

Harcèlement sexuel, mythe ou réalité au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo

BISOMEKO MBAMBU Zawadi*

Résumé

Dans la ville de Butembo, plusieurs organisations féminines organisent des séances de sensibilisation contre le harcèlement sexuel en milieu scolaire, supérieur et universitaire. Selon une certaine opinion, le harcèlement sexuel est une excuse que nombreuses étudiantes se font pour justifier leurs échecs et ainsi leur incapacité. Estimant que cette perception renforce la banalisation de cette réalité, nous avons effectué des investigations afin de comprendre si le harcèlement sexuel est réellement présent au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo et s'il y a des mesures de prévention et de réponse mises en place pour le contenir au sein des institutions susmentionnées.

Les résultats révèlent que le harcèlement sexuel est une réalité à laquelle des étudiantes font face. Par ailleurs, les mêmes résultats démontrent que les institutions supérieures et universitaires de Butembo n'ont pas mis en place des mesures spécifiques pouvant permettre de prévenir et répondre au harcèlement sexuel.

Mots clés: *Harcèlement sexuel, réalité, Institutions supérieures et universitaires.*

Abstract

In the city of Butembo, several women's organizations organize awareness sessions against sexual harassment in schools, higher education and universities. According to a certain opinion, sexual harassment is an excuse that many students make to justify their failures and thus their incapacity. Believing that this perception reinforces the trivialization of this reality, we carried out investigations in order to understand whether sexual harassment

* Enseignante à l'**Université de l'Assomption au Congo – UAC** –, Domaine de Sciences de Développement, Département de Planification Régionale. Email : zawabiso@gmail.com, Téléphone : +243994005042.

is really present within the higher and university institutions of Butembo and whether there are prevention and response measures put in place to contain it within the institutions invoked.

A qualitative and quantitative approach supported by documentary exploitation, surveys and structured and semi-structured interviews, content analysis revealed that the actions carried out within the higher and university institutions of Butembo demonstrated to us that sexual harassment is a reality to which female students face.

Furthermore, through this article, we have demonstrated that higher and university institutions in Butembo have not put in place specific measures that can prevent and respond to sexual harassment.

Keywords: *Sexual harassment, Reality, Higher and university institutions.*

I. Introduction

Au milieu des années soixante-dix, la question de harcèlement sexuel a été traitée comme une discrimination en raison du sexe par le mouvement féministe radical étatsunien. Ce mouvement a traité du harcèlement sexuel en milieu de travail. Dès lors, plusieurs auteurs ont traité de la question pour expliquer les situations difficiles auxquelles les femmes font face dans le milieu du travail et dans le milieu de formation pour demander que des mesures soient prises.

C'est le cas de Catharine Mackinnon (1979), militante et professeure en droit, mettant un lien entre les concepts juridiques et expérience des femmes sur les questions de harcèlement sexuel en milieu de travail qui, parfois, font face aux situations telles que des faveurs sexuelles sont prises comme *quid pro quo* pour le maintien dans l'emploi ou l'avancement, a milité pour que le harcèlement sexuel à l'égard des femmes travailleuses soit légalement reconnu comme une discrimination sexuelle du fait qu'il vise les femmes en tant que groupe social et porte atteinte à leur droit de travailler dans des conditions égales.

Yvette Onibon Doubogan et Elisabeth Hofmann (2016), dans leur étude sur les perceptions sociales du harcèlement sexuel, ses différentes facettes et implications sociales en milieu universitaire au Bénin, ont révélé trois types d'implications possibles qui sont fonction de leur attitude face à la pression de leurs enseignants. Certaines étudiantes cèdent aux avances des enseignants et réussissent brillamment, mais sont incapables de mettre en évidence les connaissances acquises. D'autres étudiantes naviguent entre résistance et acceptation, d'autres encore refusent catégoriquement de se laisser faire. Cette dernière catégorie fait face à des échecs qui les contraignent parfois de changer de faculté ou même d'institution et parfois au final d'abandonner les études et présentent parfois des troubles psychosomatiques, une possible dépression nerveuse, l'anxiété, le sentiment de culpabilité, ...

Considérant que le harcèlement sexuel est une situation sociale pouvant être vécue différemment suivant les contextes. Les personnes qui le vivent peuvent s'exprimer ou pas selon les personnes en présence. Nous avons voulu comprendre, à travers cette démarche, si c'est une réalité au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo.

Les rapports entre les hommes et les femmes dans différents domaines de la vie se caractérisent souvent par des différences de considération, de traitement entre ceux-ci. Ces différences se traduisent par des discriminations qui placent souvent les hommes dans une position de dominant et les femmes dans une position de dominée. C'est ce que Judith Déry Baillargeon (2018), empruntant la définition adoptée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec, désigne par sexisme qu'elle présente comme « *une forme de discrimination basée sur le sexe, qui repose sur un ensemble de croyances, de valeurs, d'attitudes et de modèles stéréotypés et intériorisés. Il divise rôles, habiletés, intérêts et comportements selon le sexe, ce qui a pour effet de limiter le développement de l'individu sur tous les plans : personnel, professionnel et social. Il a pour effet de limiter le potentiel de développement des individus et de discriminer, le plus souvent, les femmes* ». La reconnaissance des manifestations du sexisme dans les contextes scolaire et professionnel, Mémoire, Université.

Glick et Fiske estiment que le sexisme a un caractère ambivalent, il comporte donc des attitudes négatives qui traduisent le sexisme hostile et positives à l'égard des femmes qui traduisent le sexisme bienveillant. Le sexisme hostile chercherait à imposer le pouvoir des hommes ainsi que les rôles traditionnels en considérant les femmes, entre autre, comme des objets sexuels, et ce, en soulignant les caractéristiques négatives des femmes. Il est vite remarqué et combattu par les femmes/ féministes. Par contre, le sexisme bienveillant est une idéologie traditionnelle qui idéalise les femmes, mais ce, dans les rôles traditionnellement féminins. Même si elle se manifeste sous forme d'attitudes d'apparence positive envers les femmes, il s'agit d'une idéologie sexiste, car elle présuppose une division traditionnelle des rôles ainsi que les stéréotypes basés sur le genre. Le sexisme bienveillant a été moins facilement reconnu que le sexisme hostile comme une forme de sexisme en raison de la connotation positive du sexisme bienveillant. Compte tenu de la forme positive que prennent les manifestations de sexisme bienveillant, il est plus difficile de constater le sexisme derrière le propos de la personne qui fait preuve de sexisme bienveillant. Il n'est donc pas combattu avec la même intensité que le sexisme hostile.

Kaïss Maïa (2020) indique que « *les recherches menées dans le monde professionnel démontrent que le sexisme bienveillant est particulièrement efficace pour diminuer la performance objective des femmes dans des tests d'intelligence* ». Plus que d'agir sur leurs aptitudes, le sexisme bienveillant amène les femmes à intérioriser l'infériorité que leur statut leur confère. Elle amène les femmes à objectiver leur incompétence et leur non performance. Les abus sexuels en milieu universitaire, au nombre desquels figure le harcèlement sexuel, font partie du sexisme bienveillant. En effet, comme l'indique le Docteur Katsurana Jules, (2021) « *lorsqu'une étudiante obtient des points, de l'argent ou d'autres faveurs de la part d'un enseignant ou d'un responsable d'école, elle croit en tirer profit, et parfois l'harcéleur pense faire du bien à ladite étudiante. Pourtant, cette attitude freine les possibilités de cette étudiante de croire à ses propres efforts et de développer ses propres capacités en vue de la réussite. Ainsi les conséquences de l'acte sont beaucoup plus durables que les gains éphémères* »

Cet article consiste à questionner les tendances du harcèlement sexuel au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo, la perception du phénomène par les

étudiantes ainsi que les responsables de ces institutions et les mesures mises en place au sein de celles-ci pour combattre ce phénomène.

Ainsi, notre préoccupation peut-elle se traduire par la question principale ci-après :
Le harcèlement sexuel est-il réellement vécu au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo?

De la question principale nous formulons les questions spécifiques suivantes :

- Peut-il être prouvé qu'il y a des cas de harcèlement sexuel au sein des institutions d'enseignement supérieure et universitaire de Butembo ?
- Quelles sont les implications sociales du harcèlement sexuel au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo ?

Nous postulons, principalement, que le harcèlement sexuel est une réalité vécue au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo.

Particulièrement,

- Il peut être prouvé qu'il y a des cas de harcèlement sexuel au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo.
- Les implications sociales du harcèlement sexuel au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo comportent la frustration, des échecs aux cours des enseignants impliqués, des abandons, des changements d'institution pour les étudiantes qui rejettent les avances sexuelles des enseignants ou des réussites imméritées pour celles qui cèdent.

L'objectif de notre recherche est d'analyser les tendances du harcèlement sexuelles dans les institutions d'enseignement supérieur et universitaires de Butembo.

Spécifiquement, notre recherche vise à :

- Analyser s'il peut être prouvé qu'il y a des cas de harcèlement sexuel au sein des institutions d'enseignement supérieur et universitaire de Butembo.
- Identifier les implications sociales du harcèlement sexuel au sein des institutions d'enseignement supérieur et universitaire de Butembo.

La loi congolaise, quant au harcèlement sexuel, celui-ci comme « *un comportement persistant envers autrui, se traduisant par des paroles, des gestes, soit en lui donnant des ordres ou en proférant des menaces ou en imposant des contraintes, soit en exerçant des pressions graves, soit en abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions en vue d'obtenir de lui des faveurs de nature sexuelle* ». C'est une infraction punie de servitude pénale de un à douze ans et d'une amende de cinquante à cent mille francs congolais constants ou d'une de ces peines seulement et conditionnent les poursuites à la plainte de la victime. Dans le cadre de cet article, nous considérons comme harcèlement sexuel, les demandes/avances sexuelles d'un enseignant à une étudiante par le fait que l'enseignant a une autorité sur les étudiantes et ainsi une avance sexuelle de sa part à une étudiante peut être perçue comme un ordre et mettre cette dernière dans une situation intimidante de peur de l'échec, en cas de refus. Dans ce contexte, nous pensons que toute relation sexuelle entre un enseignant et une étudiante doit être automatiquement qualifiée de harcèlement par le fait qu'elle repose sur un rapport de pouvoir inégal mettant en évidence l'autorité de l'enseignant et la vulnérabilité de l'étudiante face à l'échec.

Engagée dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes et filles, c'est le souci de contribuer à assurer des meilleures performances des femmes, par la jouissance des conditions égales d'étude dépourvues de violence, en vue d'une participation optimale au développement qui est au centre de ce papier.

II. Approche méthodologique

2.1. Population et échantillon de la recherche

Notre population est constituée des femmes étudiantes de quatre institutions supérieures et universitaires de la ville de Butembo dont deux confessionnelles à savoir l'UCG et l'ULPGL ; et deux officielles notamment l'ISC et l'UOR. Selon les statistiques recueillies au sein des institutions, il s'agit de 1576 personnes dont 201 à l'ISC, 1032 à l'UCG, 98 à l'ULPGL et 245 à l'UOR.

Pour ce qui est de l'échantillon pour les enquêtes auprès des étudiantes, nous voulions nous inspirer du mode de calcul de Françoise Lafont qui propose de prendre en compte deux facteurs essentiels dans la détermination de l'échantillon notamment :

- la taille de la population mère ;
- la variabilité des caractéristiques de la population mère.

Elle propose la formule : $n = z^2 \times p (1 - p) / m^2$ où

n=taille de l'échantillon

z = niveau de confiance selon la loi normale centrée réduite (pour un niveau de confiance de 95%, $z = 1.96$, pour un niveau de confiance de 99%, $z = 2.575$).

p = proportion estimée de la population qui présente la caractéristique (lorsque inconnue, on utilise $p = 0.5$ ce qui correspond au cas le plus défavorable c'est-à-dire la dispersion la plus grande)

m = marge d'erreur tolérée (par exemple on veut connaître la proportion réelle à 5% près)

Cette formule détermine le nombre de personnes n à interroger en fonction de la marge d'erreur m que l'on peut tolérer sur une proportion de réponses p.

Pour notre travail, nous aurions voulu avoir une marge d'erreur de 2 % près avec un niveau de confiance de 95% mais compte tenu des difficultés d'atteindre certaines étudiantes du fait que les auditories des universités ne sont pas au même endroit, comme par exemple l'ISC et l'UOR qui ont chacun au moins trois sites pour les auditories, l'UCG en a deux; encore que même si vous allez à un site ce n'est pas évident que toutes les femmes de l'auditoire soient présentes, nous sommes parvenue à une marge d'erreur de 3,44% près.

Ainsi notre échantillon a été de :

$$N = (1,96^2 * 0,5 * (1 - 0,5)) / (0,0344^2) = 811$$

Tableau 1 : Répartition des étudiantes selon le type d'institution

Type d'institution	Effectif	Pourcentage
Confessionnelle	482	59,4
Publique	329	40,6
Total	811	100,0

Commentaire : Notre échantillon était composé de 811 dont 482 des institutions confessionnelles soit 59,4% et 329 des institutions publiques soit 40,6%

Quant à l'entretien avec les responsables des facultés, l'objectif était de rencontrer tous. Il convient de noter que le nombre de facultés/ départements ne correspond pas au nombre de responsables ; il n'y a qu'à l'ULPGL où chaque faculté a un responsable spécifique. Pour les autres institutions une personne peut chapeauter un, deux voire trois facultés/ départements.

Leur répartition selon les institutions se présente comme suit :

Tableau 2 : Répartition des responsables des facultés/départements par institution et par sexe

Institution	Nombre attendu			Nombre atteint		
	Hommes	Femme	Total	Hommes	Femme	Total
ISC	2	1	3	2	1	3
UCG	6	1	7	6	0	6
ULPGL	4	2	6	2	2	4
UOR	3	1	4	3	1	4
Total	15	5	20	13	4	17
Pourcentage	75	25	100	76,5	23,5	100

Commentaire : Il ressort de ce tableau qu'il y a plus d'hommes responsables des facultés/départements que des femmes à proportion de 75% contre 25%. Notre échantillon est de 17 sur 20 soit 85% parmi lesquels nous avons pu atteindre 76,5% d'homme et 23,5% de femmes.

2.2. Les variables d'analyse

Tableau 3 : Analyse des variables

Variables	Indicateurs	Technique de collecte	Sources d'information
Tendance du harcèlement sexuel en milieu universitaire	Prévalence des cas de harcèlement sexuel en milieu universitaire	Enquête	Les étudiantes
Mesures de protection contre le harcèlement sexuel au sein des universités	Mesures mises en place au sein des universités,	Entretien, Exploitation documentaire	Responsables des facultés/ Sections Règlements intérieurs, Rapports annuels
	<ul style="list-style-type: none"> Niveau de connaissance des mesures par les étudiantes et les enseignants Confiance des étudiantes face aux mesures en place 	Enquête	Étudiantes

2.3. Méthodes et techniques adoptées

Cet article cherchant à analyser les tendances de harcèlement sexuel et comprendre les mesures mises en place au sein des institutions universitaires nous a amené à adopter une

démarche de type aussi bien qualitatif que quantitatif à travers les méthodes descriptive, analytique, historique appuyées par différentes techniques telles que :

- La technique documentaire
- L'entretien structuré appuyé par un questionnaire
- Les entretiens semi structurés auprès des responsables des facultés.

III. Résultats

3.1. Tendances de harcèlement sexuel au sein des institutions supérieures et universitaires

Tableau 4 : Les Victimes des avances sexuelles des enseignants

Avez-vous déjà été victime des avances sexuelles proposées en échange de certaines faveurs au sein de votre institution ?	Fréquence	Pourcentage
Oui	69	8,56
Non	737	91,44
Total des personnes ayant répondues	806	99,4
Personnes n'ayant pas répondues	5	0,6
Total	811	100,0

Commentaire : Sur 811 enquêtées, 806 ont répondu à la question dont 69 soit 8,56% ont répondu avoir déjà été victimes des avances sexuelles de la part d'un enseignant, et 737 soit 91,44% ne l'ont pas été.

Tableau 5 : Institution des étudiantes victimes des avances sexuelles des enseignants

Avez-vous déjà été victime des avances sexuelles proposées en échange de certaines faveurs au sein de votre institution ?	Victime des avances sexuelles		Total
	Oui	Non	
Institution des confessionnelle	56	425	481
étudiantes publique	13	312	325
Total	69	737	806

Commentaire : Il ressort de ce tableau que sur 69 enquêté ayant rapporté avoir été victime d'avance sexuelle de la part d'un enseignant, 56 soit 81,16% (représentant 11,6% des répondantes des institutions confessionnelles) sont des institutions confessionnelle et 13 soit 18,84% (représentant 4% des répondantes des institutions publiques) sont des institutions publiques.

Tableau 6 : Implication des avances sexuelles des enseignants sur les étudiantes visées

Comment les avances sexuelles des enseignants vous ont-ils affectée?	Fréquence	Pourcentage
<i>Échec dans les cours</i>	24	34,78
<i>Conséquences psychologiques:</i> honte, peur, perte d'appétit, anxiété	33	47,83
<i>Conséquences sociales:</i> Stigmatisation	12	17,39
Total des personnes ayant répondues	69	100
Personnes n'ayant pas répondues	0	0
Total	69	100,0

Commentaire : Sur 69 enquêtées ayant reçu des avances sexuelles des enseignants, 34,78% ont échoué dans les cours des enseignants concernés, 47,83% ont un des conséquences psychologiques et 17,39% se sont senties stigmatisées .

Tableau 7 : Réalité de harcèlement sexuel au sein des institutions selon les responsables des facultés/départements

Pouvez-vous nous parler de la problématique de harcèlement sexuel au sein de votre institution ?	Fréquence	Pourcentage
Rumeurs	10	58,8
Accusations portées	3	17,6
Aucune information	4	23,5
Total	17	100,0

Commentaires : Il ressort de ce tableau que 58,8% des responsables des facultés/départements interrogés rapportent avoir entendu des rumeurs de harcèlement sexuel au sein de leurs institutions, 17,6% disent être au courant des allégations signalées de harcèlement sexuel au sein des universités et 23,5 % disent ne pas être informés des cas de harcèlement sexuelle au sein de leurs universités.

IV. Discussion des résultats

Dans la réalisation de notre étude réalisée dans 4 institutions d'enseignement supérieure et universitaire de la ville de Butembo dont deux officielles et deux confessionnelles, à savoir : l'Institut Supérieur de Commerce « ISC » de Butembo, une institution officielle ; l'Université Catholique du Graben "UCG" qui est une institution confessionnelle catholique ; l'Université Libre des Pays des Grands Lacs « ULPGL », une institution confessionnelle protestante et l'Université Officielle de Ruwenzori "UOR", une institution officielle, nous sommes partie de la question de savoir si la perception sur le harcèlement sexuel en milieu universitaire et les mesures mise en place sont de natures à contribuer dans la lutte contre ce fléau et contribuer à l'autonomisation de la femme. Nous nous sommes focalisée à un état des lieux sur les incidents de harcèlement sexuel au sein de ces institutions. Notre démarche nous a amenée à des résultats tels que le harcèlement sexuel est une réalité au sein des institutions supérieures et universitaires de Butembo et ses implications sociales sont multiples. En effet :

- D'une part un nombre important des responsables des facultés/départements font état des allégations (58,8%) et/ou rumeurs (17,6%) sur la présence des cas de harcèlement sexuel;
- D'autre part, bien qu'à faible proportion, les étudiantes confirment l'existence des cas de harcèlement sexuel au sein des institutions supérieurs et universitaires soit pour n'avoir été victimes (8,56%) soit pour avoir connu des étudiantes victimes (13%).
- Certaines étudiantes échouent ou abandonnent ou encore changent d'institution à la suite des avances sexuelles (34,78% ont échoué dans les cours des enseignants

concernés, 47,83% ont un des conséquences psychologiques et 17,39% se sont senties stigmatisées).

Ceci nous amène à la conclusion que nos hypothèses sont confirmées. Il convient de noter que le harcèlement sexuel est un phénomène mondial. Reconnaisant la volonté de plusieurs institutions à mettre fin au harcèlement sexuel, à travers différents messages, l'ONU Femmes estime que cela n'est pas suffisant et propose 5 domaines de travail nécessaires pour transformer les déclarations en action, afin que l'égalité et l'absence de discrimination deviennent la norme quotidienne : une tolérance zéro, un travail centré sur les victimes, une formation, une responsabilité collective (y compris des interventions des témoins) et la rationalisation des signalements . Des chiffres publiés par l'ONU montrent l'ampleur du harcèlement à travers le monde aussi bien dans le monde professionnel que dans le monde académique. Penser aux mesures pour lutter contre ce phénomène suppose une compréhension minimum de sa tendance, sa perception au sein des institutions concernées.

Conclusion

Ce papier avait l'objectif d'analyser les tendances du harcèlement sexuelles dans les institutions d'enseignement supérieur et universitaires de Butembo. Nos résultats montrent que le phénomène est réel. Plusieurs études ont démontré que le harcèlement est la forme de violence sexuelle la plus souvent subie dans le milieu de travail et le milieu universitaire et a un impact négatif sur les performances et la productivité des victimes qui sont principalement les femmes et filles. Engagée dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes et filles, c'est le souci de contribuer à assurer des meilleures performances de femmes, par la jouissance des conditions égales d'étude dépourvues de violence, en vue d'une participation optimale au développement qui nous a poussée à nous y intéresser.

Références bibliographiques

- Durkheim E. (1976), Rôle des universités dans l'éducation sociale du pays, in *Revue française de sociologie*, n°17.
- Freyssinet, J. & Domin, J. (1997), *Méthodes de recherche en sciences sociales*, Paris, Montchrestien, E.J.A.

- Kaïss Maïa (2020), *Le prince charmant préférerait-il que sa belle ne se réveille jamais ?*, Bruxelles : CPCP, Analyse n° 407.
- Lempen K. (), in *Au-delà du mobbing: le harcèlement sexuel comme outil de maintien du système de genre*.
- Mackinnon C.A. (1979), *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven and London, Yale University Press.
- Sarlet, M & Dardenne, B. (2012), Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres, in *L'Année psychologique* 3 Vol. 112.
- Doubogan, Y.O. et Ofmann, E. (Janvier 2016), *Harcèlement sexuel dans l'espace universitaire au Bénin: Représentations, facettes et implications sociales*.
- Katurana J. (2022), Support de cours de Genre et Développement, UAC, inédit.
- Miyouna P.R. (2011), *Le harcèlement sexuel en milieu universitaire : cas de l'Université Marien Ngouabi au Congo Brazzaville*, CERAPE, présenté à la 6ème Conférence Internationale Sur La Population Africaine, Ouagadougou, inédit, du 05 au 09 décembre 2011.
- Département de l'Evaluation des Opérations de la Banque Mondiale, *La femme et le développement : une évaluation du rôle de la Banque*, Bulletin No 200, Automne 2000.
- ONU Femmes (2019), *Éléments nécessaires : soutenir une évolution culturelle pour mettre fin au harcèlement sexuel*.
- RDC, Loi n°06/018 du 20 juillet 2006 Modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais, paragraphe 4, article 174d.
- Secrétariat Général Académique, Rapport annuel de gestion, ISC 2019-2020, 2020-2021 et fiche statistique 2021-2022.
- Dépliant de l'ULPGL version 2022.
- Dépliant de l'UOR version 2022.
- Secrétariat administrative, Présentation de l'UCG et fiche statistique des étudiants, UCG 2021-2022

Webographie

- <https://blog.questio.fr/determiner-taille-echantillon>, consulté le 16 juin 2022.
- <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/autonomiser/>, consulté le 16 septembre 2022.
- <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/femme/33217>, consulté le 16 septembre 2022.
- <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9preuve/30610>, consulté le 16 septembre 2022.
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>, consulté le 22 septembre 2022.
- <https://www.techno-science.net/glossaire-definition/Universite.html>, consulté le 22 septembre 2022

