

Harcèlement sexuel des enseignantes dans les universités africaines : Le cas du Cameroun.

Miraille Clémence MAWA (Ph.D)

Département d'Histoire et Archéologie, Université de Bamenda-Cameroun

PLAN

Introduction

1. Contexte de l'étude

1.1. Présentation des universités camerounaises

1.2. L'université camerounaise et la question de harcèlement sexuel

1.3. La recension des écrits

2. Cadres conceptuel, théorique et méthodologique

2.1. Cadre conceptuel

2.2. Considérations théoriques

2.3. Considérations méthodologiques

3

3. Analyse des données

3.1. Les causes et les manifestations du harcèlement sexuel des femmes universitaires

3.2. Les répercussions du harcèlement sexuel sur les femmes universitaires

3.3. Quelques moyens de lutte contre le harcèlement sexuel des femmes universitaires

Conclusion

INTRODUCTION

- ❑ La recrudescence des violences de genre en milieu éducatif notamment dans les universités
- ❑ Ces violences mettent en cause aussi bien les rapports sociaux entre les hommes et les femmes que les inégalités de pouvoir entre les sexes,
- ❑ Qu'elles soient morales ou physiques, elles mettent le plus souvent en relief , les violences perpétrées par les enseignants sur les étudiantes. Or le milieu universitaire est aussi un cadre professionnel dans lequel le personnel féminin est exposé aux violences multiples.
- ❑ Dans cette perspective, notre cours est centré sur les violences portées sur les enseignantes en milieu universitaire notamment le harcèlement sexuel.

PROBLEMATIQUE

□ Question centrale:

- ◆ Comment comprendre le harcèlement sexuel des femmes universitaires au Cameroun?

PROBLEMATIQUE

- ❖ Quelles peuvent en être les causes et les manifestations ?
- ❖ Quelles en sont les effets sur les performances des enseignantes victimes?
- ❖ Comment comprendre le silence des victimes ? Quels sont les moyens de lutte efficace?

1. Contexte de l'étude

1.1. Présentation des universités camerounaises:

11 universités d'Etat et de plusieurs institutions privées supérieures

- 1962: Création de l'université de Yaoundé
- 1993: réforme universitaire : création de nouvelles universités notamment Yaoundé I, Yaoundé II, Douala, Dschang, Buea , **Ngaoundéré**
- **2008**: université de Maroua
- **2010**: université de Bamenda
- **2022**: universités d'Ebolowa, Garoua et Bertoua

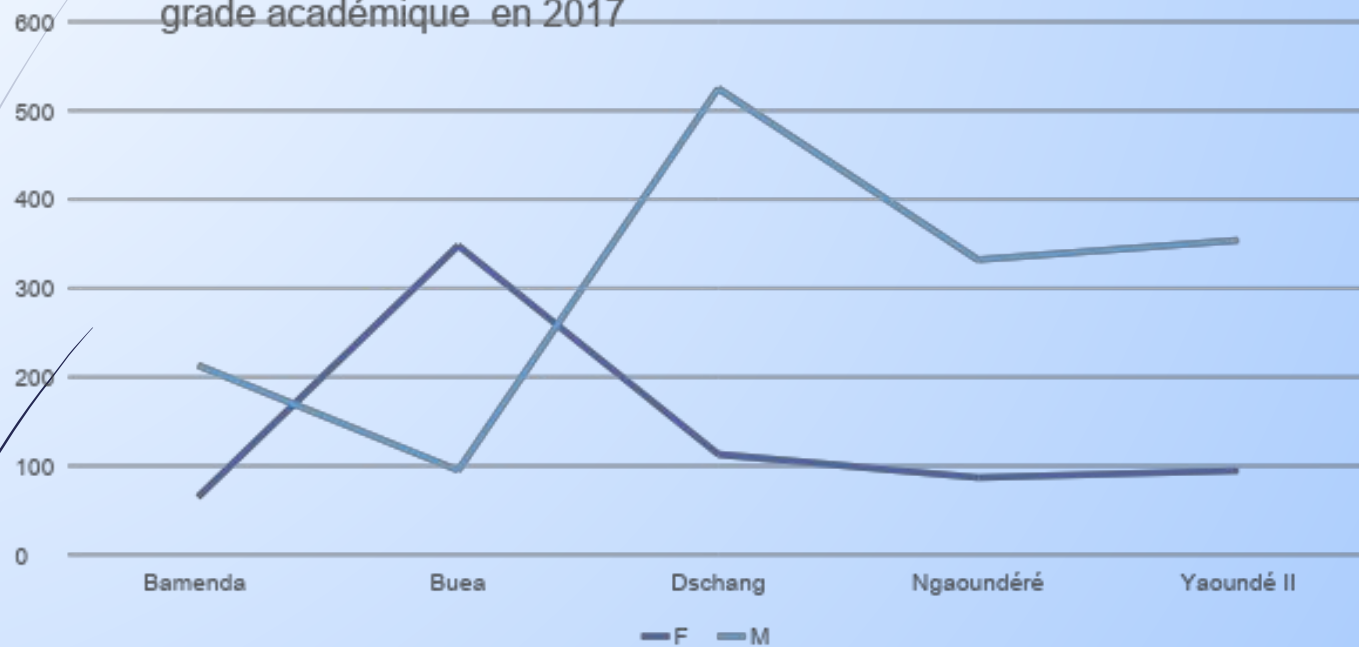
Contexte de l'étude2/2

Tableau 1 : Distribution du personnel enseignant dans les Universités d'État par grade académique

	PR			MC			CC			Ass			ATER			TOTAL		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
Bamenda	6	29	35	6	33	39	19	88	107	33	61	94	1	2	3	65	213	278
Buea	1	1	17	61	11	72	14	42	183	11	34	146	1	7	25	34	95	443
Dschang	6						1			2			8			8		
	3	52	55	9	14	15	71	20	273	25	74	99	5	54	59	11	525	638
Maroua					3	2		2								3		
	...	...	10	...	...	84	...	...	179	...	...	173	...	...	0	0	0	446
Ngaoundé	3	26	29	6	70	76	35	11	150	33	69	102	1	52	62	87	332	419
Yaoundé I								5					0					
	...	...	16	...	...	29	...	...	479	...	...	310	0	0	0	0	0	125
Yaoundé II			9			7												5
	2	45	47	14	85	99	48	15	204	31	69	99	0	0	0	95	354	449
Douala								6										
	...	...	25	...	...	11	...	...	370	...	...	244	...	...	0	0	0	754
Total						5												
	3	15	38	96	34	93	31	60	194	23	30	126	3	11	14	70	151	468
	0	3	5		2	4	4	3	5	4	6	7	4	5	9	8	9	2

Source : Annuaire statistique du ministère de l'enseignement supérieur 2017, p.12.

Distribution du personnel enseignant dans les Universités d'État par grade académique en 2017



1.2. L'université camerounaise et la question de harcèlement sexuel

- Le **harcèlement sexuel**= agression sexuelle = infraction pénale= violation des droits de l'homme= les sanctions et réparations relèvent de l'action de la police et de la justice pénale
- Les **dispositifs juridiques** : l'article 302-1 du Code pénal, qui stipule que :

Quiconque, usant de l'autorité que lui confère sa position, harcèle autrui en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est passible d'une peine d'un emprisonnement de six mois à un an et d'une amende de cent mille (100 000) à un million (1 000 000) de francs. (2) La peine est un emprisonnement de trois (03) à cinq (05) ans, si la victime est une personne mineure. (3) La peine est un emprisonnement de trois (03) à cinq (05) ans, si l'auteur des faits est préposé à l'éducation de la victime,

- L'article 49 du Décret n° 93/027 du 19 janvier 1993 portant dispositions communes aux universités au Cameroun stipule que :
« peuvent entrainer des sanctions disciplinaires tout manquement aux obligations professionnelles ...tout acte portant atteinte ou susceptible de porter atteinte à la dignité ou à la déontologie universitaire, tout acte partisan, isolé ou concerté de nature à empêcher le fonctionnement normal et régulier de l'institution. »
- En 2020, le Ministère de l'enseignement Supérieur (MINESUP) a clairement dénoncé le harcèlement sexuel en le classifiant parmi les agissements répréhensibles qui violent l'éthique et la déontologie administrative et académique. Il prescrit l'« **exercice sans faille du pouvoir disciplinaire à l'encontre des contrevenants aux règles éthiques et déontologiques... et l'opérationnalisation sans faille de toutes les instances chargées de juguler ces manquements.** »(Circulaire, 2020)
- Existence au sein du MINESUP une **Cellule de Lutte contre la Corruption et de Promotion de l'Ethique**

1.3. La recension des écrits

12

- C. Ekomo, J. Ndibnu et Messina Ethé (2015) *Violences dans les institutions universitaires : représentations et régulations*, Les auteurs étudient les violences comme une double modalité expressive et diffuse, chargée de signification et de puissance.
- D. O. Tabodo Mbarga () « **La violence à l'université au Cameroun : acteurs, modes, facteurs et impacts sur la formation des étudiants** ».Il cherche à identifier les personnes impliquées, tout comme les modes et les facteurs de ces violences, les conséquences sur l'université en général et sur la formation des étudiants en particulier.
- E. Pondi () *Harcèlement sexuel et déontologie universitaire* insiste sur le harcèlement sexuel des étudiantes en milieu universitaire, il part des témoignages des victimes pour relever les causes du harcèlement sexuel en milieu universitaire.

- M. M. Nsangou Mbouemboue et P. Ferdinand Onana « **Harcèlement sexuel dans l'espace universitaire de Yaoundé I** » appréhendent les acteurs, les victimes et les mécanismes du harcèlement et du chantage dans l'espace universitaire de Yaoundé I. Ils montrent que ce fléau se déploie dans un contexte marqué entre autres par l'insuffisance des ressources humaines, la délégation des tâches et la démission des enseignants de leur rôle.

La littérature disponible montre que le harcèlement des enseignantes en milieu universitaire a fait l'objet de très peu d'études. Ce cours offre l'occasion d'enrichir cette thématique en effectuant des études de cas orientées sur le harcèlement sexuel des femmes universitaires au Cameroun.

2. Cadres conceptuel, théorique et méthodologique

2.1. Cadre conceptuel

Le harcèlement sexuel peut être perçu comme le :

« fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. » (Raban, 2017)

Savoie et Larouche renchérissent en affirmant que **« le comportement harcelant existe lorsqu'il n'y a pas réciprocité entre les personnes impliquées (la réciprocité impliquant la notion de libre consentement). »**

- 15
- Selon le Bureau Internationale du Travail (BIT), l'on peut percevoir deux variantes du harcèlement sexuel en milieu de travail notamment **le chantage sexuel et le harcèlement** qui créent « un environnement de travail hostile ». Le chantage sexuel est le fait de demander des faveurs sexuelles à un travailleur, et de lier son avenir professionnel à l'acceptation ou au refus de cette demande. Le harcèlement par création d'un environnement de travail hostile, consiste à instaurer un climat de travail intimidant, hostile ou humiliant (BIT, 2018).
 - « **Le harcèlement sexuel au travail est un comportement à connotation sexuelle qui est une manifestation de pouvoir faisant d'une personne un objet sexuel dans son milieu de travail.** » (Savoie et Larouche, 1988).
 - Le MINESUP établit que :
Le harcèlement (verbal, physique, psychologique, sexuel, professionnel, cybernétique ...) vise la destruction progressive d'un individu ou d'un groupe par un autre individu ou par un groupe au moyen de pressions réitérées destinées à obtenir de force, de l'individu, quelque chose contre son gré et ce faisant, à susciter et entretenir chez l'individu un état de terreur et d'infériorité. (Circulaire, 2020).

Quoi qu'il en soit, il se dégage que le harcèlement sexuel est une forme de violence, une agression sexuelle répandue en milieu de travail en général et universitaire en particulier. Ce fléau social crée un climat de tension voire un cadre de travail hostile. Les victimes sont aussi bien des hommes que des femmes. Dans le cadre de ce cours, nous allons nous intéresser au harcèlement sexuel subi par les femmes universitaires.

2.2. Cadre théorique

- **Théories féministe et féministe organisationnelle**
- **Théorie féministe de Sev'er, Savoie et Larouche**

le harcèlement sexuel est associé à l'idéologie patriarcale, à une construction sociale du pouvoir, c'est-à-dire à une forme de violence continue exercée contre les femmes dans leur vie professionnelle et personnelle (Sev'er, 1999; Savoie et Larouche, 1988). . Plusieurs auteurs estiment d'ailleurs qu'il s'agit d'un moyen pour les hommes de subordonner les femmes dans les milieux de travail et éducatif

- **Théorie féministe organisationnelle de Sev'er**

Elle permet de mieux comprendre le harcèlement sexuel en milieu de travail. Sev'er le perçoit à cet effet comme une responsabilité sociale qui renvoie à la structure sexuée de la gestion organisationnelle. Pour elle, ce sont les structures verticales de pouvoir qui contribuent aux incidents de harcèlement sexuel, la plupart des femmes étant toujours au bas de l'échelle, par conséquent plus susceptibles d'en être victimes (Sev'er, 1999).

METHODOLOGIE

□ **Type d'étude:**

- ❖ recherche qualitative

□ **échantillon:**

- ❖ quatre enseignantes des Facultés des Arts des universités de Yaoundé I, Douala, Maroua et Bamenda

□ **collecte des données:**

- ❖ **récits** de vie collectées sur la base d'une grille d'entrevue

□ **Traitement des données:**

- ❖ Méthode de l'analyse des contenus de l'Ecuyer

3. Analyse des données

3.1. Les causes et manifestations du harcèlement sexuel des femmes universitaires

- **La cause principale** du harcèlement sexuel des enseignantes d'universités:
 - ❖ abus d'autorité exercé par un collègue ou un supérieur hiérarchique
 - ❖ = perpétuer la domination des hommes sur les femmes .
- ❖ **La motivation du harceleur n'a rien à voir avec l'accoutrement de la victime**
- ❖ Une victime affirme : **« que je sois habillée longue robe ou en pantalon, les collègues m'abordent toujours pour me tenir des propos sexuels et sexistes »**. Face à mon refus, ils insistent parfois au point de me proposer une promotion.

Une autre affirme que son harceleur lui avait promis un recrutement au point de lui demander de constituer des dossiers. Après avoir mené sa petite enquête, elle s'est rendue compte que ce recrutement n'était pas fondé.

Une victime affirme :

20

« j'ai toujours été victime de harcèlement sexuel aussi bien quand j'étais vacataire que lorsque j'ai été recrutée. Je peux comprendre que ma situation de vacataire m'exposait plus. Mais une fois recrutée, ce phénomène persiste, et s'est même accentuée. Dans un tel contexte, le harceleur veut satisfaire ses pulsions sexuelles et perpétuer la domination des hommes sur les femmes »

Ces différents témoignages confirment la théorie féministe organisationnelle qui explique ce phénomène par la perpétuation des rapports de pouvoir et de sexe comme en milieu professionnel .

□ Les manifestations

21

Le harceleur s'illustre à travers des **propos blessants, des critiques injustifiées** ou des **insultes proférées ouvertement**, mais aussi par des **insinuations en apparence anodines** et différentes formes d'abus (Leclerc, Sabourin et Bonneau 2006),

Des blagues sexistes, des commentaires sexués, des questions et confidences intrusives sur la vie privée, des propositions sexuelles non voulues et rejetées, des SMS de nature offensive et sexuellement explicite, avances offensives et importunes, commentaires sexuels, remarques, gestes et signes à caractère sexiste sont autant d'agissements sexistes et sexués de nature verbale ou psychologique, physique ou sexués dont sont victimes les femmes universitaires au Cameroun.

« Je suis constamment victime de harcèlement sexuel. De vacataire à assistante aujourd'hui, j'ai subi et je subi encore les attouchements, caresses imposées et surprises, les baisers non désirés, clin d'œil, regards insistants et surtout les commentaires sexuels de la part de mes collègues et de mes supérieurs hiérarchiques. »

- Des remarques telles que « vous êtes très sexy aujourd'hui, madame, vous avez de belles formes »**

« J'ai été ébahie par l'attitude de mon collègue qui m'a surpris avec un baiser imposé sur la joue. Je l'ai tout de suite repoussé. Comme si cela ne suffisait pas, il m'a affirmé quelques jours plus tard, cette fois au bureau qu'il me désirait et qu'il mettrait les moyens en jeu pour atteindre ses fins. Il m'envoie souvent des SMS subtiles et des propos sexistes comme « je t'ai à l'œil », « je t'aurai par tous les moyens. »

« Nouvellement recrutée comme enseignante vacataire en 2010, je bénéficiais d'une attention particulière de la part du chef de département, il m'a facilité la rédaction et la publication d'un article dans une revue, il m'a attribué le maximum de cours, m'a informé de la tenue d'un colloque international auquel j'ai participé... J'étais tout de même impressionnée par ce traitement particulier. Je me disais intérieurement, mon chef agit comme un père pour moi vu qu'il avait des enfants plus âgés que moi. Ce qui était paradoxal était qu'il tenait de temps en temps des propos sexistes à mon endroit et je ne pouvais pas imaginer qu'il me désirait comme femme. Un jour, il m'a fait part de ses intentions. Etant donné que je n'avais toujours pas cédé en dépit de ces stratégies, j'ai été tout simplement radié des effectifs des enseignants au second semestre car aucun cours ne m'avait été attribué. Je fis tout de même part de ma situation à mon chef qui m'avança une raison farfelue : « nous n'avons plus besoin d'enseignants vacataires » or quelques mois auparavant, il m'avait fait la promesse de me recruter. » E1_AS_Q2_UBa_20122020.

Sur la base des discours et récits de vie des enseignantes interviewées, l'on observe que les actes des harceleurs ont un degré à la fois contrariant, contraignant et agressif (Savoie et Larouche, 1988)

Les harceleurs sont les collègues de grade supérieur plus âgées et mariées pour la plupart.

24

« The harassers were found to be generally older than their targets, somewhat unattractive, married, and superior in education and occupational rung in relation to their targets. » (Sev'er, 1999).

□ La réaction des victimes :

Il en existe quatre: « **avoidance, defusion, negotiation, and confrontation** ». (Sev'er, 1999) (silence-dénonciation-négociation-confrontation)

La réaction la plus répandue est l' « **avoidance** »/Evitement/le silence:

« **consistency in findings that the most common response to SH is doing nothing, and hoping it will go away.** » (Sev'er, 1999)

Tableau 4 : La réaction des victimes

25

Interviewée	Réponse
E1_ AS_Q3_UBa_20122020	Je n'ai pas dénoncé mon bourreau d'abord par manque de preuve, par la suite en raison de ma situation précaire ; en tant que vacataire il ne fallait pas m'attirer des ennuis de peur d'être calée lors d'un éventuel recrutement. De plus, en le dénonçant personne ne me croira. Surtout que certains bourreaux tentent de faire du harcèlement sexuel une norme car pour eux on ne peut pas harceler un collègue, il s'agit des relations entre adultes.
E2_AS_ Q3_UD_09012021	Non, je n'ai pas dénoncé, j'ai préféré le silence parce que le combat je dirai est perdu d'avance. Tu as le regard des autres après c'est toi qu'on accusera plutôt d'avoir prêté le flanc par tes tenues, ton rapprochement avec les enseignants, en général on essaie de repousser et de gérer en restant polie.
E3_ CC Q3_UM_14012021	Non, je n'ai pas dénoncé à cause des sentiments de honte, d'humiliation voire de culpabilité, par crainte de ne pas être crue aussi bien par mon entourage que les autorités universitaires, le non aboutissement de la plainte auprès des autorités, la banalisation de l'acte.
A4_ CC Q3_UY1_15012021	Je n'ai pas dénoncé parce que j'ai mis fin à cette menace en donnant des ultimata.

Les raisons du silence: le manque de preuve, sentiments de honte , culpabilité, d'humiliation.

26

La théorie féministe organisationnelle :

« Type of response may be based upon whether or not the victim thinks she will be believed, which will also depend on the perceived position of the institution on such issues ...most victims of SH are found to suppress inner feelings, experience feelings of guilt or shame, are fearful, take time off work. »
(Sev'er ,1999).

« les VBG en milieu scolaire sont à la fois révélatrices de la subordination des filles dans la société et donc de la reproduction de ces stéréotypes en milieu scolaire » (Mimche et Tanang ,2013).

La théorie féministe organisationnelle met en exergue les rapports de pouvoir:

«women are much more likely to be harassed simply because they occupy the lower rungs in the vertical power structure of the organizations ...It should be noted that the patriarchal-power models, like the organizational one, see the cause of harassment in power imbalances.»(Sev'er, 1999).

Le MINESUP corrobore cette appréhension en qualifiant ce phénomène de **comportement offensant et perturbateur dû à un déséquilibre de pouvoir entre les personnes concernées (harceleur et harcelée.)** (Circulaire, 2020).

3.2. Les conséquences du harcèlement sexuel des enseignantes

28

- **Du point de vue professionnel et psychologique :** l'absentéisme à répétition pour éviter le harceleur et la diminution des performances pédagogiques

Une victime :

« le lieu de travail devenait inconfortable, j'étais mal à l'aise et absente pour éviter de rencontrer mon harceleur. Ce qui affectait mon rendement, car j'étais tout le temps déconcentrée. »

- le licenciement

« la violence et le harcèlement sont des obstacles à l'entrée et au maintien des femmes dans le monde du travail, ce qui compromet la capacité de gain à long terme des travailleuses et creuse l'inégalité salariale entre hommes et femmes » (Equal Rights Advocates, 2014)

- **Sur le plan sanitaire:** l'anxiété, le stress, la fatigue, la dépression, les troubles de sommeil qui affectent aussi bien la santé de la victime que ses performances au travail

- « la violence à l'égard des femmes et des filles constitue une violation des droits de l'homme, une pandémie de santé publique et un obstacle de taille au développement durable. » (Ban Ki-Moon, sd) Ban Ki-Moon, huitième Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

3.3. Comment lutter contre le harcèlement sexuel des femmes universitaires?

- ❑ **Le silence des victimes:** la lutte contre le harcèlement des enseignantes devient difficile et inefficace.
- ❑ **La tendance à la normalisation de la situation :**
le conseil de discipline n'a pas encore traité les cas de harcèlement des enseignantes à l'université.
- ❑ **Quelques pistes de solution:**
 - ❖ Briser le silence et agir
 - ❖ La Cellule anticorruption et de promotion de l'Éthique
 - ❖ la promotion du dialogue social afin de rendre les rapports humains plus conviviaux et d'assurer la paix et la sécurité de tous les responsables, enseignants, personnels et tous les étudiants.»(Circulaire, 2020).
 - ❖ Création d'un centre d'écoute anonyme

Tableau 5 : Quelques stratégies pour lutter contre le harcèlement sexuel en milieu universitaire camerounais

Interviewée	Réponse
E1_AS_Q5_UBa_20122020	La sensibilisation des hommes et des femmes en milieu de travail afin de mettre en garde les uns et les autres sur les sanctions liées au harcèlement sexuel, et surtout la dénonciation.
E2_AS_Q5_UD_09012021	Le respect mutuel entre collègue serait une bonne chose. Il faudrait que les personnes harcelées prennent le courage de dénoncer. Certaines seront sacrifiées mais d'autres auront gain de cause. Que les dirigeants de l'université ne pensent pas toujours que c'est de la blague.
E3_CC_Q5_UM_14012021	Créer un centre d'écoute et de veille, mettre en place des politiques et règlements pour prévenir et réprimer cette pratique, mettre sur pied un protocole d'intervention qui met en confiance la victime, cultiver le respect de la différence et de la diversité.
A4_CC_Q5_UY1_15012021	Il faut dénoncer le phénomène afin de mieux le combattre.

Conclusion

Objectif: comprendre le harcèlement sexuel des enseignantes en milieu universitaire camerounais.

cause: rapport de pouvoir et de sexe en milieu éducatif = transposition des stéréotypes genrés en milieu éducatif et universitaire.

Manifestations multiformes: non verbal, verbal et physique

Conséquences: affecte les performances pédagogiques et la santé des victimes

moyens de lutte:

- * le combat est perdu d'avance à cause du silence des victimes.

- * **Créer un centre d'écoute et de veille, mettre en place des politiques et règlements pour prévenir et réprimer cette pratique,**

- * **mettre sur pied un protocole d'intervention qui met en confiance la victime, cultiver le respect de la différence et de la diversité.**

*Pour terminer, nous allons
répondre à quelques préoccupations*