faites pour construire ces modèles s'articulent essentiellement sur les représentations de soi et de la femme, les représentations de l'espace, public et universitaire et enfin sur les attitudes face aux normes sociales, aux violences subies par les femmes et l'aptitude au changement du milieu universitaire. Cette « typologie », dont les limites sont celles de cette étude, se fonde sur le rapport de l'acteur face aux normes sociales qui règnent dans son environnement, ses réactions face aux événements et son rapport à autrui, dans une vision qui prend en compte ses intérêts en tant qu'individu et les intérêts collectifs.

Une majorité qui s'indigne et qui conteste. Ce sont ceux et celles qui contestent la question de Violence Fondée sur le Genre et qui optent pour le changement de la réalité sociale au sein du milieu universitaire et au-delà de ce cadre. Ils/elles portent une croyance fondée sur l'égalité des sexes et optent pour un avenir plus équitable entre les hommes et les femmes. S'il est vrai que beaucoup ont encore du mal à définir les différentes formes de la VFG, il n'en est pas moins vrai qu'ils/elles contestent toutes les formes de discrimination contre les femmes.

Les étudiantes, avec quelques étudiants et enseignantes qui sont engagées dans des activités culturelles et politiques sont les plus représenté(e)s dans le premier modèle. L'image positive de la femme est présente dans le discours. Elles sont, en même temps, conscientes des conditions de la vie sociale qui sont clairement inégales entre les hommes et les femmes. Certaines verbalisent le désarroi et le mal être des femmes à partir d'une vision critique des normes sociales qui régissent le rapport entre les sexes. « *On juge toujours la femme à partir de ce qu'elle porte (...) Les mentalités sont encore archaïques (...) les femmes sont toujours mal jugées et les hommes font ce qu'ils veulent.* » Les acteurs, hommes et femmes, sont dans la transgression de la norme et se libèrent relativement des codes de conduite assignés aux femmes. « *Il y a beaucoup de complexes... beaucoup de choses... Beaucoup de gens portent le complexe que la femme doit s'habiller comme ça... comment elle doit se comporter ... La femme qui fume est considérée comme extraterrestre...* ». Selon cette logique de pensée, la morale du groupe et la construction des identités masculines et féminines ne correspondent pas à ce que cela devrait être. Cette catégorie est plutôt critique face aux normes sociales et « désobéissante » aux exigences assignées à la conduite féminine en société.

Les conditions d'accès à l'espace public et l'ambition du milieu académique constitueraient, selon elles, le théâtre du pouvoir masculin. Le contexte social général, y-compris dans le cadre familial, engendre les inégalités de chances entre les filles et les garçons. Au sein de cette catégorie, la principale revendication est l'égalité et le discours véhiculé s'appuie sur l'affirmation de soi et la résistance aux inégalités. « *Mon frère n'est pas meilleur... il n'a pas le droit de me contrôler... J'assume les mêmes responsabilités et même plus... Je sors comme je veux malgré tout le monde* ». Cette sensibilité, voire cette prise en compte, des rapports hiérarchiques se traduisent dans les attitudes et les réactions devant une scène de violence contre les femmes et dans la narration sur le statut des femmes en société.

Des normalisateur(e)s des violences. Les représentant(e)s de ce modèle de pensée sont plutôt dans l'explication, voire la justification, de la VFG par des motifs et des prétextes d'ordre social et/ou culturel. D'une part, ils/elles sont dans l'essentialisme de la vie sociale, et d'autre part, dans le relativisme de la VFG, considérant que la société est ainsi faite, et dépassent les volontés individuelles et la liberté personnelle des femmes. Les violences sont classées par ordre hiérarchique, de la forme la plus grave (harcèlement sexuel, viol, violence physique) à la moins importante ou la plus banale (violence verbale, violence psychologique et violence économique), banalisant et normalisant par là-même certains actes de violences. Ainsi, selon cette logique, les situations de violence dépendraient des circonstances et plus particulièrement, selon le respect des codes moraux assignés aux hommes et aux femmes. La violence est justifiée à cause de la transgression des normes sociales par les femmes qui sont censées avoir une conduite « exemplaire », telle qu'elle leur est assignée par ces codes. Ce sont celles qui ne « respectent » pas « l'identité féminine » (la conduite, les réactions, la tenue, le discours, etc.) qui sont objet de violence, quel que soit l'espace. En effet, le discours moralisateur qui s'appuie sur la nature de la société et ses supports culturels, la religion, la socialisation, l'éducation, etc., vise principalement la femme. Ses collègues étudiants essaient de la « conseiller » s'ils « sentent » un infléchissement ou une « transgression » des normes sociales dans leur comportement, souvent sous forme de constats résignés, ils défendent alors une « correction » des filles. « *Tu trouves des étudiantes qui enlèvent leur hijab, en dehors de la fac... elles font du cinéma, [seulement], des filles de bonne famille devant les garçons du même quartier* ». En plus, celles qui assistent à des soirées et consomment de l'alcool et fument, sont les filles qui ont une mauvaise réputation sachant que ce type de comportement est jugé immoral pour les filles uniquement, car la réputation ou l'image des garçons ne sont pas soumises aux mêmes critères de jugement.

Ainsi, certaines formes de violences sont justifiées par les étudiants. Ils estiment que c'est la conduite des étudiantes qui encouragent leur harcèlement, puisqu'elles sont sorties de leur cocon « *kharjit min qichret'ha* ». Dans ce contexte, l'évaluation de la violence contre les femmes s'effectue selon des critères moraux de la victime. Les filles qui mèneraient une vie sociale identique à celle des hommes courent tout type de danger. Et de ce fait, pour éviter les contraintes nuisibles à leur image et à leur honneur, les étudiantes doivent s'abstenir d'avoir des relations amoureuses ou sexuelles, et

de maintenir une conduite propre à leur identité sexuée soit un paraître et un faire conforme aux attentes de tout leur entourage quant à la manière de vivre féminine, selon la logique qui renvoie à la « [...] *construction sociale où la femme demeure encore, d'une certaine manière, la propriété d'un mâle, la femme est le siège/prolongement de l'honneur de l'homme. Le mâle, lui, est solidaire de son groupe d'appartenance, groupe qu'il engage par ses actes. Quand ces derniers sont positifs, le groupe en tire bénéfice et prestige ; quand ils sont négatifs, le groupe en rend compte collectivement. De ce fait, la loi du groupe impose aux femmes de défendre leur honneur en conservant leur vertu c'est-à-dire en s'abstenant de rapports sexuels hors mariage.* »⁽³⁵⁸⁾

Les passifs et les négationnistes. Il s'agit de ceux/celles, qui en premier lieu, accusent la victime de VFG, légitimant la violence contre les femmes, au nom de la religion et la culture arabo-musulmane. Ils/elles sont critiques face aux acquis de la femme en matière de droits et de liberté mais aussi au pays lui-même en comparaison avec les sociétés arabo-musulmanes, « *la société tunisienne est en crise à cause de la perte de son identité religieuse et culturelle* ». Dans certains cas et prenant son origine aussi bien dans l'imaginaire collectif des uns et des autres que dans leurs croyances, la violence contre les femmes est considérée comme une punition pour sa « mauvaise conduite » et qu'elle l'a bien cherché « *jabtou el rou'ha* », « *elle l'a bien mérité* ». Ainsi, le schème de pensée de ce modèle s'inspire des traditions culturelles et s'alimente d'une interprétation particulière de la religion. De ce fait, les attributs sociaux de la masculinité et de la féminité ne sont pas négociables. La femme est la responsable de la morale de sa communauté et objet de séduction et de désordre en même temps, « *qu'est-ce qu'elle attend lorsqu'elle sort dans la rue presque dénudée* ». Les hommes et les femmes ne seraient pas égaux mais complémentaires et chacun devrait se limiter à ses « critères de sexe ». Les explications très conservatrices avancées dans les réponses prétendent « justifier » la violence faite aux femmes en puisant dans des conceptions biologiques et psychologiques. Les propos recueillis auprès de cette catégorie sont essentialistes et se basent sur un « ordre » naturel : la femme « sensible », « attirante » et l'homme « faible » quand il s'ouvre au plaisir. La tendance à réduire la femme à son corps afin d'expliquer la violence faite aux femmes, amène à sa justification et à sa réification avec l'utilisation du même leitmotiv « *la femme est femme. L'homme est l'homme* ».

Ces enquêtés vont alors au-delà de la culture et se réfèrent à une nature justificatrice : « *notre culture n'y est pour rien, c'est la même chose en Europe qu'on le veuille ou non l'homme est plus fort que la femme... même le sang de la femme contient plus d'eau... sa voix n'est pas comme celle de l'homme et lorsqu'elle crie, elle manifeste sa féminité. Tandis que l'homme quand il crie il fait peur* ». Selon ces propos, la différence n'est même plus culturelle, elle serait biologique dans une dialectique nature-culture. C'est en ce sens qu'Émile Durkheim dit que les institutions, comme faits de culture, se « surajoutent » à notre nature. Ainsi, il est de la nature humaine de développer des cultures. À l'hérédité biologique s'ajoute l'héritage social, « *Les sociétés humaines présentent un phénomène nouveau, qui consiste en ce que certaines manières d'agir*

358. Abderrahmane Moussaoui, De la violence en Algérie les lois du chaos, Actes Sud, 2006, p 103.

sont imposées ou du moins proposées du dehors à l'individu et se surajoutent à sa nature propre, tel est le caractère des institutions. »⁽³⁵⁹⁾

Dans le cas précis de la VFG, c'est la nature qui supplanterait la culture. Par suite, ce qui semble plus grave ici réside dans les conséquences induites par de tels propos et les théories qui les sous-tendent. Ainsi pour les enquêté(e)s de cette catégorie, la violence fondée sur le Genre, bien que réelle et compromettante pour les femmes et dénoncée unanimement par les participant(e)s, se trouve dans une certaine mesure justifiée. La femme ne devrait alors pas se constituer en « objet de désir » - ce qui par contre est autorisé pour l'homme-, et si elle le fait, ce qui lui arrivera sera de sa seule responsabilité. Ce serait ainsi à la femme de respecter les normes de conduite aussi bien normes corporelles, vestimentaires et/ou gestuelles telles que définies ou acceptées par la société « *la femme est responsable. Pour être respectée par elle-même et par les autres elle devrait déjà, connaître la mentalité... on n'est pas en Europe... elle doit mettre des habits précis et se comporter d'une façon précise... Moi personnellement quand je vais au travail je suis une femme très moderne, mais je tiens beaucoup à être respectable au niveau vestimentaire... toute chose qui pourrait retenir l'attention je l'évite...* ». Quant à l'homme, sa « *faiblesse inhérente... sa nature* » rendrait « *compréhensible* » la violence psychologique ou verbale ou même le harcèlement sexuel. Il incomberait alors à la femme de contrôler ses gestes, de marcher vite ou maîtriser les « *techniques du corps* », et d'éliminer par le biais du vêtement qu'elle choisit tout attrait de son corps. Dans ce sens, l'évitement de la violence serait, avant tout, de la responsabilité de la femme.

2. Le mur du silence dans l'enceinte universitaire

L'entente tacite des enseignants face à leur collègue. Une enseignante avance que « *les enseignants sont comme les étudiants : si quelqu'un d'eux fait une bêtise il ne sera jamais dénoncé. C'est la même chose pour les enseignants tout le monde le soutient, yjioumaah, et si tu le dénonces tu vas détruire ta carrière, bachtakdhi ala mostakblek* ». Quelques enseignants admettent, de leur côté, ne pas réagir publiquement et au moment voulu qu'ils soient témoins ou victimes des agressions psychologiques ou de harcèlement sexuel et plus particulièrement lorsqu'il est évident que l'agresseur est un enseignant collègue. S'ils affirment ne pas être intervenus, c'est par peur de rompre ce pacte de silence et « de solidarité » entre collègues surtout lorsque certains estiment que « *les preuves manquent* ». C'est ce qu'un intervenant a appelé la « *complicité objective* », arguant du fait que si l'enseignant est dénoncé « *il va être ruiné, il ne va plus enseigner...* ». Le même enseignant va même jusqu'à affirmer qu'il n'encourage pas la victime à présenter une requête : « *tu sais on est très conservateurs. Il ne faut jamais trahir ton ami. Qui dit que ses propos sont vrais ? Tu dois vérifier et surtout ici, l'enjeu est un collègue, c'est-à-dire tu ne peux pas dénoncer un collègue parce qu'il n'est arrivé à ce niveau qu'après beaucoup de sacrifices surtout lorsqu'il a un grand titre* ».

359. Émile Durkheim, Théoricien français du XXe siècle, fondateur de la sociologie http://www.ac-grenoble.fr/PhiloSophie/logphil/notions/culture/esp.prof/synthese/nat_cult.htm

Un autre témoignage rend compte de la même peur de s'impliquer, que certaines victimes pourront interpréter comme un « *manque de courage* », masqué derrière une volonté « *d'objectivité* » ou de « *faire la part des choses* », ou encore le souci de ne pas atteindre le pouvoir d'un « *intouchable* » ou d'un lobby : « *C'est une affaire très délicate, de prime abord lorsqu'elle va déposer une plainte, ils vont vérifier ses propos, peut-être qu'elle aurait des comptes à régler avec l'enseignant, et s'il arrive que l'enseignant ait du pouvoir ou qu'il est couvert par l'administration, un lobby, un parti, ou le syndicat, il sera plus intouchable que jamais. Moi j'ai entendu un collègue appartenant au corps A dire qu'il est intouchable* ». On peut y voir là une volonté soumise de ne pas s'opposer à un système de caste (« *les clans* ») et de clientélisme qui régissent les rapports entre les enseignant(e)s.

Le retrait du corps administratif. Le corps administratif affirme sa passivité par rapport au harcèlement sexuel. Certains témoignages confirment l'absence de soutien des victimes de violence. Ce désengagement est justifié à deux niveaux : soit par la neutralisation de l'administration par rapport aux conflits entre corps enseignant et étudiantes, soit par manque de preuves et interruption de procédure de la part de la victime. Ainsi précise une étudiante : « *Même en cas de plainte au niveau de l'administration, on considère toujours l'étudiante comme mineure, comme le maillon faible. Tu n'as pas le droit de t'exprimer ou de donner ton avis même par rapport à l'organisation minimale* ». De son côté, un cadre administratif reconnaît que la peur prévaut sur un tel sujet, « *Je peux vous dire que c'est un sujet tabou... du non-dit... on n'est encore arrivé au point que les filles qui ont subi une violence portent plainte... et défendent leur droit... qu'il faut même dépasser l'administration et s'adresser directement à la police... jusqu'à présent les gens ont encore peur* ». Enfin, certains employés présentent les mêmes arguments que certains membres du corps professoral tels que la « *déviance* » des étudiantes, en renvoyant, au mieux, cette déviance à leur situation vulnérable (manque de contrôle familial, conditions économiques mauvaises, précarité) et au pire en leur imputant la responsabilité de ce qui leur arrive dans la mesure où elles ne respecteraient pas les normes et codes en vigueur dans la société.

3. L'absence de sanctions et la chape de plomb institutionnelle

La sanction universitaire contre la violence fondée sur le Genre est quasiment absente. Les rares expériences de harcèlement racontées par les employé(e)s et les enseignant(e)s, sont des cas de victimes qui ont porté plainte au niveau judiciaire. Les fonctionnaires et les enseignant(e)s confirment qu'il n'existe pas de loi ou de circulaire interne qui régulent les relations, ou qui permettraient d'effectuer un suivi sérieux. Les étudiant(e)s considèrent que la structure institutionnelle est non crédible. Aucune mesure de prévention ni de sanction n'ont été mentionnées, bien plus, les rares plaintes n'ont pas eu d'effets comme illustré par l'une des étudiantes, « *Il y a un employé qui harcèle les filles... On dit qu'il harcèle les filles... une fois une étudiante a porté plainte contre lui... mais il exerce encore malgré cette plainte au tribunal ce qui est bizarre c'est*

qu'il travaille encore, j'imagine qu'il a fait un chantage avec les autres, chacun d'eux est impliqué dans une histoire... on m'a raconté encore qu'il était très connu pour ce genre de comportements ».

Les syndicats des étudiants UGET interviennent rarement dans les cas de harcèlement. Sinon, leur intérêt se focalise essentiellement sur les problèmes et les difficultés vécus par les étudiants tels que les conditions d'examens, les absences et/ou ce qu'ils considèrent comme l'injustice de l'administration ou celle des enseignants par rapport à la notation, etc. Une initiative est prise par un comité d'étudiants pour recenser les violences exercées contre les étudiant(e)s. La seule sanction prise contre les harceleurs et auteurs de violence, prend une forme « morale ». Toucher à la réputation de l'enseignant ou de l'employé agresseur est l'unique voie de prévention contre les violences. L'impunité des auteurs de violence désespère les victimes. Selon les dires d'une étudiante victime de harcèlement, porter plainte et dévoiler l'histoire constitue une double menace, d'une part, elle va être touchée dans sa réputation et son honneur et d'autre part, elle subira la vengeance de son bourreau. Des propos en ce sens confirment que la peur due à des rapports de pouvoir inégaux, paralyse les victimes, qu'il s'agisse de l'entourage familial, de l'entourage social et institutionnel ou de la vengeance de l'agresseur. C'est alors que les victimes et les témoins, craignant une atteinte à leur réputation ou une diffamation, ou encore une répétition de l'agression, intériorisent une position d'infériorité de la femme. C'est aussi par ignorance de leurs droits et/ou par manque de confiance par rapport aux structures institutionnelles, et au vu de l'impunité pour les expériences des autres que les étudiantes évitent de se lancer dans les procédures de plainte et se désengagent.

En un mot, Il ressort de l'analyse des discours, dont quelques-uns ont été cités à titre d'exemple, des sentiments de frustration et de faiblesse qui ont été exprimés par la plupart des étudiantes et des enseignantes, victimes d'abus, de harcèlement ou de violences et qui ont déclaré avoir été souvent soit contraintes d'accepter une décision de leur enseignant ou de leur collègue, soit réduites à la « *loi du silence* ». A ce titre, les enseignantes se perçoivent comme des éléments vulnérables de la hiérarchie universitaire pour deux raisons : 1) elles sont moins nombreuses et faiblement représentées en haut de l'échelle de la hiérarchie (corps A), et 2) elles ne représentent dans la culture qu'une identité sexuée. C'est alors que prennent racines chez les victimes les sentiments et les stratégies « *fatalistes* » de laisser faire qui caractérisent les victimes, le plus souvent renforcées par l'absence de régulation et d'intervention institutionnelle. C'est cela qui bénéficie au dominateur/harceleur.

CONCLUSION GÉNÉRALE

1. L'analyse institutionnelle et l'approche des représentations

L'analyse institutionnelle de la violence de l'université se veut une approche sociologique à travers l'étude du rapport de forces entre acteurs et en continuité à la fois avec la psychologie sociale des groupes par la définition des représentations sociales et une analyse macrosociologique de la société et du phénomène de la Violence Fondée sur le Genre. L'institution constitue précisément ce lieu qui organise la vie concrète des individus et où s'incarnent les contraintes de la société sachant que toute institution est distinguée par trois moments⁽³⁶⁰⁾.

- 1) *L'institué* qui exprime l'ordre en place est déjà là : les normes de fonctionnement, la loi, les règles de l'organisation régissant les rapports fonctionnels entre les acteurs. Dans ce cas, à savoir l'université, l'institué correspond, à titre d'exemple, aux examens et critères de réussite, aux rapports hiérarchiques formels, à la carrière professionnelle...
- 2) *L'instituant* qui désigne la négation, la remise en question de l'ordre des choses sous la poussée des particularités individuelles, des croyances, des représentations... ou des intérêts de certains acteurs sociaux au sein d'une organisation imbriqués dans une dynamique de rapports non professionnels (clientélisme, dépendance, conflit).
- 3) *L'institutionnalisation* qui va correspondre à l'intégration ou non, à la récupération ou non, à la «normalisation» ou non de l'instituant. Elle marque l'état tensionnel de l'institution, les contradictions, les négociations, les résignations, les résistances...

L'application de cette approche et de ces trois concepts ou moments à l'institution universitaire va donner ce qui suit :

- 1) *L'institué* correspond au rapport pédagogique, aux critères d'évaluation, aux enseignements, aux procédures des examens, aux règles et normes d'inscription, à la réussite et à la promotion.
- 2) *L'instituant* est, par exemple, une autre manière, informelle de vivre le temps universitaire : les différents arrangements (professeur(e)s, étudiant(e)s- personnel administratif), au sein de chaque catégorie ou entre les différentes catégories. Les violences faites aux femmes dans toutes leurs formes au sein de l'université illustre un des aspects de la réalité de l'instituant.
- 3) L'institutionnalisation serait une sorte de normalisation du nouvel ordre et une acceptation du fait accompli créé par les nouvelles règles et pratiques : une ou plusieurs autorités adoptant des attitudes et des pratiques poussent les acteurs dans l'institution à « commercer » avec des modes de fonctionnement nouveaux correspondant à des pratiques de coercition arbitraire ou s'affirmant dans l'objectivité des schèmes de perception générale.

360. René Lourau : L'analyse institutionnelle collection « Arguments », Editions de Minuit, Paris, 1970- L'instituant contre l'institué, éd. Anthropos, Paris, 1969 - Analyse institutionnelle et pédagogie, VEpi, Paris, 1971

L'institution ainsi définie est différente de celle d'Emile Durkheim qui met l'accent sur le caractère universel et institué des normes institutionnelles, alors que Karl Marx la considère comme un espace de contradictions et un principe générateur des rapports sociaux, de contradiction historique, dans les sociétés à savoir les rapports⁽³⁶¹⁾. Dans cette perspective, l'institution est comprise comme celle du contrat de travail et/ou de la production de la plus-value. La définition de l'institution utilisée ici est celle de Cornelius Castoriadis soit une « *présentification*⁽³⁶²⁾ *des significations différentes non déterminées issues des positions-créations d'une part, et comme significations instituées de l'autre part. L'institution est, selon l'expression de Norbert Elias, une configuration issue de tension entre altérité (Durkheim) et adversité (Marx).*

L'Université pensée en tant qu'institution est un espace singulier marqué par ses propres significations, ses sens, ses normes et ses règles de fonctionnement qui formalise en termes de donner des formes aux significations, reflétant en partie les normes sociales; un lieu où les modalités d'entrée et de sortie sont définies. Les rapports qui s'y tissent tournent autour de ce pouvoir de sélection. Cependant, ce pouvoir s'exerce en ayant comme enjeu l'institué et l'instituant, ce qui signifie dans cette étude la normativité de l'universalité et la normativité du pouvoir. Ainsi l'université est un système de normes mais aussi un système de rapports sociaux institué par les normes, et les modifiant.

L'approche en termes de représentations. Ce système de rapports sociaux institué par les normes, et les modifiant, a été cerné dans cette étude à travers l'intérêt porté aux représentations sociales des acteurs ; Il a consisté non pas uniquement en une observation directe de la réalité, mais en une appréhension de cette réalité à travers la parole et le dit des acteurs. Pour construire un contenu analytique du concept de représentation sociale, il faut partir ici d'une idée simple: toute société est dotée de deux capacités génératrices, d'un côté, une capacité de reproduction et d'adaptation avec son environnement par le biais d'un double mécanisme, culturel et politico institutionnel, et de l'autre côté, une capacité de production c'est-à-dire de créer et de changer les orientations de la société. Ceci nécessite un acte de dépassement. C'est-à-dire un acte d'investissement du modèle culturel établi. Ce dynamisme, soit au niveau de la fonction productive ou au niveau de la fonction reproductive ne fonctionne pas sans conflit et contradiction. L'abstention marquée parmi quelques chercheurs de regarder au-delà de la fonction reproductive de la société a eu comme conséquence de présentifier la représentation sociale sous diverses formes mais dotées d'un seul rôle adaptatif de socialisation, et un phénomène exprimant une hiérarchisation rigide qui organise non seulement les rôles mais aussi la capacité politique des acteurs : ce fait qui marginalise la contestation voire même nie la présence de l'acteur.

Ici, l'approche des représentations s'est articulée autour du concept d'imaginaire social tel que défini par le philosophe Cornelius Castoriadis⁽³⁶³⁾, le situant à l'origine des représentations sociales «comme un investissement initial du monde et de soi-même par la société avec un sens qui n'est pas dicté par les facteurs réels puisque c'est plutôt lui qui confère à ces facteurs réels une telle importance et telle place dans l'univers

361. Lapassade Georges. « L'analyse institutionnelle ». In: L'Homme et la société, N. 19, 1971. Sociologie et marxisme. pp. 185-192.

362. « Rendre présent à la conscience un élément absent ou présent, mais caché », <https://dictionnaire.reverso.net/francais-definition/pr%C3%A9sentifier>

363. Cornélius Castoriadis, L'institution imaginaire de la société, Seuil, Paris, 1975.

que se constitue la société »⁽³⁶⁴⁾ (...) il donne à la fonctionnalité de chaque système son orientation spécifique, qui surdétermine le choix et les connexions des réseaux symboliques, création de chaque époque historique, sa façon singulière de vivre, de voir et de faire sa propre existence. »⁽³⁶⁵⁾ Cet imaginaire radical est à l'origine de la société, des sens qui s'échangent et ce, dans une société et ce par quoi elle s'institue en tant que telle et comme monde de significations et de représentations sociales spécifiques instituant l'action sociale, et « *les besoins de l'individu social, ce qui vaut et ce qui ne vaut pas* ». La fonction de l'imaginaire social est alors de permettre aux êtres sociaux d'appréhender la réalité sociale, de communiquer, d'intégrer les expériences nouvelles, de s'identifier par rapport à autrui, de réguler les relations avec les autres entités, d'orienter les comportements, de justifier les actes, les positions, et les attitudes dans des contextes donnés.

Pierre Bourdieu souligne l'aspect dialogique⁽³⁶⁶⁾ de la représentation. Elle est une construction symbolique du monde dans les objets. Ses fonctions sont multiples : fonction de perception, d'appréciation, de classification, de hiérarchisation, de conversion, d'opposition, et notamment de division, bref tout ce qui institutionnalise le pouvoir dans les objets et les symboles. C'est le corps qui incorpore l'ordre du monde et l'objectif à travers l'habitus⁽³⁶⁷⁾. Et c'est le corps aussi qui est à l'origine de cet ordre du monde. Par conséquent, la centralité du corps, selon Bourdieu, émane de ce principe d'opposition et de division entre les sexes qui paraît dans l'ordre du monde, dans la vision du monde social, dans « *l'ordre des choses* »⁽³⁶⁸⁾. L'originalité de Bourdieu en rapport avec la question Genre réside dans l'articulation entre les représentations sociales et le corps sexué. C'est dans ce sens que la question Genre est par définition une question politique. C'est plus qu'un questionnement sur les rapports de pouvoir entre les sexes. Elle met en question la « division du monde » à travers une vision dominante arbitrairement légitimée et une vision dominée.

2. Synthèse des recommandations pour les prochaines étapes

Pour répondre au questionnement relatif au changement de la réalité actuelle au sein de l'université, les propositions des différentes catégories de l'échantillon sont formulées selon la position et le statut de chacune d'entre elles. D'une manière générale, les étudiant(e)s étaient plus engagé(e)s dans la proposition de « solutions », pour minimiser voire éradiquer la violence, avec des propositions variant entre des solutions pragmatiques à court terme et d'autres plus structurelles, à moyen et long terme. En effet, certain(e)s proposent, par exemple, de créer des cellules d'écoute au sein des établissements universitaires pour soutenir les étudiantes agressées ou en difficulté alors que d'autres insistent pour organiser des campagnes de sensibilisation afin de débattre des questions VFG avec le public de l'Université : l'objectif étant de libérer les étudiantes de l'emprise de la peur et de briser le silence.

364. Cornélius Castoriadis, *L'institution imaginaire de la société*, Seuil, Paris, 1975., p. 179

365. *Ibid.*, p.203.

366. un type de discours qui prend la forme du dialogue, de la conversation philosophique S'applique également à une forme de pensée philosophique qui passe par l'échange. <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/dialogique/>

367. Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

368. *Idem.*, p.14

Assurer des conférences de formation et de campagnes de sensibilisation sont les moyens de communications les plus efficaces selon les témoignages du corps administratif et le corps enseignant. Le manque de conscience, de connaissance et de sensibilité, pour la majorité des acteurs de l'espace université insiste d'ouvrir le débat, en premier lieu. La majorité des étudiant(e)s estime que l'institution universitaire ne défend pas les droits des femmes et ne prend pas au sérieux les plaintes des victimes et de ce fait ne prévoit aucune prise en charge. En effet, ces étudiant(e)s n'ont pas confiance dans les réactions de ces structures qui seraient gérées d'après eux/elles selon la norme sociale en vigueur ; « *si tu t'adresses aux structures administratives de l'institut, il y aura beaucoup de pression, ils vont te dire... ça ne fait rien, essaie de le considérer comme ton père... ils vont essayer de trouver un arrangement... donc il faut faire recours à la Loi* ». Une autre étudiante considère que « *la femme doit aller jusqu'au bout dans sa plainte, et qu'elle doit être sensible et solidaire avec les autres femmes, en pensant à éradiquer la violence en créant l'exemple à suivre. La seule manière de dépasser cette situation est d'appliquer la Loi par la punition/ la sanction de l'agresseur/harceleur (6 mois de prison). Ceci peut servir de leçon pour les harceleurs, et pour les autres femmes ça va leur donner l'exemple pour qu'elles s'encouragent à porter plainte et défendre leur droit. Il faudra accentuer la sanction pour l'auteur qui agresse une étudiante (...) la meilleure manière de punir ... l'emprisonnement et une amende de 1000 dinars.* »

L'idée d'un milieu serein et sécurisé est la responsabilité de ceux qui maintiennent le pouvoir et gèrent l'autorité. En effet, l'État doit assurer la bonne réforme, à travers l'adoption de lois qui régulent les relations au sein du milieu universitaire, avec sanction de l'auteur de violence et protection de la victime, d'après les témoignages de la majorité des étudiant(e)s. L'instauration de l'État de Droit et la concrétisation de sa présence sont souhaitées par la majorité des intervenant(e)s. En plus, les bonnes pratiques de communication, la réinstauration de la confiance et du respect mutuel sont aussi proposés, pour mieux gérer les relations de l'intérieur.

Pour des initiatives pragmatiques. Les étudiantes formulent des propositions plus concrètes et pragmatiques en insistant sur l'implication des spécialistes et des expert(e)s. L'accompagnement des victimes par les psychologues est nécessaire pour parler des effets de la violence. L'usage des supports visuels, comme les spots de sensibilisation, les films documentaires, sur des témoignages des victimes et des auteurs de violence, constitue l'un des moyens les plus efficaces selon les étudiant(e)s. Valoriser les bonnes pratiques et les expériences vécues par une victime qui a porté plainte et qui a pu jouir de ses droits c'est-à-dire voir l'agresseur sanctionné, peut encourager les étudiantes à briser le silence et surmonter la peur. En plus et pour initier un changement de mentalités, des conférences de sensibilisation et de formation en matière de droits des femmes et de Violence Fondée sur le Genre, les étudiants, proposent d'autres moyens innovants de sensibilisation, comme l'implication des garçons dans des rôles de filles, la création d'une page ou un site sur les réseaux sociaux, etc. Les slogans les plus concrets s'adressent aux victimes de violence pour rompre avec la banalisation et la culture de silence « on nous dit souvent, prends ton cours et rentres chez toi, il faut éviter les problèmes, la même chose pour la femme qui travaille. Il faut encourager les femmes à défendre leurs droits et à ne pas lâcher... il ne faut pas avoir peur, il faut porter plainte, il faut aller jusqu'au bout », affirme une étudiante.

Des recommandations

Comme synthétisé plus haut, les étudiantes et autres acteurs de la vie universitaire ont formulé plusieurs recommandations considérées impératives et urgentes pour minimiser la VFG voire l'éradiquer et promouvoir l'égalité Genre.

- *Développer et disséminer des bonnes pratiques, des histoires de vie et des témoignages* concernant aussi bien les victimes que les auteurs de la VFG, en vue de contribuer à la rupture du silence
- *Impliquer des spécialistes et des expert(e)s* dont des psychologues est nécessaire pour l'évaluation des effets de la violence mais aussi la formation en ce domaine.
- *Organiser des campagnes de sensibilisation* en matière de droits des femmes et de Violence Fondée sur le Genre à travers des cycles de conférences et l'utilisation de supports visuels, comme les spots de sensibilisation, les films documentaires et autres moyens innovants qui utilisent le jeu de rôles et l'empathie. La mise en œuvre de ces campagnes devra impliquer les organisations des étudiants et des enseignants et celles de la société civile plus particulièrement les associations spécialisées en matière de Genre, droits humains des femmes et des filles et de Violence Fondée sur le Genre,
- *Créer des lieux et organiser des rencontres même occasionnelles* qui réunissent les différents acteurs de l'espace universitaire en vue de faciliter la communication et d'atténuer les tensions entre les différents acteurs sociaux de l'espace universitaire et la valorisation de certains services (administration ou autres).
- *Œuvrer à la mise en place et à l'institutionnalisation d'un cycle de formation adaptée à chaque niveau et corps et de vulgarisation de l'approche Genre* et de l'égalité des droits et des chances en vue de réduire les malentendus et de lutter contre les préjugés et les stéréotypes.
- *Mettre en place des structures appropriées de soutien et de conseil telles que les cellules d'écoute et d'accompagnement des victimes de harcèlement et autres formes de VFG, quel que soit leur statut* (enseignante, étudiante et employée). Ces structures qui auront recours à des professionnel(e)s et/ou des expert(e)s pour assurer le suivi et l'accompagnement psychologique, administratif et juridiques devront répondre aux critères universels de neutralité et de confidentialité pour créer la confiance de la population cible.
- *Élaborer une Charte Éthique en consultation et avec la participation des différents intervenant(e)s*. Les règles et principes de la déontologie devront définir les devoirs et les droits des différentes catégories dans le respect mutuel, les valeurs humaines universelles au sein de l'espace universitaire

ANNEXE 1

Méthodologie et outils de la recherche Techniques de recherches

LA GRILLE D'ENTRETIEN : FEMMES

Les entretiens seront semi-directifs. Les questions proposées ici ne sont pas exhaustives, elles constituent un cadre par rapport à notre objet de recherche, et répondent à des objectifs précis.

Fiche descriptive

- Age :
- Profession :
- Niveau d'étude (plus spécifiquement pour les étudiants de Licence, Mastère, Doctorat) :
- Année d'accès à l'institution universitaire :
- État civil :
- Nombre d'enfants à charge :
- Ville d'origine pour les étudiants :
- Habite où et avec qui ? (Expérience de foyer universitaire pour les étudiantes)

I) Rapport à l'espace public :

Thème I : Explorer le vécu des femmes dans l'espace public, comment investissent-elles cet espace universitaire ? Comment se sentent-elles perçues dans ce milieu ? Quel est leur rapport affectif (sentiment accordé) à cet espace ?

- 1) Racontez moi votre rythme quotidien quand vous sortez de chez vous : (c'est pour aller où essentiellement ? Quel moyen de transport utilisé ? Sortir est-il une nécessité pour vous ? Etc.)
- 2) Quelle est votre perception de l'espace universitaire en général ? (milieu de travail, d'enseignement, d'apprentissage et de sociabilité) ? Considérez-vous qu'il appartienne plus aux étudiant (e)s, aux enseignant(e)s, aux jeunes d'une manière générale, à ceux qui travaillent ? Etc.
- 3) De manière générale, comment vous sentez-vous dans l'espace universitaire ? Est-il considéré comme espace spécifique : (Encadrement des étudiants/évolution en grade (commissions, dossiers, profilage, soutenances...) relation administrative (responsabilité chef de département (femme), élection, nomination, conseil scientifique et prise de décision.....) ? Y a-t-il des endroits que vous évitez ? Si oui pourquoi ?

II) Expériences et vécu de la violence :

Thème II : L'intériorisation -ou non - de la violence par les femmes. Comment perçoivent-elles la violence selon ses différents types ?

- 1) C'est quoi la violence pour vous ? Et le harcèlement sexuel ? Quels sont les formes de violence spécifique à cet espace (Enseignement et encadrement des étudiant(e)s/ évolution en grade et prise de décision, responsabilité, élection, conseil scientifique etc., des enseignant(e)s / responsabilité, promotion etc., selon la fonction du personnel administratif)
- 2) Pouvez-vous me parler d'expériences de violence subie par une/des femme(s) dans l'espace public et universitaire ? Des expériences dont on vous a parlé ou dont vous avez été témoin...Trouvez-vous que les femmes/ étudiantes font souvent l'objet de violence dans l'espace universitaire ou s'agit-il plutôt d'un fait rare et isolé ?
- 3) Est-ce qu'il vous est déjà arrivé de subir cette violence : d'être frappée, insultée, sifflée ou humiliée dans cet espace ? Si oui, racontez cette/ces expérience(s) : où, quand, avec qui, qui était la personne qui vous a agressée, comment avez-vous réagi, quelqu'un vous a-t-il aidée, etc. Avez-vous subi du harcèlement sexuel ? Qui était l'auteur ?

III) « Autogestion » de la violence/ stratégies de contournement :

Thème III : Rapport à la tolérance et les différentes formes de soumission, d'approbation, de négociation ou de résistance face aux Violences Fondées sur le Genre dans l'espace universitaire :

- 1) Ya-t-il des endroits que vous évitez dans l'espace universitaire : Fac, la bibliothèque de la Fac, la cour, les bureaux des enseignants, les couloirs, le restaurant, le foyer ? Si oui, d'après vous, pourquoi ?
- 2) Si vous êtes sujette à la violence, comment réagissez-vous ? Vous vous défendez ou pas ? Si oui comment ? Si non, pourquoi ?
- 3) Si une autre femme, une fille ou un homme est agressé (e) en votre présence comment réagissez-vous ?
- 4) D'après vous que doit faire une femme pour faire face à la violence ? (Porter plainte c'est la loi qui la protège, se plaindre au niveau de son institution, c'est une affaire personnelle, etc.)

IV) Processus de lutte contre les VFG :

Thème IV : Dans quelle mesure les VFG constituent-elles une réalité sociale ? Aussi, on voudrait esquisser avec nos enquêtées des pistes éventuelles en vue de la mise en place de stratégie de lutte contre les VFG :

- 1) Pensez-vous que le milieu universitaire soit plus violent ou moins violent contre les femmes, par rapport aux autres milieux ?

- 2) Que proposez-vous pour que tous les endroits du milieu universitaire soient plus sûrs ? S'agit-il de la responsabilité des étudiants ? des responsables administratifs ? Ou de tout le monde (tous les acteurs de cet espace) ? De l'État ? etc.
 - 3) Pensez-vous qu'il y a des solutions au sein du milieu universitaire ? Sont-elles spécifiques au milieu universitaire ou non ? Que proposez-vous concrètement, existe-t-il des priorités ? Proposez-vous des partenaires pour l'action, Quelles sont les difficultés possibles à la réalisation de ces actions ?
- Auriez-vous quelque chose à ajouter ?

LA GRILLE D'ENTRETIEN : HOMMES

Fiche descriptive

- Age :
- Profession :
- Niveau d'étude (plus spécifiquement pour les étudiants Licence, Mastère, Doctorat) :
- Année d'accès à l'institution universitaire :
- État civil :
- Nombre d'enfants en charge :
- Ville d'origine pour les étudiants :
- Habite où et avec qui ? (Expérience de foyer universitaire pour les étudiants)

I) Rapport à l'espace public :

Thème I : Le vécu des hommes dans l'espace public, comment investissent-ils cet espace universitaire ? Comment perçoivent-ils la présence féminine dans ce milieu ? Quel est leur rapport affectif (sentiment accordé) à cet espace ?

- 1) Racontez moi votre vécu quand vous sortez de chez vous : (c'est pour aller où essentiellement ? Quel moyen de transport utilisé ? Sortir est-il une nécessité pour vous ? Etc.)
- 2) Quelle est votre perception de l'espace universitaire en général (milieu de travail, d'enseignement, d'apprentissage et de sociabilité) ? Considérez-vous qu'il appartienne plus aux étudiant(e)s, aux enseignant(e)s, aux jeunes d'une manière générale, à ceux qui travaillent, etc. ?
- 3) De manière générale, vous sentez-vous à l'aise dans l'espace universitaire ? Est-il considéré comme espace spécifique (enseignement et encadrement des étudiant(e)s/ évolution en grade et prise de décision, responsabilité, élection, conseil scientifique etc., des enseignant(e)s / responsabilité, promotion etc., selon la fonction du personnel administratif) ? Existe-t-il des endroits que vous évitez ? Si oui, pourquoi ?
- 4) Y aurait-il, selon vous, des endroits (milieu universitaire ou autre) que les femmes et les filles en général ne devraient pas fréquenter ? Si oui, pourquoi ?

II) Expériences et vécu de la violence :

Thème II : Le vécu de VFG par les hommes. Quelles les perceptions liées aux VFG : tolérance et légitimation ? conditionnement et/ ou dénonciation ?

- 1) C'est quoi la violence contre les femmes pour vous ? Et le harcèlement sexuel ? Que pensez-vous des femmes qui portent plainte contre le harcèlement sexuel ? Quels sont les formes de violence spécifiques à cet espace (enseignement et encadrement des étudiant (e)s/ évolution en grade et prise de décision, responsabilité, élection, conseil scientifique etc., des enseignant(e)s / responsabilité, promotion etc., selon la fonction du personnel administratif) ?
- 2) Pouvez-vous me parler d'expériences de violence subie par une/des femme(s) dans l'espace public et universitaire ? Des expériences dont on vous a parlé ou dont vous avez été témoin. Trouvez-vous que les femmes/ étudiantes font souvent l'objet de violence dans l'espace universitaire ou s'agit-il plutôt d'un fait rare et isolé ?
- 3) Est-ce qu'il vous est déjà arrivé d'être frappé, insulté, sifflé ou humilié dans cet espace ? Si oui, racontez cette/ces expérience (s) : où, quand, avec qui, qui était la personne qui vous a agressée, comment avez-vous réagi ? Quelqu'un vous a aidé, etc. ? Avez-vous subi le harcèlement sexuel ? Qui était l'auteur ?
- 4) Y a-t-il des endroits que vous évitez dans l'espace universitaire : à la fac la bibliothèque, (la cour, les bureaux des enseignants, les couloirs), au restaurant, au foyer ? Si oui, pourquoi ?
- 5) Que pensez-vous des violences faites aux femmes/ aux hommes ? Considérez-vous que les hommes et les femmes doivent réagir de la même manière/ ou différemment face aux violences subies ? Comment ? Expliquez pourquoi.

III) Processus de lutte contre les VFG :

Thème III : Dans quelle mesure les VFG constituent-elles une construction sociale. Aussi, on voudrait esquisser avec nos enquêtés des pistes éventuelles en vue de la mise en place de stratégie de lutte contre les VFG :

- 1) Qu'est-ce qu'une femme pour vous ?
- 2) Pensez-vous que le milieu universitaire soit plus violent ou moins violent contre les femmes, par rapport aux autres espaces publics ?
- 3) Que proposez-vous pour que tous les endroits du milieu universitaire soient plus sûrs ? S'agit-il de la responsabilité des étudiants ? Celle des responsables administratifs ? Ou de tout le monde (tous les acteurs de ce milieu) ? De l'État ? etc.
- 4) Pensez-vous qu'il y a des solutions au sein du milieu universitaire ? Sont-elles spécifiques au milieu universitaire ou non ? Que proposez-vous concrètement, y a-t-il des priorités ? Proposez-vous des partenaires pour l'action, Quelles sont les difficultés possibles à la réalisation de ces actions ?

Auriez-vous quelque chose à ajouter ?

GRILLE DE FOCUS GROUP

Les axes des focus porteront sur les actions de sensibilisation

a) Comment vulgariser les formes de violences spécifiques à l'espace universitaire :

- Quelles sont les formes de violences spécifiques à l'espace universitaire ?
- Comment peut-on les classer et les identifier selon les lieux ?
- Quels sont les propos sexistes qui nuisent à l'égalité de sexes ?
- Comment peut-on vulgariser la loi cadre de violence contre les femmes ?

b) Les messages à transmettre les termes les plus parlant pour les étudiants :

- A qui on s'adresse, les auteurs/ les acteurs, dans notre campagne de sensibilisation de prévention contre la VFG : (hommes / femmes) / Enseignant(e)s/ Corps administratif/ décideurs (doyen(ne)s, directeur(e)s)/ Etudiant(e)s ?
- Quelles seront les actions et les conduites à dénoncer ? Pourquoi ? Pour quels objectifs ?
- Comment peut-on protéger la victime de VFG ?

c) Les supports les plus opérants pour la campagne de sensibilisation :

- Quelles sont les moyens de communication les plus efficaces selon vous ?
- Comment arriver à toucher au maximum le public de différentes catégories et situations ?
- Penser à organiser un cycle de conférences/ débats autour des droits des femmes et de la loi intégrale contre les violences ?
- Les supports médiatiques proposés : les slogans ? les affiches ?

d) Penser à créer des structures qui prennent en charge ou qui accompagnent les victimes de violence :

- Quelles seront les structures qui peuvent accompagner les victimes de VFG ?
- Quelles sont les attentes des étudiant(e)s par rapport au rôle des associations engagées dans ce projet ?
- Comment peut-on impliquer les acteurs/ décideurs de l'université ?

ECHANTILLON

Répartition des entretiens par institutions et par statuts				
Institution	Nombre d'entretien par institution	Statut d'interlocuteur/ interlocutrice	Sexe d'interlocuteur	
			H	F
Faculté des Lettres et des Sciences Humaines (FLSH)		Étudiant (Licence, Mastère, Doctorat)	1	2
		Enseignant (contractuel, Corps A, Corps B)	1	2
		Personnel (haut cadre, cadre moyen, ouvrier/ère)	3	1
Faculté de Droit et de Sciences Politiques (FDSP)		Étudiant (Licence, Mastère, Doctorat)	2	3
		Enseignant (contractuel, Corps A, Corps B)	2	3
		Personnel (haut cadre, cadre moyen, ouvrier/ère)	--	1
Institut Supérieur des Beaux-Arts (ISBA)		Étudiant (Licence, Mastère, Doctorat)	5	2
		Enseignant (contractuel, Corps A, Corps B)	2	1
		Personnel (haut cadre, cadre moyen, ouvrier/ère)	2	2
Institut Supérieur de Finance et de Fiscalité (ISFF)		Étudiant (Licence, Mastère, Doctorat)	2	2
		Enseignant (contractuel, Corps A, Corps B)	--	--
		Personnel (haut cadre, cadre moyen, ouvrier/ère)	--	--
Sous-Total		Étudiant	10	9
		Enseignant	5	6
		Personnel	5	5
Total			20	20

ANNEXE 2

Programmes nationaux et régionaux et internationaux (sensibilisation et stratégie nationale sur la VFG)

« Pour la promotion des droits économiques et sociaux des femmes. Lutter contre les discriminations imbriquées, de Genre, de classe et de race ». BEITY. UNFPA, ONU Femmes. OXFAM. Ambassades de Danemark, Finlande, Norvège, Suède et Suisse. Grand Tunis. 2013-14.

« La VFG » : Sensibilisation à la question des femmes victimes de violence. UNFPA, ONU Femmes, le Conseil de l'Europe et la Coopération finlandaise.

« Combattre la violence fondée sur le Genre ». ATFD. AFTURD. BEITY. OXFAM. Sud-ouest, centre ouest et grand Tunis. 2013-16.

« Je vois, j'entends, je parle ». Tounissiet Bousalem. Accompagnement psychologique. Programme des Nations Unies pour le Développement/PNUD. ANC. Nabeul. Kasserine. 2012-13.

« Basta ». Pour réduire la violence. TAMSS. Tunisian association for management and social stability. PNUD. Programme santé.

« Actions sur la VFG ». ONU femmes. FNUAP. OHCHR. Sensibilisation sur la CEDEF et VFG en national.

Programmes de prévention et d'accompagnement auprès des structures et des institutions de services sur la VFG

« Prévention de la violence fondée sur le Genre et accompagnement des femmes victimes dans le nord-ouest tunisien ». Fondation Espagnole pour la Coopération et la Recherche/CIDEAL, AFTURD, ONFP. Femmes et citoyenneté. 2013-16.

« Amélioration de la prise en charge des femmes victimes de violences dans trois zones pilotes en Tunisie ». SEFF. Ministères (Justice, DH, JT, MI, Santé, ONGs et autorités locales). UNNFP. ONU Femmes. OHCHR. PNUD. Gafsa. Gabes. Ben Arous. Sensibilisation et information. 2015-17.

« Projet sur la VFG au centre d'accueil pour femmes victimes de violences à Ben Arous ». SEFF. ONU Femmes. Programme permanent.

« Domestic violence in Tunisia ». DANNER. LOKK. AFTURD. OSC tunisiennes. Seff. National. Sur l'amélioration de l'orientation des services aux victimes. 2013-14.

« Projet de lutte contre l'abus sexuel des filles ». Femmes et leaderships. ATDE. UTSS. UNFT. UE. Prévention, communication, sensibilisation, formation de formateurs. Tataouine, Tozeur, Gafsa, Gabes, Grand Tunis. Au profit de filles, de familles, et d'employés des services d'interventions. 2014-2016.

Projets de justice transitionnelle à l'intention des femmes victimes de violences

« Carrières de femmes en otage ». TOUNISSIET. PNUD. Projet ANC. Matmata, Gabes, Jendouba, Nabeul, Grand Tunis. Sensibilisation, plaidoyer et accompagnement de justice transitionnelle et soutien aux femmes victimes de violences. 2012-13.

« Coalition pour la justice transitionnelle/Commission Vérité et dignité ». ATFD. LTDH. SNIT. UGTT. IADH. 25 avocats. Tribunal fictif des blessées et familles de martyrs, cellules d'écoutes.

« Tant qu'il y a de l'ambition il y a de la chance ». AL KARAMA. PNUD. ANC Nabeul. Accompagnement de femmes du Gouvernorat victimes des droits de l'homme sous Ben Ali, en vue de leur réinsertion. 2012-13.

« État des lieux de la situation des blessés et des familles des martyrs de la révolution dans le gouvernorat de Kasserine ». PNUD. ANC. AFTURD. Sensibilisation réhabilitation. 2012-13.

ANNEXE 3

Références Bibliographiques

Elles comprennent aussi bien les documents cités que consultés ou listés

1. Abderahmane, D. I, Medjahed, F. & Thirion-Grandgaud, M.-F. (2006). *Etat des lieux des données produites sur les violences à l'égard des femmes en Algérie* (22 p). Alger, Algérie : Ministère Délégué auprès du Ministère de la santé.
2. AFP. (2018, Février 25). En Tunisie, la nouvelle législation donne espoir aux femmes victimes de violences. *Jeune Afrique*.
3. Angeloff, T., & Labourie-Racapé, A. (2004). Le travail du corps. *Travail, Genre et sociétés*, N° 12(2), 29. <https://doi.org/10.3917/tgs.012.0029>
4. Armengaud, F. (2002). Christine Delphy : « Penser le Genre ». *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 21(2002/1), 126-133.
5. ADFM. (2000). L'image de la femme et les violences symboliques à son égard au Maroc, Rapport annuel 1999.
6. AFTURD. (2013). Femmes et Genre, Bibliographie analytique des thèses et des mémoires produits à l'université tunisienne. (48 p)
7. ATFD&UNFPA, & le Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme /HCDH. (2017). Retour sur l'histoire : pour un avenir sans violences à l'encontre des femmes. (145 p)
8. ATFD & OSF. (2015). Le traitement médiatique et les pratiques journalistiques des violences faites aux femmes.
9. Bahri, N. (2011). Recueil des bonnes pratiques associatives de lutte contre la violence fondée sur le Genre au Maroc (231 p). Rabat, Maroc : OXFAM.
10. BALSAM - Réseau national des centres d'écoutes. (2009). Les violences contre les femmes en Algérie. Premiers résultats. Aux femmes violentées aux écoutantes pour leur soutien aux victimes et pour leur précieux travail de rendu de ces souffrances. (71 p)
11. Baudino, C. (2000). La cause des femmes à l'épreuve de son institutionnalisation. *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, Vol. 13(51), 81-112.
12. Béaur, G., Dessureault, C., & Goy, J. (2004). Familles, Terre, Marchés : Logiques économiques et stratégies dans les milieux ruraux (XVIIe-XXe siècles), Actes du colloque France-Québec-Suisse à Paris, novembre 2002 (Collection Histoire éd.). Rennes, France : Presses Universitaires de Rennes.
13. Belghazi, S. (2005). Le coût de la violence conjugale. Casablanca, Maroc : Centre d'écoute et d'Orientation Juridique, Association Marocaine de Lutte contre la Violence à l'égard des femmes.
14. Belhadj, A., & Bagbag, F. (2008). Equité de Genre et prévention de la violence à l'encontre des femmes. Tunis, Tunisie : Office Nationale de la Famille et de la Population Daouar Hicher.
15. Belhadj, A., Khiari, G., & Hachmi, Z. (1998). Les femmes agressées. Enquête dans les services des urgences de l'Hôpital Charles Nicole. Tunis, Tunisie : Journal Tunisien de Psychiatrie.

16. Bellamine, Y. (2017, juillet 31). La loi adoptée en Tunisie contre les violences faites aux femmes : une nouvelle violence ? Arcre - Rencontre des Cultures et Religions.
17. Ben Achour, S. (2016). Violences à l'égard des femmes : Les lois du Genre. (132 p)
18. Ben Hassine, K. (2018). Études et formation sur le Genre en Tunisie : état des lieux et perspectives. Tunis, Tunisie : Centre de Recherche, de Documentation et d'Information sur la Femme /CREDIF, & Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture /UNESCO. (56 p)
19. Ben Jamia, L. (2015, mai 29). « Brandir la Tunisie comme modèle nuit aux femmes » La-Croix.
20. Ben Jemia, M. (2016). Inégalités et discriminations à l'encontre des femmes et des filles dans la législation tunisienne. Tunis, Tunisie : Centre de Recherche, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF). ONU Femmes & Nations Unis Droits de l'Homme. (60 p).
21. Ben Nablia, S. (2009). Femmes et télévision au Maghreb : amélioration de l'image de la femme dans les télévisions du Maghreb francophone. UNESCO. Bureau multi pays : Algérie, Mauritanie, Maroc, Tunisie. (62 p).
22. Ben Salem, M. (2013). Formes traditionnelles, formes nouvelles de l'engagement politique des jeunes femmes en contexte de transition : le cas de la Tunisie. CAWTAR. (9 p)
23. Ben Zineb, S., & Douki, S. (2004). Violences liées au sexe en Tunisie : état des lieux ; proposition de dépistage et de la prise en charge de la violence liée au sexe dans les services de santé reproductive. Tunis, Tunisie : Unité de Recherche de Santé Mentale des Femmes, CHU Razi.
24. Bengistab, M. (2012). Gender based violence against female University students in Ethiopia : The case of Bahir Dar University, mémoire de Mastère en Droits humains, université d'Addis Abbeba. School of graduate studies center for human rights.
25. Benzineb, S. & S. Douki (2007). Violences liées au sexe en Tunisie, Rapport, Tunisie 2004. 30 p. In La violence fondée sur le Genre en Tunisie- État des lieux. ONFP.
26. Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2012). Introduction aux études sur le Genre (Ouvertures politiques) (French Edition) (2ème Edition). Berchem, Belgique : De BOECK. (357 p)
27. Bergeron M. Hébert M. Ricci F, Goyer M-F, Duhamel N, Kurtzman L, Auclair I, Clennet-Sirois L, Daigneault I, Diamant D, Demers S, Dion J, Lavoie F, Paquette G, Parent S. (2016). Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU. Réseau québécois en études féministes (RéQEF), Programme d'aide financière à la recherche et à la création de l'UQAM (volet Service aux collectivités), Condition féminine Canada. Université du Québec à Montréal. (110 p)
28. Bernard, C. (1992). Erving Goffman, Les moments et leurs hommes, 1988. Sociologie du travail, (34-1), 133-135.
29. Blidon, M. (2010, décembre 5). Lieber Marylène, Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité.
30. Boltanski, L. (1971). Les usages sociaux du corps. ANNALES, 26(1), 205-233.

31. Bouasker, A. (2003). La Violence conjugale. Étude épidémiologique auprès de 424 femmes consultant dans des centres de soins primaires. Thèse de Doctorat de Médecine. Faculté de Médecine de Tunis.
32. Boukhayatia, R. (2016, mai 12). Tunisie : de quelles formes de violences sont victimes les femmes dans l'espace public ? HUFF POST MAGHREB.COM.
33. Boukhayatia, R. (2016a, octobre 15). Tunisie : Quand l'athlète tunisienne Habiba Ghribi mène le combat national de lutte contre les violences faites aux femmes. HUFF POST MAGHREB.COM.
34. Boukhayatia, R. (2017, novembre 23). Tunisie : la campagne choc contre les violences faites aux femmes qui fait polémique. HUFF POST MAGHREB.COM.
35. Bourdieu, P. (1990). La domination masculine. Actes de la recherche en sciences sociales, 84(1), 2-31.
36. Bourdieu, P. (1998). La domination Masculine. Paris, France : Éditions du Seuil.
37. Bozon, M., & Leridon, H. (1993). Les constructions sociales de la sexualité. Population (French Edition), 48(5), 1173. <https://doi.org/10.2307/1534174>
38. Branger, M. J.-G. (16 Septembre 2004). L'égalité des chances pour les femmes et les hommes de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe. Bruxelles, Belgique : Union européenne.
39. Brown, E. (2012). Les enquêtes « ENVEFF » sur les violences envers les femmes dans la France hexagonale et ultramarine. Pouvoirs dans la Caraïbe Revue du Centre de recherche sur les pouvoirs locaux dans la Caraïbe, (17), 43-59. <https://doi.org/10.4000/plc.860>
40. Bureau de coopération interuniversitaire. (2017). Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire. Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS). Adopté par le Conseil d'administration, le 14 octobre 2016 (2e édition éd.). Québec, Canada : Bibliothèque et Archives nationales. (170 p). Repéré à http://www.crepuq.qc.ca/IMG/pdf/Rapport-GT-PHS_adopté-CA_2016-10-14-VF.pdf
41. Butler, J. (2005). Trouble dans le Genre. Pour un Féminisme de la subvention, trad. de l'américain par C. Kraus. Paris, France : La Découverte. (284 p)
42. Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Townsend, R., Lee, H., Bruce, C. et Thomas, G. (2015). Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct. The University of Pennsylvania Rockville, Maryland: Westat. (251 p.)
43. Capdevila, L., Cassagnes, S., Cocaud, M., Godineau, D., Rouquet, F., & Sainclivier, J. (Éd.). (2003). Le Genre face aux mutations. Masculin et féminin, du Moyen Âge à nos jours Presses universitaires de Rennes. (420 p)
44. Cardi, C., Naudier, D., & Pruvost, G. (2005). Les rapports sociaux de sexe à l'université : au cœur d'une triple dénégaration. L'Homme et la société, 158(4), 49. <https://doi.org/10.3917/lhs.158.0049>
45. Carmen, G., & Thériault, L. (2005). Faire le lien entre les déterminants sociaux de la santé et la violence faite aux femmes. Canada, Atlantique : Ph. D. Université du Nouveau-Brunswick, Institut d'été sur les collectivités sûres et en santé au Canada atlantique.

46. CAWTAR. (2009). Compendium of good practices: addressing gender based discriminatory social beliefs and practices.
47. CAWTAR. (2010). Profile des femmes leaders en France, Italie, Liban et Tunisie : Rapport de synthèse.
48. CAWTAR. (2010a). Catalogue of posters to fight gender-based violence⁽³⁷⁴⁾.
49. CAWTAR. (2010b). Directory of governmental and non-governmental institutions to support women and girls' survivors of violence: Together against gender-based violence.
50. CAWTAR. (2013). Rural women and local development : regional synthesis report : Tunisia, Palestine and Jordan⁽³⁷⁵⁾.
51. CAWTAR. (2013a). vulnerable groups and decent housing right: Analytic study on housing policy in Egypt⁽³⁷⁶⁾.
52. CAWTAR. (2013b). Women and menstruation the concretization of getting out of violence of out of it: qualitative study on women and violence during the cycle life⁽³⁷⁷⁾.
53. CAWTAR. (2014). A policy document towards policies combating domestic gender-based violence in Tunisia⁽³⁷⁸⁾.
54. CAWTAR. (2014a). Gender and decentralization in Jordan, Libya, Tunisia and Yemen.
55. CAWTAR. (2014b). Gender domestic violence in Tunisia, legal guide for services providers⁽³⁷⁹⁾.
56. CAWTAR. (2014c). Guide des journalistes : appuyez sur une couverture équitable des élections dans une perspective de Genre⁽³⁸⁰⁾.
57. CAWTAR. (2015). Arab Women in Virtual Debate. A Study of Women's Representations in Traditional Media Facebook Pages⁽³⁸¹⁾.
58. CAWTAR. (2015a). Mapping Scandinavian Research about Women in Public Life, published in English 1970-2015.
59. CAWTAR. (2016). Rapport sur le développement des femmes arabes : femmes arabes et législations⁽³⁸²⁾.
60. CAWTAR. (2017). Femmes, Leadership et participation à la vie publique et politique en milieu local : cas des localités de Gafsa et de Médenine.
61. CAWTAR. (2017a). Les associations locales et le Genre : projet de dialogue et paix sociale⁽³⁸³⁾.
62. CAWTAR. (2017b). Les Femmes marginalisées dans le secteur informel (Tunisie, Maroc, Egypte) : la situation actuelle, les défis et les bonnes pratiques⁽³⁸⁴⁾.
63. CAWTAR. (2018). Arab women and the strategy for development in the local medias.
64. CAWTAR, & UNFPA. (2009). Arab Adolescent: values and Human rights. Bahrain, Lebanon, Egypt, Tunisia, Morocco⁽³⁸⁵⁾.

369. Titre original du document : دليل للمصنفات لمناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي

370. Titre original du document : المرأة الريفية والتنمية المحلية : دراسة إقليمية خليجية وتقييمية : تونس، فلسطين، الأردن

371. Titre original du document : الفئات المهمشة والحق في السكن اللائق : دراسة خليجية حول السياسات الإسكانية الموجهة للفئات المهمشة في مصر

372. Titre original du document : المرأة والحض : تكريس للعنف أو الخروج منه؟ دراسة تأليفية حول المرأة والعنف أثناء دورة الحياة

373. Titre original du document : نحو سياسات مكافحة العنف المنزلي القائم على النوع الاجتماعي في تونس

374. Titre original du document : العنف المبني على النوع الاجتماعي في تونس : دليل قانوني لمقدمي ومقدمات الخدمات الاجتماعية

375. Titre original du document : دليل الإعلاميات والإعلاميين : التغطية الصحفية المنصفة للانتخابات من منظور النوع الاجتماعي

376. Titre original du document : المرأة العربية في النقاش الافتراضي. دراسة في مثلثات المرأة في صفحات الميديا التقليدية في الفيسبوك

377. Titre original du document : تقرير تنمية المرأة العربية : المرأة العربية والتشريعات

378. Titre original du document : الجمعيات المحلية والنوع الاجتماعي : مشاريع الحوار والسلام المجتمعي

379. Titre original du document : آليات مرور النساء من القطاع غير المهيكّل إلى القطاع المهيكّل في البلدان العربية

65. CAWTAR, & Stockholm University. (2015). Comparative studies of women in public life – theoretical and methodological challenges.
66. CAWTAR, & UNESCO. (2013). Politiques et jeunes femmes vulnérables en Tunisie : étude quantitative Gafsa Kasserine Tozeur.
67. CREDIF. (1996). Femmes tunisiennes et production scientifique Volume 1 Bibliographie.
68. CREDIF. (1997). Femmes tunisiennes et production scientifique Volume 2 Analyse.
69. CREDIF. (2016). La Femme, Acteur émergent Dynamique de l'activité et rapports de Genre face aux mutations multiformes du monde rural Etude sociologique dans le Centre-Ouest de la Tunisie.
70. CREDIF. (2016a). La précarité économique : vie des femmes licenciées du travail.
71. CREDIF. (2016b). La revue du CREDIF sur Le chômage des diplômées.
72. CREDIF. (2016c). La violence fondée sur le Genre dans l'espace public en Tunisie. (195 p)
73. CREDIF. (2017). Retour sur deux années de mobilisation pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, Rapport d'activités 2015-2016. (104 p)
74. CREDIF. (2017a). Tunisiennes et action politiques en contexte postrévolutionnaire.
75. CREDIF, & le Fonds des Nations Unies pour la Population /UNFPA. (2017). Enquête qualitative sur les services de prise en charge des femmes victimes de violences auprès des prestataires des services et usagers (Grand Tunis). (194 p)
76. CREDIF, & ONU Femmes. (2016). La violence fondée sur le Genre dans l'espace public en Tunisie.
77. Chipasula-Banda, M., Gomile-Chidyaonga, F., Hendriks, S., Kachika, T., Mitole, Z., & White, S. (2005). Violence sexuelle et vulnérabilité des femmes à la transmission du VIH au Malawi. Les droits des femmes. Revue internationale des sciences sociales, 186(4), 715. <https://doi.org/10.3917/riss.186.0715>
78. Collectif 95 Maghreb Égalité Friedrich Ebert Stiftung. (1999). Les maghrébines entre violences symboliques et violences physiques (Algérie, Maroc, Tunisie) -Rapport Annuel 1998-1999.
79. Cromer, A. S., CLASCHEs CPED, É. F. Guillopé, Colette, & Picard, R. T. (2015). Le Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche : Vade-mecum à l'usage des établissements.
80. De Gasparo, C. (2003). Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique. Cahiers du Genre, 35(2), 165. <https://doi.org/10.3917/cdge.035.0165>
81. Debauche, A., & Hamel, C. (2013). Violence des hommes contre les femmes : quelles avancées dans la production des savoirs ? Nouvelles Questions Féministes, 32(1), 4. <https://doi.org/10.3917/nqf.321.0004>
82. Denieuil P. (2003). Les femmes entrepreneures tunisiennes. Paroles et portraits. Préface de Lilia Ben Salem. CREDIF. (179 p).
83. Denieuil, P. (2005). Femmes et entreprises en Tunisie : Essai sur les cultures du travail féminin (Socio-anthropologie) (French Edition) (HARMATTAN éd.). Paris, France : L'HARMATTAN.
84. Deschamps, M., Sorel, O., Dieu, E., & Allain, P. (2017). Évaluation des aptitudes exécutives et de cognition sociale dans la violence sexuelle : une étude de cas. Revue de neuropsychologie, 9(3), 178. <https://doi.org/10.3917/rne.093.0178>

85. Detrez, C. (2002). *La Construction sociale du corps (Points essais) (French Edition) (Points essais éd.)*. Paris, France : POINTS.
86. Douglas, M. (2001). *De la souillure. Essai sur les notions de pollution et de tabou*. Paris, La Découverte.
87. Douki Dedieu, S. (2000). *Le harcèlement sexuel au Maroc : étude sociologique et juridique*. ADFM-Casablanca, éd. Le fennec. (212 p).
88. Dubesset, M. (2003). Cécile DAUPHIN, Arlette FARGE (sous la direction de) *De la violence et des femmes*, Paris, Albin Michel, 1997. *Clio. Histoire, femmes et sociétés, Le Genre de la Nation (12/2000)*, 201.
89. Ducros A., Panoff M. (direction), *La frontière des sexes*. (1996). *Revue française de sociologie*, (37-4), 671.
90. Dupré, M.-C. (2004). Françoise Héritier & Margarita Xanthakou, eds, *Corps et Affects. L'HOMME, 2006 : Des raisons du terrain (179)*, 245-246.
91. Duret, P., Rousset, P., & de Singly, F. (2005). *Le corps et ses sociologies*. Paris, France: Armand Colin.
92. Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2013). *Women and participation in the Arab uprising: a struggle for justice*.
93. El Ghazaoui, A. (2015). *Les femmes dans l'espace public : le harcèlement sexuel*. Casablanca, Maroc : Afrique Orient. (181 p)
94. ONU-Femmes, OMS, UNFPA, UNDP, & UNODC. (2015). *Paquet de services essentiels pour les femmes et les filles victimes de violence*.
95. Falquet, J., Hirata, H., Kergoat, D., Labari, Brahim, Le Feuvre, N., & Sow, F. (2010). *Le Sexe de la mondialisation - Genre, classe, race et nouvel (ACADEMIQUE) (Les Presses de Sciences Po éd. Paris, France : SCIENCES PO. V(278 P)*
96. Faniko, K. (2015). *Genre d'accord, mérite d'abord ? Une analyse des opinions envers les mesures de discrimination positive (PLG.HUMANITIES) (French Edition) (1ère éd.)*. Berne, Suisse : Peter Lang.
97. Faniko, Klea, Lorenzi-Cioldi, F., Sarrasin, O., & Mayor, E. (2015). *Gender and Social Hierarchies Perspectives from social psychology, (1st Edition, Vol. 194)*. Londres, London : Routledge.
98. Fassa, F., & Kradolfer, S. (2010). *Le plafond de fer dans l'université. Femmes et carrières*. Genève, Suisse : Presses Universitaires Romandes.
99. Fassa Recrosio, F., Kradolfer, S., & Paroz, S. (2012). *Enquête au royaume de Matilda. La relève à l'Université de Lausanne (11e éd., Vol. 2012)*. Lausanne, France : NCCR LIVES.
100. Fine, A. (1998). Françoise HÉRITIER, *Masculin, Féminin. La pensée de la différence*. Paris, O. Jacob, 1996. *Femme, Genre, Histoire, Georges Duby et l'histoire des femmes (8)*.
101. UNFPA. (2016a). *Cartographie des services destinés aux femmes victimes de violences ou en situation de vulnérabilité en Tunisie*.
102. UNFPA. (2016b). *Stratégie Nationale de lutte contre les violences faites aux femmes (VFF) à travers le cycle de vie*.
103. UNICEF & PARJ. (2016). *Appui à la mise en œuvre et au suivi de la stratégie de communication – justice juvénile, Rapport d'état des lieux, Baseline, Enquêtes effectuées dans les gouvernorats de Manouba et de Gabès*.

104. Fougeyrollas-Schwebel, D., & Réseau interdisciplinaire et interuniversitaire national sur le Genre. (2003). *Le genre comme catégorie d'analyse* (Bibliothèque du féminisme éd.). Paris, France : L'Harmattan.
105. Freedman, J. (1997). *Femmes politiques : Mythes et symboles* (Logiques politiques) (French Edition) (0 éd.). Paris, France : L'Harmattan.
106. Gaspard, F., Servan-Schreiber, C., & Le Gall, A. (1992). *Au pouvoir, citoyennes ! Liberté, égalité, parité* (Essais). Paris, France : Seuil.
107. Giraud, F. (2009). *Michel Bozon, Sociologie de la sexualité* (128e éd.). Paris, France : Armand Colin, coll.
108. Grihom, M.-J. (2015). Pourquoi le silence des femmes ? Violence sexuelle et lien de couple. *Dialogue*, 208(2), 71. <https://doi.org/10.3917/dia.208.0071>
109. Hammami, E. (2007). Le vécu différentiel de la violence de Genre. Étude de cas de deux lignées d'hommes et de femmes en milieu rural. In D. Mahfoudh Draoui & M. Horchani (Éd.), *Femmes et Genre. Regards croisés de jeunes chercheurs*. AFTURD, Tunis, Tunisie.
110. Hamza, N. (2006). Les violences Fondées sur le Genre. Manuel de formation à l'attention des écoutantes du réseau ANARUZ. In *Rapport de Réseau National des Centres d'Écoute des Femmes Victimes de Violences*. Casablanca, Maroc : ANARUZ.
111. Hirata, H. S., Laborie, F., & Le Doaré, H. (2000). *Dictionnaire critique du féminisme* (La politique d'aujourd'hui éd. Paris, France : PUF.
112. Hirigoyen, M. F. (2003). *Violencia en la pareja : la deteccion de la violencia psicologica*. Madrid, Espagne : Direction General de la mujer.
113. Hotier, H. (2002). L'arrangement des sexes de Erving Goffman, Paris : La Dispute, coll. *Le Genre du monde*, 2002. *Communication et organisation*, (21). (128 p).
114. Institute for Women's Studies. (2006). *Domestic violence in the Palestinian territory, analytical study*. Birszeit, Palestine: Birzeit, Palestinian central bureau of statistics. (96 p).
115. Jaquier, V. (2010). *Multidimensionnalité des violences envers les femmes, la Suisse en regard des Etats-Unis : pertinence et validité d'une comparaison*, Thèse de doctorat, Faculté de droit et des sciences criminelles (Ecole des sciences criminelles, Institut de criminologie et de droit pénal. Lausanne).
116. Jeni, K. (2017). *Gender based violence and the law*. GOVERNANCE and THE LAW. éd. Washington, États-Unis : World Bank (46 p.)
117. Karrou, M. (2001). *Privé public en Islam*. Tunis, Tunisie : IRMC.
118. KARSENT, B. (1985). *Techniques du corps et normes sociales : de Mauss à Leroi-Gourhan*. *Techniques du corps et normes sociales : de Mauss à Leroi-Gourhan*, *Intellectica* 1-2(26-27), 227-239.
119. Kaufmann, J. (1998). *Corps de femmes, regards d'hommes : sociologie des seins nus*. Paris, France: Pocket.
120. Kearney, L. K., & Rochlen, A. B. (2012). Mexican-American and Caucasian university men's experience of sexual harassment: A preliminary report. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(3), 264-269. <https://doi.org/10.1037/a0025031>
121. Lamoureux, D. (1997). Françoise Gaspard : Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe. *Recherches féministes*, 10(2), 231.

122. Lamoureux, D. (1998). Joan W. Scott : La citoyenne paradoxale. Les féministes françaises et les droits de l'homme. *Recherches féministes*, 11(2), 204. <https://doi.org/10.7202/058013ar>
123. Lamoureux, D. (2003). Françoise Héritier, Masculin / Féminin II. Dissoudre la hiérarchie. Paris, Odile Jacob, 2002. *Anthropologie et Sociétés*, 27(2), 214. (433 p).
124. Le Seuil. (1994). Le commerce des corps. *Actes de la recherche en sciences sociales*, (104), 96.
125. Le Verso, T. (2001). A Survey of Unwanted Sexual Experiences Among University of Alberta Students. Alberta, Canada: University of Alberta Sexual Assault Centre.
126. Lieber, M. (2008). Genre, violences et espaces publics - La vulnérabilité des femmes en question (ACADEMIQUE). Paris, France: Les Presses de Sciences Po.
127. Lieber, M. (2009). Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait et Anne Revillard : Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le Genre. *Nouvelles Questions Féministes*, 28(2009/3), 135-138.
128. Madani, K. (2005). Étude sur la violence liée au sexe : état des lieux sur les aspects juridiques et la prise en charge actuelle des femmes victimes de violences en Tunisie. Tunis, Tunisie, ONFP.
129. Mahfoudh Draoui, D. (2008). Degré d'adhésion de la population tunisienne aux valeurs égalitaires. Rabat : Ed. Collectif 95 Maghreb Égalité. AFTURD & UGTT.
130. Mahfoudh Draoui, D. (2012). Une analyse Genre de la situation avant et après le 14 janvier 2011. Ed. GIZ, Tunis.
131. Mahfoudh Draoui, D. (2013). Les associations qui œuvrent pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Tunisie. (31 p)
132. Mahfoudh Draoui, D., & Horchani, M. (2007). Femmes et Genre. Regards croisés de jeunes chercheurs. Tunis, Tunisie : AFTURD.
133. Mahfoudh Draoui, D., Horchani, M., Rajab, S., & Elbour, H. (2001). Divorce, violence et droits des femmes. Tunis, Tunisie : AFTURD.
134. Mahfoudh Draoui, D., Horchani, M., & Safa, B. (2007). Femmes «travailleuses», femmes libres ou aliénées ? Tunis, Tunisie, In Mahfoudh Draoui, D., & Horchani, M. (2007). Femmes et Genre. Regards croisés de jeunes chercheurs. Tunis, Tunisie : AFTURD.
135. Mahfoudh Draoui, D., & Melliti, I. (2006). De la difficulté de grandir Pour une sociologie de l'adolescence en Tunisie. Tunis, Tunisie : Centre de Publication Universitaire.
136. Majid, K. (2003). A l'école de l'impunité : harcèlement sexuel en milieu scolaire et universitaire. Collection Brisons le silence. Casablanca, Maroc : Edition le Fennec. (105 p).
137. Marcel, M., & Marcel, F. (1990). Une lettre inédite de Marcel Mauss à Roger Caillois du 22 juin 1938 (Actes de la recherche en sciences sociales éd., Vol. 84). Paris, France : Masculin/féminin-2.
138. Marie, B. de V., Sylviane, C., Josiane, P., & Françoise, T. (1998). Viviane Gonik, Thanh-huyen Ballmer-Cao, Hommes/Femmes : métamorphoses d'un rapport social : actes du colloque du 21 mars 1997. Chêne-Bourg, Georg Éditeur, (Lug), In : Formation Emploi (66), 101-102.
139. Marie-Victoire Louis. (2006). Le séminaire international de Tunis sur les violences exercées contre les femmes. 11-13 novembre 1993. PROJETS FÉMINISTES, (Numéro 3), 146-151.

140. Marquet, J. (2004). Normes et conduites sexuelles : Approches sociologiques et ouvertures pluridisciplinaires (Famille, couple, sexualité) (French Edition). Gand, Belgique : Academia Press.
141. Martinez, O., & Krane Jacqueline, J. (2005). Un décalage entre théorie et pratique ? Violence conjugale et femmes issues des minorités ethniques. Le Journal International De Victimologie, Année 3, (3), 10.
142. Marzano, M. (2009). Vers l'indifférenciation sexuelle ? ETUDES : Revue de culture contemporaine, (Études 2009/7-8 Tome 411), 41-50.
143. MAFFEPA (2004). La violence dans la famille et dans la société.
144. MAFFEPA & Coopération Espagnole. (2016). La situation des femmes en milieu rural tunisien.
145. MAFFEPA & UNFPA. (1998). Violence against girls and women: an urgent public health priority. Tunis, Tunisie : Gender theme group.
146. MAFFEPA & Le Fonds des Nations unies pour la population /UNFPA. (2009). La Violence Fondée sur le Genre à travers le cycle de vie.
147. Monjaret, A. (2014). Un homme enquête chez les femmes entrepreneures Tunisiennes. In C. Pugeault (Éd.), Le sexe de l'enquête (Presse éd.). Cachan, France : ENS.
148. Moreau de Bellaing, L. (2000). Christine Delphy, L'ennemi principal. L'Economie politique du patriarcat, Paris, Éditions Syllepse, Coll. « Nouvelles questions féministes », 1999. L'Homme et la société, 211-212.
149. Najjar, S. (2013). Le cyber activisme au Maghreb et dans le monde arabe. Paris, France : IRMC.
150. Najjar, S., & Kerrou, M. (2007). La décision sur scène : un regard sociologique sur le pouvoir décisionnel des femmes tunisiennes, préface de Pierre-Noël Denieuil. Tunis, Tunisie : CAWTAR.
151. Nations Unies. (1996). Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes. Beijing, 4-15 septembre 1995.
152. Nations Unies, Assemblée Générale. (2006). Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes.
153. Nations Unies Droits de l'Homme Haut-commissariat. (1995). Conférence mondiale sur les droits de l'homme, 14 – 25 juin 1993, Vienne, Autriche. DPI/1394, (Rev.1/HR-95), 93241.
154. Observatoire Genre et Egalité des Chances au CREDIF /OGEC. (2016). Une lecture analytique pour la construction d'indicateurs de la VBG dans les moyens de transport.
155. ONFP. (2007). La Violence Fondée sur le Genre en Tunisie, Etat des Lieux.
156. ONFP. (2010). Enquête Nationale sur la Violence à l'Egard des Femmes en Tunisie.
157. ONU Femmes. (2015). Rapport National Genre Tunisie 2015. Tunis, Tunisie : Institut National de la Statistique/ INS.
158. ONU Femmes. (2016). Rapport Annuel 2015-2016 Pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes dans le monde entier. Les initiatives, les programmes, les partenaires pour l'autonomisation économique des femmes et pour l'élimination de toutes les formes de violences à l'égard des femmes et des filles.
159. OMS. (2003). Priorité aux femmes Principes d'éthique et de sécurité recommandés pour les recherches sur les actes de violence familiale à l'égard des femmes.

160. OUAILI MALLEK, H. (2018). Pour une stratégie nationale pour la production d'indicateurs des violences faites aux femmes à partir des registres administratifs. Tunis, Tunisie : Editions Centre de Recherche, de Documentation et d'Information sur la Femme/ CREDIF. (123 p).
161. OXFAM. (2012). Éradiquer les violences faites aux femmes guide à l'intention du personnel d'OXFAM.
162. Pascale, M. (1998). La Politique des sexes. Sylviane Agacinski. Les cahiers du Genre, Précarisation et citoyenneté (23), 145-147.
163. Pezé, M. (2003). Corps et travail. Cahiers du Genre, 35(2), 141. <https://doi.org/10.3917/cdge.035.0141>
164. Pfefferkorn, R., & Bihl, A. (2002). Hommes, femmes, quelle égalité ? école, travail, couple, espace public (SOCIAL ECO H C). Paris, France : Les éditions de l'Atelier/ Editions ouvrières.
165. Philippe, A., Nathalie, B., Michel, B., Busscher, P.-O. de, Christin, O., Donk, L., Spencer, B. (1999). Sur la Sexualité. Actes de la recherche en sciences sociales, (Vol. 128).
166. Rejeb, S. (1998). Le divorce d'après le vécu des femmes tunisiennes cadres. Revue Tunisienne des Sciences Sociales, CERES, 87(84).
167. Réseau National des Centres d'Ecoute aux Femmes Victimes de Violences. (2006). Les violences fondées sur le Genre au Maroc : Rapport initial Analyse des plaintes enregistrées par les centres d'écoute et d'assistance juridique des femmes victimes de violence.
168. Réseau québécois en études féministes/RéQEF, Programme d'aide financière à la recherche et à la création de l'UQAM (volet Service aux collectivités), Condition féminine Canada. (2016). Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : rapport de recherche de l'enquête ESSIMU.
169. Résumés. 1990 (Actes de la recherche en sciences sociales éd., Vol. 83). Paris, France: Masculin/féminin-1.
170. Rhissassi, F. (2003). Femmes, violence et université au Maroc. Rabat, Maroc : La Croisée des chemins. (342 p)
171. Rogers, R. (2003). Christine BARD, Les femmes dans la société française au XXe siècle. Clio. Femmes, Genre, Histoire, (18 | 2003), 302-304.
172. Romdhani, I. (1999). Les représentations sociales de la violence conjugale, Mastère de sociologie. Sous la Direction de Mme Dorra Mahfoudh Draoui. Faculté des Sciences Humaines et Sociales de Tunis, Département de sociologie.
173. Romito, P. & Crisma, M. (2009). Les violences masculines occultées : le syndrome d'aliénation parentale. Empan, 73(1), 31. <https://doi.org/10.3917/empa.073.0031>
174. SOS femmes en détresse (Alger), Centre d'Ecoute et d'orientation juridique et psychologique pour femmes agressées, Casablanca, & ATFD. (2001). Femmes unies contre les violences, analyse de l'expérience maghrébine en matière de violences subies par les femmes. Casablanca, Maroc : Le Fennec. (220 p).
175. The World Organization Against Torture /OMCT. (2002). Violence Against Women in Tunisia. Report prepared for the Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

176. Thomassin, C., Amoussou, G., Dominguez, P., Fougeyrollas, D., Gillet, A., Le Clerc, S., Sterdyniak, J.-M. (2009). Enquête en Seine-Saint-Denis sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail (Enquête vsft-93). *Travailler*, 22(2), 59. <https://doi.org/10.3917/trav.022.0059>
177. Tremblay, M. (1997). Jane Freedman : Femmes politiques : mythes et symboles. *Recherches féministes*, 10(2), 233.
178. Tronquoy, P. (2005). Charpentier Isabelle. Genre et rapports sociaux de sexe. *Cahier Français, Comprendre la Société* (326), 91-95.
179. UBC Sexual Assault Panel. (2016). Sexual Assault at the University of British Columbia: Prevention, Response, and Accountability. Recommendations for President Martha Piper, President and Vice-Chancellor of the University of British Columbia.
180. UNFPA. (2010). Addressing Violence against Women and Girls in Sexual and Reproductive Health Services.
181. UNFPA-Tunisia (2017). Scorecard on Gender-based violence.
182. UE, RT, & UNFPA. (2016). Stratégie de plaidoyer autour de l'adoption de la loi organique relative à l'élimination de la violence à l'égard de la femme, et la révision des dispositions législatives discriminatoires. Tunis, Tunisie
183. UE (2014). Profil Genre de la Tunisie.
184. UGTT, Commission nationale des femmes travailleuses. (2015). Les femmes et la violence.
185. UNFT. (1992). Violence conjugale.
186. Université de Genève service Égalité. (2016). Carrière académique à l'Université de Genève : Le facteur humain. Etude psycho-sociale menée par Dre Klea Faniko. (52 p)
187. Université d'Ottawa. (2015). Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa.
188. University of Kabul. Gender Studies Institute. (2010). Gender based violence: A study of three universities in Afghanistan with Cooperation of UNDP and UNESCO.
189. Verdier, M. (2017, octobre 25). Tunisie, ici la violence, c'est le quotidien des femmes.
190. Vicente, F. C., & Benevento, L. (2016). Femmes, Genre et violence. *Revue d'Histoire Critique, 2016 : Partir, travailler, s'organiser (XVIIIe-XXe siècles)* (132), 207-218.
191. Vigarello, G. (2011a). Violence sexuelle et mutations culturelles. *Esprit*, Juillet (7), 6. <https://doi.org/10.3917/espri.1107.0006>
192. Welzer-Lang, D. (1996). Les hommes violents. Paris, France : Editions Indigo & Côté femmes.

