

From Harassment to Victimization of Students and Teachers in the Congolese Universities environment : Representations, Protection Framework and Recommendations

¹Dr. YENDE RAPHAEL Grevisse, ²NAUGANDA MABEDI Justine, ³ZONGODIO GLORIA Ruffin, ⁴KAHAMBU KAMABU Alphonsine, ⁵KAVUGHO MADIRISHA Jusline et ⁶LIKANDJA LIKOLAYA Patience.

¹*Ingénieur Docteur ès sciences de l'Université Technique du Kenya (Chair de CIUSTA) et Enseignant-chercheur à l'ISP/BUTA (RDC).*

²*Licenciée en économie publique de l'Université de Haut-Uèle (UNI-UELE) et Assistante du premier mandant à l'ISDR-AMADI (Poko).*

³*Licencié en droit privé et judiciaire de l'Université de Kisangani (UNIKIS), Assistant du premier mandant à l'UPCN (Bas-Uélé).*

⁴*Licenciée en économie de gestion de l'Université Officielle de Ruwenzori et Enseignante- Chercheure (ISC/Butembo).*

⁵*Master en éducation de qualité de l'Université de Bamberg (Allemagne) et assistante du premier mandant à l'ULPGL/Butembo.*

⁶*Licenciée en linguistique appliquée de l'Institut Supérieur Pédagogique de BUTA et Cheffe des travaux à l'ISP/BUTA (RDC).*

Abstract : This study was intended to analyze and provide a portrait of harassment situations and perceptions in the academic environment. It focused exclusively on the various representations, manifestations, policies and recommendations to counter the suffering and consequences of this scourge in Congolese academia. Therefore, it formally addressed the acts and effects of harassment; demonstrate the context in which it takes place; Identify issues related to its disclosure and denunciation; Demonstrate social perception and adherence to certain associated beliefs and myths and definitely, Propose some possible solutions to counter the undesirable effects of harassment in the university environment. In addition, the present study opted for a prospective and empirical approach based on the survey technique and using an online questionnaire on a sample of the occasional type of 1,500 participants randomly distributed over six major provinces of the DRC (North Kivu, South Kivu, Maniema, Haut-Katanga, Tshopo, and Kinshasa) and 23 major Congolese universities ... After analyzing, interpreting and discussing the results based on four themes (sexual harassment, sexual coercion, unwanted sexual behavior and cyberharassment), the present study suggests that harassment in academic settings is not only a source of multiple sufferings with various expressions that can very durably damage the fate of the victim, but also a sign of a suffering in the intersubjective and intrapsychical links specific to the harassed and/or harasser. And as a result, it is changing people's lives from well-being to well-being, and sometimes from life to death.

Keywords: *Harassment, violence, sexual abuse, victimization, coercion, behavior, students, cyberbullying, teachers, Congolese academia, social representation, legal framework, recommendations, denunciation, etc.*

Du harcèlement à la victimisation des étudiants et des enseignants en milieu universitaire congolais : Représentations, Cadre de protection et Recommandations

RESUME

La présente étude s'est proposé d'analyser et d'établir un portrait des situations du harcèlement et de sa perception en milieu universitaire. Elle s'est exclusivement recentrée sur les différentes représentations, manifestations, politiques et recommandations pour contrer la souffrance et les conséquences engendrées par ce fléau en milieu universitaire congolais. Par conséquent, elle s'est penchée formellement sur les agissements et les effets du harcèlement ; démontrer le contexte dans lequel il se déroule ; Identifier les enjeux liés à son dévoilement et à sa dénonciation ; démontrer la perception sociale et l'adhésion à certaines croyances et mythes associés et définitivement, Proposer quelques pistes des solutions pour contrer les effets indésirables du harcèlement en milieu universitaire. Par ailleurs, la présente étude a opté pour une démarche prospective et empirique basée sur la technique de sondage et à l'aide d'un questionnaire en ligne sur un échantillon du type occasionnel de

1500 participants repartis aléatoirement sur six grandes provinces de la RDC (Nord-Kivu, Sud-Kivu, Maniema, Haut-Katanga, Tshopo, et Kinshasa) et 23 grandes Universités congolaises ... Après, analyses, interprétations et discussions des résultats s'appuyant sur quatre thématiques (Harcèlement sexuel, coercition sexuelle, les comportements sexuels non-désirés et le cyberharcèlement), la présente étude suggère que le harcèlement en milieu universitaire est non seulement source de multiples souffrances à expressions variées qui peuvent très durablement mettre à mal le devenir de celui qui en est victime mais également un signe d'une souffrance des liens intersubjectifs et intrapsychiques propres au harcelé et/ou harceleur. Par conséquent, changer la vie des individus en les faisant passer du bien-être au mal-être, et parfois de la vie à la mort.

Mots-clés : *Harcèlement, violence, Sexuel, victimisation, Coercition, Comportements, Etudiants, Cyberharcèlement, Enseignants, Milieu universitaire congolais, Représentations sociales, Cadre juridique, Recommandations, Dénonciation, etc.*

I. INTRODUCTION

Depuis la nuit de temps et des nombreuses années, la victimisation des étudiants en milieu universitaires et dans le monde constitue un domaine suscitant un intérêt grandissant et cible pour tout chercheur tentant à élucider ce phénomène, autant sur le plan de ses impacts que les facteurs qui accroissent son apparition. Le harcèlement dans son sens le plus large n'est pas un phénomène nouveau. C'est une nouvelle conscience d'un vieux problème, qu'il a fallu attendre jusqu'au milieu des années 70 du présent siècle pour qu'il soit mis en lumière, nommé, dénoncé et qu'il fasse l'objet de nouvelles revendications et problématiques sociales.

Ainsi, il se remarque dans toute communauté humaine, les acteurs sociaux sont en interaction continue. Dans cette relation interactive, il existe plusieurs types de relations pouvant être d'ordre conflictuel ou intégrationnel. En milieu universitaire, il arrive que, les enseignants et les étudiants entretiennent des relations de nature conflictuelle ; et de ces conflits naissent des perturbations pouvant engendrer le déséquilibre au sien de la structure universitaire.

Soulignons ici, que les relations de nature conflictuelle dont il est question se réfère exclusivement aux actes de violence matérielle, verbale, physique et psychologique, dont les étudiants et les enseignants sont respectivement la cible tels que : les menaces, les rumeurs haineuses, les échecs démerités, les coups, les exclusions, les humiliations et pour ne citer que cela [2]. Partant d'une définition étendue de la victimisation, le regard se porte sur différents types de manifestation, tels que : l'agression sexuelle, l'exhibitionnisme, le voyeurisme, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement, l'attouchement non désiré, la menace de viol, le chantage sexuel et diverses formes de comportements sexuels non désirés ou non consentis [4]...

Par contre, Le harcèlement¹ correspond à tout acte intentionnel répété et commis par une personne ou un groupe de personnes sur une autre personne, quel que soit l'âge, au moyen de mots (insultes, humiliations, menaces, moqueries), d'écrans (cyber harcèlement) et/ou de dégradation matérielle de ses biens personnels. Ces agissements hostiles réitérés, qui relèvent de violences psychologiques, physiques, sexuelles ou matérielles visent, sans aucun bénéfice direct, à blesser l'autre, à l'isoler et à le détruire psychologiquement par un climat entretenu de terreur.

De ce fait, la représentation du harcèlement, ne doit pas se borner aux simples gestes d'agressions sexuelles telles que définies par la loi congolaise, cette terminologie couvre un spectre plus étendu d'expériences. Au-delà de la brutalité physique, elle caractérise certains comportements de nature verbale et s'étend notamment aux cyberenvironnements. Elle s'inscrit également dans un paradigme qui permet de concevoir les violences sexuelles dans leur dynamique genrée, systémique et de continuum, comme le proposent de nombreux chercheurs et militants des droits de l'homme.

Cette approche se justifie d'abord parce que diverses formes de harcèlement en contexte universitaire existent, d'autant plus que les circonstances où elles se produisent sont très diversifiées : séance de cours, travail en équipe de recherche, entraînement au gymnase, vie quotidienne en résidence étudiante, activités festives de tous ordres, conférences en milieux éloignés, etc. Ensuite, l'approche féministe permet de prendre en compte les différents rapports de pouvoir à l'œuvre dans la

¹ Ces quatre notions sont essentielles pour qualifier des violences de harcèlement : l'intentionnalité de nuire, l'absence de bénéfice direct pour le/les harceleur(s) ce qui entraîne une incompréhension de la victime du phénomène dont elle est la cible, la répétition des violences dans le temps, et leurs répercussions sur celui qui en est victime.

problématique de la victimisation. Ainsi, la vie universitaire implique des relations hiérarchiques marquées par des différentiels de statut, de prestige, de capital social, etc. D'autre part, et comme le reste de la société, la vie universitaire apparaît traversée par la dynamique des rapports sociaux de sexe. Il est question ici des rapports de pouvoir qui « fabriquent » le genre comme système de division, comme marqueur d'inégalités entre femmes et hommes, et ce, de manière imbriquée avec d'autres marqueurs sociaux comme l'âge, la situation socio-économique, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou le fait de vivre avec un handicap [7]. Enfin, l'approche social moderne qui considère que le harcèlement en milieu universitaire est un continuum relationnel qui favorise la mise en lumière du caractère répréhensible de comportements socialement banalisés, voire minimisés, tant par les agresseurs que par les victimes elles-mêmes.

Par ailleurs, plusieurs opérateurs et bailleurs de fonds (CARE, USAID, OXFAM Québec, Coopération Suisse, Union européenne, Danida, etc.) et des organisations de la société civile (Wildaf, Rifonga, PFID, Welfare, etc.) ont entrepris ces dernières années des actions pour informer, sensibiliser et soutenir les victimes du harcèlement. Cependant, ce phénomène continue d'être la forme de violences la plus récurrente dans les établissements de formation et plus particulièrement dans l'espace universitaire congolais, ce qui n'est pas sans conséquences sur l'épanouissement psychique, social, économique, et même éducationnel [14].

Plusieurs événements impliquant le harcèlement en milieu universitaire en République Démocratique du Congo ont marqué l'actualité récemment dans les universités congolaises bien qu'aucune recherche à ce jour ne permettrait de rendre compte des réalités congolaises actuelles en ce qui concerne les différentes manifestations du harcèlement se déroulant en contexte universitaire. D'ailleurs, ce phénomène a pris une ampleur inquiétante et fait actuellement l'objet d'une législation plus spécifique dans plusieurs pays européens vue l'importance du nombre de personnes touchées (victimes) et qui serait même sous-évalué. Plus inquiétantes encore sont les conséquences physiques et psychologiques de ce fléau.

Par contre, il faut nous interroger sur le fait du harcèlement pour en comprendre les contours et les conséquences. Ainsi, il est important de comprendre pourquoi des enseignants disposant pourtant un haut niveau d'éducation recourent au harcèlement. De même pourquoi les étudiants au lieu de se contenter de leurs études, préfèrent un mode de vie poussé à la facilité, quelle forme revêt ce phénomène et quelles en sont les conséquences pour les victimes (enseignants comme étudiants). S'interroger sur le harcèlement, c'est donc chercher à comprendre les facteurs qui sont à l'origine de ce phénomène, les effets qui en résultent et les éventuelles solutions. Or, le problème semble largement être ignoré et l'université fonctionne comme si le problème n'existait pas, adoptant de la sorte la politique de l'autruche[19]. Pourtant, l'identification et la dénonciation du harcèlement en milieu universitaire est très complexe, puisqu'il peut prendre différentes formes, dont certaines sont moins facilement reconnues. Devant les tribunaux, la preuve est complexe, exigeante car il faut mettre en évidence une répétition d'actes désobligeants et irrespectueux réalisés dans le but d'atteindre la personne visée et de rendre plus pénible l'exécution de sa tâche et sa présence dans l'équipe. Plus encore, de par la nature « quasi » inoffensive des gestes posés envers la victime, pris de manière isolée, ces gestes peuvent paraître anodins et entraîner une banalisation du phénomène.

Face à l'ampleur du phénomène, la présente étude se veut d'analyser vivement les représentations sociales et facettes du harcèlement en milieu universitaire, de présenter un cadre légal et de protection pour tout éventuelle plainte et/ou signalement du harcèlement obligatoire pour sa gestion ainsi que proposer des recommandations et pratiques à favoriser la prévention et l'intervention du phénomène du harcèlement en milieu universitaire.

A ce titre, rappelons que la présente étude a pour objectif général d'établir un portrait des situations du harcèlement et de sa perception en milieu universitaire. Plus précisément, cette recherche vise à :

- Convenir sur les agissements de l'harceleur et les conséquences du harcèlement en milieu universitaires ;
- Démontrer le contexte dans lequel se déroule le harcèlement en milieu universitaire ;
- Identifier les enjeux liés au dévoilement et à la dénonciation du harcèlement en milieu universitaire ;
- Démontrer la perception sociale et l'adhésion à certaines croyances par rapport aux victimes du harcèlement en milieu universitaire ;
- Proposer quelques pistes des solutions pour contrer les effets du harcèlement en milieu universitaire.

La présente recherche se démarque à plusieurs égards. D'abord, elle s'intéresse à toutes les manifestations du harcèlement et de la victimisation en milieu universitaire² vécues par un membre d'une communauté universitaire, qu'elles se soient produites à l'intérieur ou à l'extérieur des murs de l'université d'appartenance. Ensuite, elle s'inscrit dans une perspective de recherche-action entre les milieux communautaires et universitaires ; sa visée ultime est d'approfondir la compréhension du phénomène du harcèlement pour l'ensemble de la communauté universitaire, et enfin, de formuler des recommandations pour des interventions à but préventif.

II. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

La présente recherche s'inscrit dans une démarche prospective et empirique [25]. Elle est prospective, puisqu'elle nous a permis de faire la cartographie non exhaustive permettant de recueillir les différents renseignements nécessaires à l'évaluation du harcèlement en milieu universitaire Congolais ; et elle est empirique, puisqu'elle nous a permis d'explorer et de comprendre les représentations et applications de pratiques du harcèlement en milieu universitaire Congolais. En effet, dans la présente étude, il est question de repérer les facteurs, les attentes et les motivations des enseignants et étudiants en vue de comprendre la perception sociale et le contexte dans lequel se déroule le harcèlement en milieu universitaire en République Démocratique du Congo. Nous avons pu considérer la taille de l'échantillon à 1500 participants dont 500 enseignants (professeurs, chefs de travaux et assistants) et 1000 étudiants (premier, deuxième et troisième cycle) repartis aléatoirement sur six grandes provinces de la RDC en l'occurrence : Nord-Kivu, Sud-Kivu, Maniema, Haut-Katanga, Tshopo, et Kinshasa.

Notre échantillon du type occasionnel (1500 participants) a été considéré représentatif de l'ensemble des enseignants et étudiants, après un examen des trois critères anthropométriques : la répartition provinciale, appartenance académique, et le critère de ruralité. Rappelons tout de même que la présente recherche s'est servi des deux principaux instruments pour la récolte de données notamment l'administration du questionnaire et la technique de sondage, qui nous ont respectivement permis de faire ressortir des thèmes récurrents. La population étudiée a été celle universitaire congolaise (enseignants professeurs, chefs de travaux, assistants et étudiants du premier, deuxième et troisième cycle). Au total dix (10) questions ont été posées à nos participants portant sur quatre orientations essentielles : le harcèlement sexuel, les comportements sexuels non-désirés, la coercition sexuelle et le cyberharcèlement.

La collecte des données s'est effectuée par la technique du sondage, aussi appelée enquête sur échantillon, à l'aide d'un questionnaire [25]. Le questionnaire en ligne a été l'option retenue afin de permettre de rejoindre un plus grand nombre de personnes. La collecte via internet s'est avérée par ailleurs tout à fait congruente pour mesurer des thèmes sensibles et assurer la confidentialité des réponses.

La population visée inclut toute la communauté universitaire congolaise. Toutes les personnes travaillant ou étudiant dans les universités congolaises ont été sollicitées pour répondre au questionnaire en ligne : les étudiant(es), les professeurs, les chargés de cours (Chefs des travaux et assistants), et le personnel administratif de tous les groupes. Le seul critère d'inclusion pour participer à cette recherche était donc de travailler ou d'étudier dans l'une des six provinces participantes (en termes de 23 universités et Instituts supérieurs) au moment de la collecte de données (d'Avril à octobre 2021).

La principale stratégie de participation consistait en l'envoi d'un courriel d'invitation à remplir le questionnaire, via des forums intentionnels. L'équipe de recherche a privilégié ce moyen pour s'assurer que chaque personne reçoive personnellement l'invitation contenant l'hyperlien menant directement au questionnaire. Le tableau ci-dessous représente la répartition des participants selon les provinces.

Tableau 1. Répartition des participants selon les provinces.

Provinces	Universités d'appartenance	Fréquence des Participants		Pourcentage reparti	
		Enseignant(es)	Etudiant(es)	Enseignant(es)	Etudiant(es)
Nord-Kivu	Ucg, Fab, Ucbc, Unigom	85	202	17	20,2

² En somme, le terme « *milieu universitaire* » indique que la recherche inclut les gestes commis intra ou extra campus à l'encontre d'une personne affiliée à l'université par une autre personne affiliée à cette même université. L'expression « *milieu universitaire* » est définie par le statut des personnes affiliées à la même université d'appartenance et non par le lieu où se manifeste la violence.

Sud-Kivu	Uob, Uea, Iseav, Istm-Bkv	83	156	16,6	15,6
Maniema	Uniki, Mapon, Uskk.	72	113	14,4	11,3
Haut-Katanga	Unilu, Ubc, Upl, Unipal.	82	171	16,4	17,1
Tshopo	Unikis, Unilac, Umc, Ulk.	88	178	17,6	17,8
Kinshasa	Ulq, Upn, Uwv, Unikin.	90	180	18	18
Total	23	500	1000	100	100

Source : nos enquêtes.

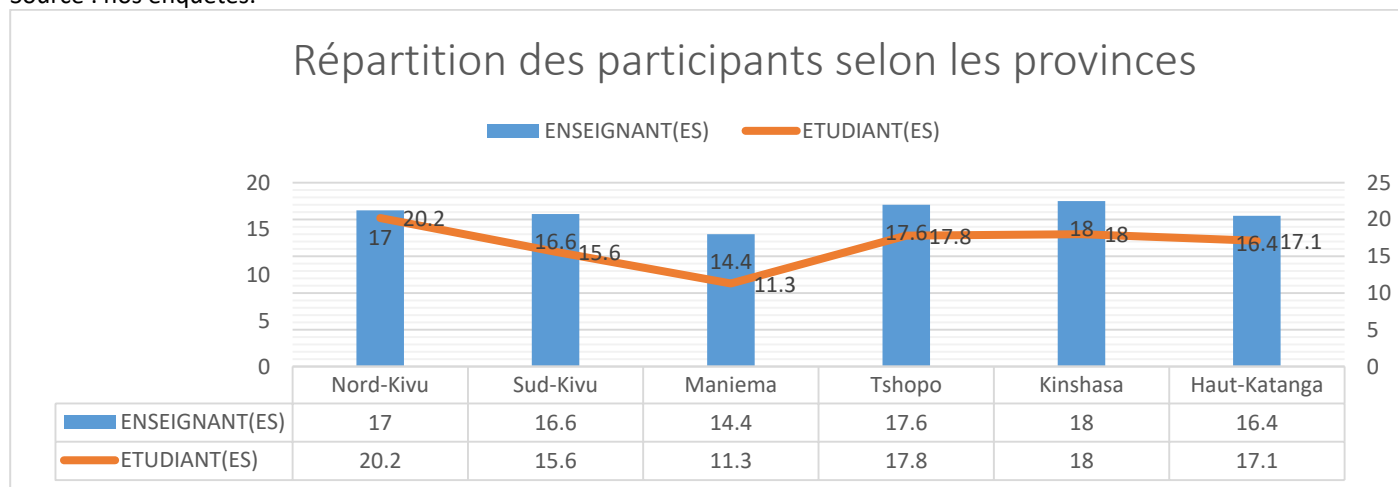


Figure 1. Répartition des participants selon les provinces / RDC ayant participé à l'enquête.

Il ressort du présent tableau que six provinces et vingt-trois universités de la RDC ont pu participer à la présente recherche consacrée au harcèlement en milieu universitaire en RDC. Ainsi, dans la province du Nord-Kivu, quatre universités (Université Catholique du Graben, Facultés Africaines Bakhita, Université Chrétienne Bilingue au Congo, Université de Goma) ont été associées à une fréquence de 287 participants soit 19,1%. Dans la province du Sud-Kivu, deux universités (Université officielle de Bukavu et Université Evangélique en Afrique) et deux instituts supérieurs (Institut Supérieur d'études Agronomiques et Vétérinaire et Institut Supérieur des Techniques Médicales) avec une fréquence de 239 participants soit 15,9%. Dans la province de Maniema, seulement trois universités (Université de Kindu, Université Mapon et Université Simon Kimbangu de Kindu) avec une fréquence de 185 participants soit 12,3%. Quant à la province du Haut-Katanga, quatre universités (Université de Lubumbashi, Université baptiste du Congo, Université protestante de Lubumbashi et Université panafricaine de Lubumbashi) avec une fréquence de 253 participants soit 16,8%. Dans la province de la Tshopo, également quatre universités (Université de Kisangani, Université du lac Albert, Université Mariste du Congo et Université libre de Kisangani) avec une fréquence de 266 participants soit 17,7%. Dans la province de Kinshasa, également quatre universités (Université libre de Kinshasa, Université pédagogique Nationale, Université William Booth et Université de Kinshasa) avec un taux de participation de 270 soit 18%. Il ressort de cette analyse que le taux de participation le plus élevé est obtenu dans la province du Nord-Kivu, suivi de la province de Kinshasa ; la troisième position est occupée par la province de la Tshopo, suivi de la province du Haut-Katanga. La cinquième position est occupée par la province du Sud-Kivu et enfin la province du Maniema qui occupe la dernière position avec un taux de participation de 12,3%.

Tableau 2. Répartition des questions d'enquêtes selon différentes orientations (thèmes)

Thèmes	Fréquence		Pourcentage	
	Enseignant(es)	Etudiant(es)	Enseignant(es)	Etudiant(es)
Harcèlement sexuel	106	299	21,2	29,9
Comportements sexuels non-désirés	169	303	33,8	30,3
Coercition sexuelle (chantage sexuel)	127	271	25,4	27,1
Cyberharcèlement	98	127	19,6	12,7

Source : nos enquêtes.



Figure 2. Répartition des thématiques abordées du harcèlement.

Le tableau 2 consacré à la répartition des questions d'enquêtes analyse quatre dispositions pouvant faciliter l'évaluation du phénomène du harcèlement en milieu universitaire en RDC. Il ressort que la disposition « *Harcèlement sexuel* » connaît un taux de participation de 405 soit 27%. La disposition « *Comportements sexuels non-désirés* » est associée à un taux de 472 participants soit 31,4%. La disposition « *Coercition sexuelle* » avec un taux de 398 participants soit 26,5%. Enfin, la disposition « *Cyberharcèlement* » représente un taux de 225 participants soit 15%. De cette interprétation, il ressort que le taux de participation totale est de 100% avec une marge d'erreur de 0,5% dont les « *Comportements sexuels non-désirés* » occupe la première position ; suivi du « *harcèlement sexuel* » à la deuxième position. La troisième position est occupée par le « *Coercition sexuelle* », suivi du « *Cyberharcèlement* ».

Tableau 3. Répartition des questions d'enquêtes selon différentes sous-thématiques

Thèmes	Sous-thèmes
Harcèlement sexuel	<ul style="list-style-type: none"> - Regards offensants ; - Histoires ou blagues sexuelles ; - Interpellation d'une manière sexuelle ; - Discussion inappropriée sur le sexe ; - Remarques désobligeantes sur l'activité sexuelle ; - Gestes à connotation sexuelle offensants ou embarrassants ; - Commentaires sexuels insultants ; - Imposition d'exhibition de sa nudité ou semi-nudité ; - Etc.
Comportements sexuels non-désirés	<ul style="list-style-type: none"> - Contact physique non-désiré ; - Pressions pour une relation intime malgré le refus ; - Tentative d'embrasser ou de se frotter à une personne ; - Pressions de sortir d'une relation intime malgré le refus ; - Exposition à du matériel à connotation sexuelle sans consentement ; - Tentative d'avoir une relation sexuelle sans consentement ; - Relation sexuelle imposée ; - Etc.
Coercition sexuelle (chantage sexuel)	<ul style="list-style-type: none"> - Promesse de la récompense pour les futures faveurs sexuelles ; - Chantage à la promotion s'il y a une coopération sexuelle ; - Conséquences négatives devant le refus d'activités sexuelles ; - Climat de peur devant le refus d'activités sexuelles ; - Climat de représailles possibles devant le refus d'activités sexuelles ; - Etc.
Cyberharcèlement	<ul style="list-style-type: none"> - Menaces de diffuser sur Internet du contenu sexuel ; - Envoyer des vidéos et images à caractère sexuel sans consentement ; - Se procurer des données à caractère personnel sans consentement au moyen des réseaux sociaux ou autres techniques des NTIC ; - Envoyer des messages et SMS érotiques sans consentement ; - Des appels répétés à des heures tardives ou non sollicités ; - Etc.

Source : nos enquêtes.

De façon plus précise, l'analyse des données de la présente recherche sera articulée selon quatre catégories (thématiques) du harcèlement et de la victimisation :

- **Le harcèlement sexuel (HS)** : comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes ;
- **Les comportements sexuels non-désirés (CSND)** : comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle ;
- **La coercition sexuelle (CS)** : chantage en retour de considérations futures liées à l'emploi ou en milieu universitaire ;
- **Le cyberharcèlement** : comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques perpétrés au moyens des outils multimédias (téléphones, ordinateurs, Internet, etc.).

Tableau 4. Fréquence de répartition des enquêtés selon le sexe.

THEMES PRINCIPALES	FREQUENCE / POURCENTAGE							
	Enseignants		Etudiants		Enseignantes		Etudiantes	
	Masculin				Féminin			
Harcèlement sexuel	46	9,2	121	12,1	98	19,6	174	17,4
Comportements sexuels non-désirés	19	3,8	84	8,4	87	17,4	155	15,5
Coercition sexuelle	52	10,4	81	8,1	76	15,2	167	16,7
Cyberharcèlement	33	6,6	94	9,4	89	17,8	124	12,4
TOTAL	150	30%	380	38%	350	70%	620	62%

Sources : nos enquêtes.

A la lumière du tableau 4 et la figure correspondante ci-dessous, quant à la répartition des enquêtés selon sexe ; il ressort que seulement 30% des enseignants de sexe masculin ont participé activement contre 70% des enseignants de sexe féminin. De même, la présente recherche a connu la participation 38% d'étudiants de sexe masculin contre 62% d'étudiants de sexe féminin. Ce tableau illustre distinctement que les femmes sont plus préoccupées par le harcèlement en milieu universitaire étant donné qu'elles sont majoritairement victimes. De l'autre côté, les hommes sont plus réservés et conçoivent le harcèlement en milieu universitaire comme exclusivement une affaire des femmes, d'où leur participation faible.

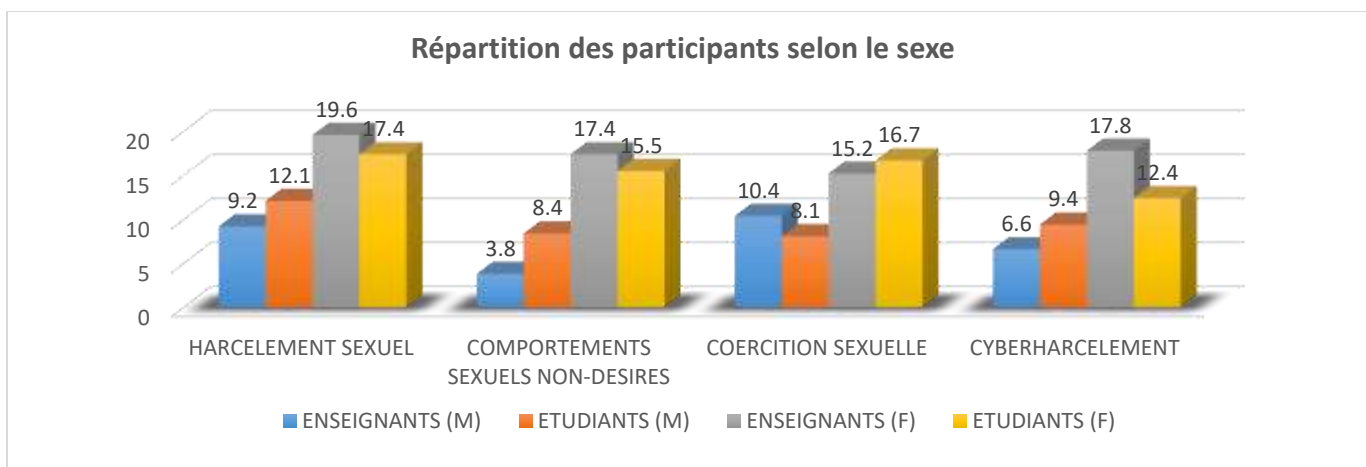


Figure 3. Répartition des participants selon le sexe.

Tableau 5. Fréquence des Spécificités sociodémographiques de l'échantillon

orientations	Fréquence	%
Statut universitaire		
▪ Etudiant du 1 ^{er} cycle	473	31,5
▪ Etudiant du 2 ^e et 3 ^e cycle	527	35,1
▪ Enseignants (Professeurs, Chefs des travaux, Assistants, CPP)	341	22,7
▪ Autorités académiques (cadres universitaires)	97	6,4
▪ PATO (Personnel Administratif, Technique et Ouvrier)	62	4,1
Statut civil		

▪ Marié	540	36
▪ Célibataire	447	29,8
▪ Divorcé	78	5,2
▪ Fiancé	362	24,1
▪ Autres (Non préciser)	73	4,8
Période de fréquentation à l'université d'appartenance		
▪ Moins d'une année	213	14,2
▪ Plus d'un an à 3 ans	477	31,8
▪ Plus de 3 ans à 5 ans	680	45,3
▪ Plus de 5 ans	130	8,6
Âge		
▪ 18 à 25 ans	423	28,2
▪ 26 à 35 ans	355	23,6
▪ 36 à 45 ans	206	13,7
▪ 46 à 55 ans	264	17,6
▪ 56 ans et plus	252	16,8
Genre		
▪ Femme	970	64,6
▪ Homme	530	35,3
Orientation sexuelle		
▪ Hétérosexuelle	1370	91,3
▪ Homosexuelle	45	3
▪ Autres (Non préciser)	85	5,6
Handicap / problèmes socio-économiques		
Oui	832	55,4
Non	420	28
Ne sais pas (Incertains)	248	16,5

Sources : nos enquêtes.

Le tableau énonce scrupuleusement quelques altérités sociodémographiques de notre échantillon. Il ressort que sept orientations principales ont fait l'objet d'une prospection approfondie ayant permis de faire résulter une dissimilitude sans équivoque de notre échantillon (il s'agit notamment : du *statut universitaire des participants, leur statut civil, leur période de fréquentation universitaire, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle et leur handicap ou problèmes socio-économiques*). Précisons ici que la présente recherche a connu la participation diligente des étudiants du 1^{er}, 2^e, et 3^e cycles confondus ; des enseignants (Professeurs, chefs des travaux, Assistants ainsi que des Chargées des pratiques professionnelles) ; des autorités académiques (respectivement les membres du comité de gestion) ; et du personnel administratif, technique et ouvrier (Doyens des facultés / Sections, Secrétaires, Appariteurs, Bibliothécaires, sentinelles, etc.). La deuxième rubrique « statut civil », ont connu le concours des personnes mariées, divorcées, célibataires fiancées et les autres (non préciser). La période de fréquentation prise en compte, a été celle allant de « Moins d'une année jusqu'à plus de 5ans ». L'âge de nos enquêtés était compris entre 18ans, 56 ans et plus. Quant au genre et à l'orientation sexuelle de nos enquêtés, il s'est agi du genre féminin et masculin hétérosexuel et homosexuel associés. Pour clore avec cette rubrique, nous avons pu scruter tant « les problèmes socio-économiques » qui constituent un coefficient primordial du harcèlement en milieu universitaire.

III. REGARDS SUR LE HARCELEMENT EN MILIEU UNIVERSITAIRE

III.1. Définition et contexte

Pour définir le harcèlement, nous nous sommes penchés singulièrement à des dispositions juridiques plus élaborées. Ainsi, le harcèlement dans ce contexte se définit comme : « *toute conduite à connotation non désirée, sexuelle ou non, tant verbale que physique, généralement répétée, de nature à causer un effet défavorable sur la victime, à entraîner des conséquences préjudiciables, et/ou à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou sa dignité*[15] ». Par conséquent, Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée (au moins deux fois), des comportements

(propos, gestes, écrits...) à connotation sexuelle ou non 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.

A proprement parlé, le harcèlement rassemble plusieurs terminologies pour être défini dans sa globalité : violence sexuelle, harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, agression sexuelle, défaut de consentement, inconduites sexuelles, et pour ne citer que cela :

- Le terme « **la violence à caractère sexuel** » fait référence un phénomène social qui inclut toutes les formes de conduites inappropriées de nature sexuelle. Ces conduites peuvent se manifester par des gestes, des paroles, des comportements et des attitudes à connotation sexuelle.
- **Le harcèlement psychologique** se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de la communauté universitaire et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.
- **Le harcèlement sexuel** est une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes et des actes non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraînent un milieu de travail ou d'études néfaste.
- **Une agression sexuelle** est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.
- **Le « défaut » consentement** est l'accord qu'une personne donne à son ou sa partenaire au moment de participer à une activité sexuelle. Ce consentement doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Le consentement n'est valable que s'il a été donné librement.
- L'expression « **inconduites sexuelles** » englobe les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, les images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyberharcèlement et l'exploitation sexuelle, etc.

Sur ce, comprendre le harcèlement en milieu universitaire exige de mettre en lumière plusieurs éléments qui le règlementent comme un acte social ou abus :

- Le harcèlement en milieu universitaire constitue un ensemble des actes de domination et de pouvoir d'une personne à l'encontre d'une autre. Elles contribuent à l'inégalité socio-économique et des sexes et en sont également des conséquences.
- Le harcèlement en milieu universitaire ne concerne exclusivement les femmes (étudiantes et enseignantes) mais il concerne autant les hommes (étudiants et enseignants). Ainsi, Une femme sur trois et un homme sur six seront victimes de violence sexuelle au cours de leur vie. Une femme sur quatre lors de ses études [17].
- Généralement, le harcèlement en milieu universitaire est commis par des personnes proches aux victimes, telles qu'une connaissance, une fréquentation ou un partenaire académique (entre 82 % et 95 % des victimes connaissent leur harceleur).
- Le harcèlement en milieu universitaire peut prendre différentes formes telles que le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les autres inconduites à connotation sexuelle.
- Le consentement sexuel est l'accord qu'une personne donne à une autre personne au moment de participer à une activité sexuelle. La notion de consentement est au cœur des diverses formes de violence à caractère sexuel et c'est le caractère non désiré du comportement sexuel qui en fait une agression. Ainsi, le consentement n'est valable que s'il est donné de façon volontaire et qu'il s'agit d'un choix libre et éclairé. C'est alors que si une personne est sous l'influence de drogues ou d'alcool,

inconsciente, ou encore, dans un état de sommeil, son consentement à une activité sexuelle ne peut être considéré comme libre et éclairé.

- La question du consentement libre et éclairé lorsqu'il existe un rapport de pouvoir dans la relation suscite actuellement de vives discussions sur les campus nord-américains.
- On ne peut faire fi du rapport de pouvoir qui existe entre un professeur et un étudiant ni entre un patron et son employé.
- Les fausses croyances entourant le harcèlement en milieu universitaire sont nombreuses et tenaces. Par conséquent, elles peuvent entraîner d'importantes répercussions chez les personnes qui les subissent (victimes primaires) de même que chez leur entourage (victimes secondaires).
- Les séquelles du harcèlement peuvent être de différentes natures (psychologiques, physiques, sociales, académiques, matérielles) et leurs manifestations peuvent être influencées par divers facteurs.
- Seulement une petite proportion (environ 10 %) des violences à caractère sexuel est dévoilée au grand jour. Et les motifs identifiés par les victimes pour motiver leur choix de ne pas porter plainte contre l'auteur présumé de l'harcéleur sont multiples.
- Il peut être encore plus difficile pour un homme de dévoiler avoir subi des violences à caractère sexuel à cause des préjugés tenaces.
- Certaines périodes ou activités en milieu universitaire présentent plus de risques comme la première année de la scolarité, les initiations et les fêtes.
- Les étudiants des cycles supérieurs vivent souvent une relation de proximité et de dépendance avec leur directeur de recherche, sont davantage isolés et participent à des activités de rayonnement à l'extérieur des campus, ce qui constitue des facteurs de risque.
- La culture du harcèlement est présente dans toutes les couches de la société et également en milieu universitaire.

III.2. Aspects symptomatiques du harcèlement

Quand il s'agit du harcèlement, la difficulté éprouvée par les victimes consiste à identifier distinctement et à reconnaître les signes avant-coureurs. En effet, le harcèlement peut se manifester à travers un large éventail de comportements plus ou moins subtils et insidieux. Et le plus souvent banalisé par la culture, de ce fait les victimes sont plus susceptibles de remettre en question leurs perceptions plutôt que de reconnaître qu'elles subissent des actes inacceptables. Par conséquent, il est important de délimiter les formes que peuvent prendre ce type de violence. Selon le contexte, le harcèlement peut prendre les diverses formes, sans toutefois s'y limiter :

- Blagues à caractère sexuel ;
- Émettre des commentaires à connotation sexuelle à propos du corps ou de l'apparence d'une personne ;
- Déshabiller quelqu'un du regard ;
- Solliciter une personne avec insistance pour une sortie malgré son refus ou son silence ;
- Faire allusion à ses propres activités sexuelles devant autrui ;
- Questionner une personne sur ses pratiques sexuelles ;
- Ne pas respecter la limite placée ;
- Embrasser de force ;
- Attouchements sexuels non consentis ;
- Forcer quelqu'un à adopter des actes sexuels sur soi ou sur une autre personne ;
- Coincer ou isoler dans le but de forcer un comportement sexuel ;
- Intoxiquer dans le but d'abuser sexuellement d'une personne ;
- Tout geste qui va à l'encontre de la notion de consentement ;

- Viol ;
- Les propos sexistes et misogynes ;
- L'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée ;
- Gestes obscènes ou mimiques indécentes ;
- Les images sexuelles dégradantes ;
- Le voyeurisme ;
- L'exhibitionnisme ;
- Le frotteurisme ;
- Le cyberharcèlement ;
- La prise ou la diffusion d'images sexuées d'une personne sans son consentement ;
- Contraindre une personne à visionner du matériel sexuel ;
- L'exploitation sexuelle.
- Etc.

Par contre, il sied de rappeler que ces manifestations ne doivent pas empêcher le développement de relations interpersonnelles saines et consensuelles, néanmoins bien à prévenir les situations d'abus. Voici quelques exemples de relations ou de comportements ne constituant pas le harcèlement :

- Flirt réciproque ;
- Invitation ou expression d'intérêt romantique ou sexuel sans insistance en cas de refus ou de non-réciprocité ;
- Compliments sans allusions sexuelles ;
- Expressions ponctuelles d'appréciation respectant le cadre de la civilité et les limites de la personne visée ;
- Relations amicales, amoureuses ou sexuelles entre personnes consentantes.

Toutefois remarquons que, le milieu universitaire constitue un milieu riche et stimulant qui encourage les échanges, le partage et le travail de collaboration. Ce sont donc des lieux susceptibles d'engendrer de multiples occasions de proximité qui sont enclines à favoriser le développement de relations interpersonnelles. Le contexte universitaire est ainsi propice au développement de relations amicales, amoureuses ou sexuelles entre personnes consentantes.

D'un autre point de vue, la notion de consentement dans les cas où les personnes sont unies par un lien d'autorité est une question aussi complexe que délicate. On ne peut faire fi du rapport de pouvoir qui existe entre un professeur et un étudiant, ou entre un patron et son employé. Peut-on parler de consentement libre et éclairé lors qu'il existe un rapport de pouvoir dans la relation ? La question suscite actuellement de vives discussions, ce qui a poussé certaines universités congolaises à adopter une réglementation interdisant les relations sexuelles et amoureuses entre professeurs et étudiants. D'autres ont inscrit une clause dans leur règlement ou déclaration de conflits d'intérêts, obligeant le personnel à déclarer ce genre de relation afin de veiller à mettre en place des mesures qui assurent la protection des personnes et l'équité ou la justice organisationnelle et procédurale.

En Afrique, particulièrement, en RDC, les relations intimes entre professeurs et étudiants demeurent un tabou important et il est souhaitable d'ouvrir les discussions à ce sujet. Sans vouloir bannir totalement ce genre de relations, les universités congolaises se doivent d'être sensibles aux enjeux les entourant et ont intérêt à baliser ces relations pour s'assurer du respect de chacun. Ici, il est demandé aux différentes universités d'établir des repères et des règles pour mieux encadrer les relations où un rapport de pouvoir est en jeu afin de prévenir les abus possibles.

A cela s'ajoute également certaines fausses croyances entourant le harcèlement en milieu universitaire qui sont nombreuses et tenaces. Elles contribuent à ce qui est défini comme étant la « culture du harcèlement en milieu universitaire » et constituent un obstacle supplémentaire à la dénonciation d'actes répréhensibles, puisqu'elles imprègnent perfidement le système de valeurs des victimes, de leur agresseur et des premiers répondants susceptibles d'intervenir. Les mythes et préjugés suivants sont parmi les plus fréquents [11] :

Tableau 6. Mythes et préjugés sur le harcèlement en milieu universitaire

Mythes (Préjugés)	Réalités
Il y a peu de chance qu'une personne de mon entourage ou encore, moi-même subissions du harcèlement.	Tout le monde peut subir le harcèlement, sans regard au statut socio-économique, au style vestimentaire ou aux endroits fréquentés. Une femme sur 3 et un homme sur 6 seront victimes du harcèlement au cours de leur vie.

Il est inconcevable qu'une personne que je connais, ou à qui je fais confiance, puisse commettre un acte de harcèlement à mon endroit.	La forte majorité (environ 80 %) des actes du harcèlement sont perpétrés par une personne connue de la victime : connaissance, collègue, fréquentation, conjoint, ami, membre de la famille.
Les actes du harcèlement ont lieu tard le soir, dans des lieux sombres ou isolés.	Les actes du harcèlement peuvent être commis à toute heure du jour ou de la nuit, se déroulent la plupart du temps dans des endroits privés, tels que l'appartement de l'agresseur ou de la victime.
Si une personne ne dénonce pas (ou le fait tardivement) la violence subie, il y a lieu de se questionner, à savoir si elle a réellement subi un acte du harcèlement.	Seulement 10 % des victimes dénoncent les actes du harcèlement dont elles ont souffert, et ce, pour plusieurs raisons : la crainte de ne pas être cru et d'être jugé ; la crainte de la réaction de l'entourage et des représailles possibles ; la lourdeur des processus de dénonciation, etc.
En l'absence d'une résistance claire de la part de la personne, il n'y a pas vraiment d'acte du harcèlement.	Plusieurs éléments peuvent rendre difficile, voire impossible, de résister à un agresseur : la peur des représailles, la surprise, un état altéré par des substances, une éducation favorisant la passivité en cas d'agression.
Si la personne n'a pas une forte réaction émotive, c'est qu'elle n'a pas été victime du harcèlement, ou alors que l'agression n'était pas très grave.	De la même façon que pour les autres expériences de trauma, comme le deuil, chacun et chacune réagissent de façon unique. Cette réaction ne reflète pas la gravité du geste subi ou de l'ampleur des conséquences sur la victime.
Si le récit présenté par la victime du harcèlement soulève des inconsistances ou des contradictions, c'est qu'elle n'a pas réellement été victime.	Plusieurs éléments peuvent altérer la mémoire : les émotions fortes, les mécanismes de défense, l'état de consommation des substances au moment des faits, et le délai écoulé entre la violence et la dénonciation.
Les fausses plaintes sont nombreuses.	Les fausses plaintes ne sont pas plus nombreuses dans les cas du harcèlement que dans les cas d'autres crimes. Croire que le nombre de plaintes frivoles ou abusives est élevé, relève de préjugés inhérents à la culture du viol.
Les actes du harcèlement peuvent être provoqués par une tenue vestimentaire ou une attitude séduisante.	Toute personne est en droit de refuser une activité à caractère sexuel, et ce, peu importe son habillement ou ses comportements. Il appartient à la personne qui entreprend les activités sexuelles de s'assurer de l'accord volontaire de l'autre et de cesser toute activité si le consentement n'est pas clairement présent. L'idée qu'une personne agit sous l'emprise d'une pulsion incontrôlable est un mythe. Les gestes du harcèlement sont des actes de domination et de pouvoir d'une personne à l'encontre d'une autre.
Les agresseurs ont des problèmes de santé mentale.	Les actes du harcèlement, étant des gestes de prise de pouvoir, sont stratégiques, réfléchies et calculées plutôt que d'être le fruit d'un esprit malsain. De toute façon, rien ne justifie ces actes.
Les actes du harcèlement sont sensationnels, violents, très visibles de l'extérieur.	La plupart de ces actes sont commis à l'abri des regards ou subtilement perpétrés, et ce, la plupart du temps, au moyen de la manipulation ou de la menace, et non pas de violence physique.

Convions tout de même, qu'on reconnaît de plus en plus que le phénomène du harcèlement touche également plusieurs hommes. Toutefois, la société entretient plusieurs allégories reliées aux victimes masculines. Ces allégories et préjugés contribuent non seulement à accroître les obstacles à une divulgation ou à une dénonciation, mais freinent malheureusement plusieurs hommes à aller explorer de l'aide. Voici quelques opinions préétablies très nuisibles [8] :

- Les hommes ne peuvent pas être des victimes, car ils sont capables de se défendre.
- Les hommes qui ont été harcelés deviennent à leur tour des harceleurs.
- Les jeunes hommes harcelés par des hommes deviennent des homosexuels.
- Les hommes sont moins traumatisés par les actes du harcèlement que les femmes.

- Si un homme est sexuellement stimulé ou a un orgasme lors de l'agression, cela veut dire qu'il participe volontairement ou ressent du plaisir.
- Si l'harceleur est une femme, l'homme devrait se considérer comme chanceux.

III.3. Typologie des formes de harcèlement sexuel en milieu universitaire

Il est vrai, que le harcèlement ou les agressions peuvent être appliquées de manières diverses. Par conséquent, il est nécessaire de faire la distinction entre les différentes formes de harcèlement qu'il existe. Spécifiquement, on peut distinguer 3 types d'harcèlement :

- **Le harcèlement physique** : c'est une forme de violence qui se traduit par des barbaries corporelles, matérielles et sexuelles telles que des coups, bousculades, tirage de cheveux, des viols, racket, dégradations de matériel ou d'habits, etc., effectuées sous la contrainte, des atteintes sexuelles (gestes déplacés, voyeurisme dans les toilettes, ...).
- **Le harcèlement moral** : ce type de violence se caractérise essentiellement des brutalités verbales, psychologiques, et symboliques telles que l'utilisation de surnoms dévalorisants, des moqueries, insultes, menaces, des humiliations, chantages, des propagations de fausses rumeurs, des pratiques de discrimination, d'exclusion et de mise à l'écart, ostracisme, etc., laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un individu. Ce type de harcèlement comprend plusieurs divisions :
 - **Le harcèlement verbal** (exemple : insultes répétées) ;
 - **Le harcèlement émotionnel / psychologique** (exemple : humiliation, chantage, ostracisme) ;
 - **Le harcèlement sexuel** (exemple : provocations sexuelles verbales, gestes déplacés).
- **Le cyberharcèlement** : Avec le développement des nouvelles technologies et des réseaux sociaux, les harceleurs peuvent poursuivre leurs victimes hors des murs de l'école. On parle alors de « cyberharcèlement ». Il se pratique via les SMS, sessions de chat, commentaires et vidéos postés sur les réseaux sociaux, les photos prises avec les téléphones portables, etc., et place la victime dans un état d'insécurité permanent. La violence peut l'atteindre partout et tout le temps. C'est par exemple : Propagation de rumeurs par téléphone mobile ou internet, Création d'une page ou d'un profil à l'encontre d'une personne, Envoi de photographies sexuellement explicites ou humiliantes, Publication d'une vidéo de la victime en mauvaise posture, Envoi de messages injurieux ou menaçants par SMS ou courrier électronique, etc.

D'après Dr Yvette Onibon DOUBOGAN et Dr Elisabeth HOFMANN [14], Le harcèlement en milieu universitaire est pratiqué sous diverses facettes, revêtant différentes manières de prise de contact entre le « harceleur » et la personne « harcelée » ainsi que différentes formes de pression qui peuvent être exercées dans ce cadre. A titre d'exemple, elles citent :

- **Le harcèlement à partir des listes de présence** : cette pratique consiste pour les enseignants qui l'adoptent à demander aux étudiants de constituer une liste des étudiants présents au cours. Cette liste comporte en générale le nom, les prénoms et les contacts téléphoniques des étudiants. Selon une étudiante, « *cette liste est demandée la plupart du temps parce que l'enseignant a ciblé dans la salle une étudiante qu'il désire. Après le cours, il appelle généralement le contact de l'étudiante ciblée pour lui faire des compliments ou pour fixer directement un rendez-vous* ». Ce mode d'action est adopté par certains enseignants qui n'hésitent pas à menacer les étudiantes au cas où celles-ci ne répondent pas favorablement à leur invitation ou qu'elles s'opposent à l'idée d'avoir des rapports sexuels avec eux.
- **Le harcèlement par abus du statut d'enseignant** : dans ce cas, certains enseignants profitent du fait qu'une étudiante se rapproche d'eux dans le but d'avoir des éclaircissements sur les cours, de l'aide par rapport à la documentation ou encore par rapport à la rédaction des mémoires de fin de formation, pour entrer en contact avec elle. C'est le cas par exemple d'une étudiante qui raconte : « *En troisième année, j'ai soumis mon thème à mon maître de mémoire de Licence. Il m'a dit que le sujet était intéressant et que je pourrais venir chez lui pour qu'il me donne des orientations. Naïvement, je me suis dit qu'il était responsable contrairement à d'autres qui n'hésitent pas à donner des rendez-vous dans des auberges ou les hôtels. Je me sentais rassurée parce qu'intérieurement je me disais que sa famille serait là et que rien de mal ne pouvait m'arriver. Une fois chez lui, j'ai constaté que nous étions seuls. Nous sommes restés au salon où il m'a donné des orientations sur mon sujet, puis il m'a motivé à faire un bon travail. Par la suite, il m'a dit qu'il allait me faire visiter la maison et là j'ai été prise de panique. Il m'a fait visiter la maison et lorsque nous sommes arrivés dans la chambre à coucher, il a commencé par m'attoucher. Malgré*

mon opposition, il a insisté avec des mots et des gestes. Il n'arrêtait de me dire me détendre et de me laisser faire... Ce que j'ai refusé. Il m'a dit que ce n'était quand même pas ma première fois et que je n'étais pas une petite fille. Je lui ai dit qu'il avait raison mais que je ne voulais franchement pas [...] Il est finalement revenu à la raison et m'a dit que je pouvais rentrer. C'est comme ça que je suis partie. Depuis lors, j'ai changé de maître de mémoire pour éviter tout problème avec lui ». En voici, une autre stratégie utilisée par les enseignants est la prise de contact par l'intermédiaire des étudiants.

- **Le harcèlement par l'intermédiaire des étudiants** : ici les responsables d'étudiants sont généralement utilisés comme « démarcheurs de filles pour les enseignants ». Ils fournissent aux enseignants les contacts des filles, leur négocient des rendez-vous et veillent au bon déroulement de la relation. En cas de refus de la part des filles, ils se chargent de transmettre les menaces des enseignants ou profèrent eux-mêmes des menaces à l'endroit de leurs collègues étudiantes. Selon une étudiante victime de cette situation, un de ses responsables s'était adressé à elle en ces termes pour la convaincre de céder aux avances d'un enseignant : « tu sais que le professeur est capable de tout. Il peut te procurer tout ce dont tu as besoin. Si tu refuses, tu risques de ne pas réussir tes études ».
- **Le harcèlement par des actes romantiques** : certains enseignants font des avances aux étudiantes en leur offrant de l'argent, des cadeaux, des fleurs, ou encore en leur proposant des sorties, etc. Pour finir, lorsque ces étudiantes s'opposent à l'idée d'avoir des rapports sexuels avec leurs enseignants, ces derniers commencent par exercer leur autorité afin de les amener à céder. En témoigne les propos d'une étudiante en droit qui a dû changer de filière parce qu'elle ne cédait pas aux avances d'un de ces enseignants : « Tu auras chaud puisque tu refuses ... Tu feras ta licence en première année [...]. Après deux échecs, j'ai compris qu'il avait mis ses menaces à exécution et j'ai dû m'inscrire à la FLASH pour éviter de m'éterniser en droit. Bien qu'ayant changé de faculté, l'enseignant en question n'a pas manqué de m'apostropher un jour alors pendant que nous nous étions rencontrés fortuitement sur le campus : "tu crois que tu es sauvée parce que tu as quitté ma faculté"... ? ».
- **Le harcèlement des proches d'étudiantes convoitées** : certains enseignants orientent parfois leurs menaces sur les camarades d'amphithéâtres les plus proches des étudiantes convoitées. Ces derniers sont souvent considérés comme une menace à éliminer. Cette pratique très remarquée est confirmée par le témoignage d'un étudiant qui affirme : « Après avoir été recalé lors d'une session, un de mes enseignants m'a ouvertement dit ceci : "n'est-ce pas toi qui sais sortir avec les copines de tes enseignants ? Tu n'as encore rien vu, continues et tu verras..." ». Les menaces proférées ne sont donc pas seulement orientées à l'endroit des filles convoitées, mais aussi à l'endroit de leurs proches que les responsables et autres étudiants contribuent à identifier.

Par ailleurs, d'après NERON [22], il existerait 13 comportements regroupés en quatre catégories qui caractériseraient le harcèlement en milieu universitaire :

- 1) **Les comportements d'intimidation** : ces comportements portent atteinte à l'image sociale d'un individu et à la perception que la victime a d'elle-même comme personne. Ces comportements entachent la liberté de se penser comme on le voudrait (estime de soi). Ce sont les comportements suivants : *les regards insistants, se faire déshabiller des yeux, les remarques déplacées, les attitudes osées, les comportements sexistes, les blagues grivoises, les taquineries à caractère sexuel*. Le harcèlement ici apparaît dans la fréquence et la répétitivité de ces comportements qui influencent la victime.
- 2) **Les comportements qui enfreignent à l'espace vital** : ces comportements portent atteinte à la liberté de mouvement et de choix de la victime. On peut classer dans cette catégorie les comportements tels : *les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés les remarques négatives sur l'apparence physique, les propositions sexuelles non désirées*.
- 3) **Les comportements de deshumanisation** : ces comportements visent à transformer la victime en un objet sexuel avec lequel on peut faire ce qu'il veut. On se sert d'elle comme d'un point de cible en l'observant dans son intimité contre son gré ou en la chosifiant à l'aide des images réifiées. Ou alors, on peut aussi s'exhiber devant elle (la victime) ou l'obliger à montrer ses parties intimes (exhibitionnisme).
- 4) **Les comportements de possession sexuelle** : ces comportements se traduisent par une prise d'emprise sexuelle sur la victime à travers des avances imposées et des actes de violence sexuelle qui nient et annihilent les droits fondamentaux de la personne en tant qu'être humain. La victime est privée du droit à la liberté, à la sécurité, au respect de sa dignité et de son intégrité, au respect de sa liberté de mouvement, de sa liberté de choisir dans sa vie amoureuse et sexuelle. Cette catégorie de comportements très violents peut en une seule fois traumatiser considérablement la victime. Il s'agit notamment des

propositions sexuelles avec promesses de récompenses, des agressions sexuelles, des propositions sexuelles avec menaces en cas de refus, du viol, etc.

D'après la jurisprudence³, il existe trois types essentiels du harcèlement :

- a. **Le harcèlement individuel** : Il est pratiqué par une personnalité obsessionnelle perverse narcissique ou porteuse d'une pathologie du caractère. Il est intentionnel, vise à humilier, à détruire l'autre et à valoriser son pouvoir social ou personnel. L'instrumentalisation des individus et des instances par ces personnalités retarde ou rend impossible la reconnaissance des agissements délictueux, tant leurs procédés peuvent être hostiles, subtils et redoutablement efficaces, surtout face à des individus fortement investis dans leur métier.
- b. **Le harcèlement institutionnel** : Il peut prendre 3 formes :
 - Les pratiques managériales délibérées impliquant la désorganisation du lien social touchant l'ensemble du personnel, portant atteinte à la dignité des personnes et qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail (management par le stress, par la peur) ;
 - Le harcèlement stratégique qui vise à exclure les personnels dont l'âge, l'état de santé, le niveau de formation, ne correspondent plus aux nécessités de service et à leurs missions d'intérêt général ;
 - L'absence d'intentionnalité dans les méthodes de management qui favorisent toutefois les conflits et le harcèlement moral. Il y a harcèlement institutionnel non seulement lorsque le management est volontairement impliqué dans le processus de harcèlement, mais aussi lorsqu'il ne l'est qu'involontairement. Cette position rejoint en définitive la définition légale qui qualifie de harcèlement moral les agissements qui ont pour objet une atteinte à la dignité de la personne et une dégradation des conditions de travail, et aussi ceux qui ont pour effet une atteinte à la dignité de la personne et une dégradation des conditions de travail.
- c. **Le harcèlement transversal ou horizontal** : Il s'exerce entre personnels, sans rapport hiérarchique. Il relève d'une dynamique collective où se déploient des comportements contraires aux droits fondamentaux de la personne humaine dans une relation de travail. Dans cette situation, l'individu ou le groupe harcelé devient le bouc émissaire. Ces personnes vont alors porter la responsabilité des situations de souffrance au travail ou des dysfonctionnements organisationnels.

III.4. Facteurs du surcroît du harcèlement en milieu universitaire

Afin de bien encadrer le problème du harcèlement en milieu universitaire, il importe ici de préciser que nous cherchons à identifier les facteurs de croissance du harcèlement en milieu universitaire, bien que ces facteurs n'entraînent pas nécessairement le développement du harcèlement, ils constituent toutefois des conditions qui favorisent son émergence dans les milieux universitaires :

1) Les facteurs individuels

Ces facteurs englobent les facteurs biologiques, les traits de personnalité ainsi que tous les éléments spécifiques de l'environnement immédiat d'une personne qui influencent ses comportements. Selon nombreux auteurs, les traits de personnalité, les habiletés sociales des individus, ainsi que certaines caractéristiques individuelles représentent des éléments importants à examiner pour expliquer l'émergence du harcèlement en milieu universitaire chez certains individus. [9] Toutefois, les caractéristiques, traits de personnalité et profils des agresseurs et des victimes diffèrent grandement, c'est pourquoi ils doivent être présentés séparément. Ainsi, pour certains auteurs, les caractéristiques d'harceleur sont principalement liées à la nature humaine et certains profils psychologiques seraient plus enclins que d'autres à développer des comportements de harcèlement (ce qui prouve suffisamment que n'importe qui, ne devient pas harceleur). De surcroît, D'autres facteurs ont été identifiés comme favorisant l'adoption de comportements harcelants de la part de l'agresseur tels que : le vécu au moment de l'enfance, certains problèmes personnels, la consommation de drogue et d'alcool ainsi que certaines maladies mentales mal-soignées [10].

³ La jurisprudence est l'ensemble des décisions judiciaires et administratives, qui constitue une source du droit.

Par ailleurs, certains traits de personnalité ont aussi été reconnus comme étant déterminants. En effet, sans pour autant attribuer le harcèlement en milieu universitaire à une personnalité type. [3] Nous vous présentons ici, trois types de personnalités qui harcèlent souvent et plus aisément les autres :

- **L'incompétent**, se remarque par son incapacité et inaptitude dans la gestion des activités, ce qui le conduit à fonctionner selon des règles rigides sans interrelations humaines.
- **Le tyran**, pour sa part, démontre du mépris envers les autres (sous sa responsabilité) et utilise allègrement l'abus de pouvoir. Il semble toutefois que les personnes appartenant à ce type versent davantage et couramment dans le harcèlement étant donné qu'elles seraient plutôt « explosives ».
- Finalement, **l'ambitieux**, c'est un arriviste avant tout et son but ultime est d'être le premier ou le seul, l'unique. Pour arriver à ses fins, il ne lésinera pas sur les opérations de séduction afin d'acheter le silence de ses proies, de manipuler les autres (collègues, supérieurs ou personnes cibles), d'obtenir leur appui ainsi que la reconnaissance de ses qualités et de son autorité.

En fait, Selon toujours les mêmes auteurs [16], il n'y a pas de profil psychologique spécifique qui prédestine une personne à devenir victime de harcèlement. N'importe qui, à un certain moment, peut le devenir. Selon Soares[20], il serait d'ailleurs vain de chercher à identifier des caractéristiques qui permettraient de définir un profil type de la personne harcelée. Par contre, il y aurait des situations et des caractéristiques qui font que les personnes ont un plus grand risque d'être visées. Par exemple, des études ont démontrées une nette différence dans la répartition des sexes où les femmes seraient plus sujettes à être victimes que les hommes.

2) Les facteurs environnementaux

Ces facteurs sont étroitement liés aux considérations sociales et organisationnelles. Ces facteurs sont constitués des éléments dans la structure sociale et physique d'une communauté qui influencent les comportements adoptés par sa société. Cette perspective suggère qu'un individu doit être étudié comme un élément faisant partie d'un tout ; l'environnement étant ce tout [24].

Avant de regarder au niveau des circonspections organisationnelles, il est fort raisonnable de bien renfermer le sujet du harcèlement en milieu universitaire dans le contexte socio-économique dans lequel il prend place. En effet, les réalités socio-économiques qui prévalent actuellement dans notre société moderne, contribuent, au développement ou encore à l'intensification du phénomène du harcèlement en milieu universitaire. Les contraintes économiques, les taux de chômage élevés, la précarité d'emploi et l'insécurité économique, la pauvreté à outrance, sont fréquemment apportés comme étant des facteurs propices au développement du harcèlement en milieu universitaire [13]. Et sans pour autant dire que ces facteurs entraînent inévitablement le développement du harcèlement en milieu universitaire, certains auteurs considèrent qu'ils forment un humus fertile. D'après ces derniers, avec l'ère de la mondialisation, les intérêts économiques monopolisent maintenant le secteur de l'éducation aux dépens des considérations humaines ce qui entraîne une détérioration des conditions dans plusieurs secteurs, légitimant ainsi la voie à une violence instituée [18].

Par contre, la perspective organisationnelle suggère plusieurs facteurs liés à l'organisation de nos universités en RDC comme des éléments propices au déclenchement du harcèlement en milieu universitaire. Parmi ceux-ci, on retrouve : la précarité des conditions d'apprentissage et d'enseignement, l'intensification des travaux (TD, TP, interrogations, Examens etc.) à des fins inutiles, les restructurations organisationnelles, la réduction de l'autonomie des étudiants et enseignants, les pratiques de gestion mesquines, l'incompétence de l'autorité hiérarchique, la corruption, les réussites démeritées, le tribalisme, la mauvaise volonté des autorités, etc.

3) Les facteurs contextuels

Ces facteurs, aussi appelés « *situationnels* », réfèrent à un ensemble de circonstances qui influent sur les actions individuelles. Les théories criminologiques proposent que le développement d'un acte criminel s'opère dans des conditions et

circonstances précises. Les facteurs contextuels sont des éléments spécifiques qui ont un effet sur les décisions et les comportements individuels.

Force est toutefois de constater que les facteurs contextuels sont peu abordés et par conséquent, les éléments de cette catégorie sont davantage théoriques. Les situations, terme synonyme des contextes, sont composées de ce qui se passe à un moment précis, ce qui est impliqué dans ce moment précis et où l'action se déroule. Lorsqu'il y a un changement dans l'une de ces composantes, il en va de même pour la situation [5]. Le caractère éphémère des situations rend plus complexe leur étude et peut justifier la rareté des textes faisant référence aux variables contextuelles en lien avec le harcèlement.

IV. RESULTATS DE LA RECHERCHE

IV.1. Conséquences du harcèlement en milieu universitaire

Le harcèlement en milieu universitaire entraîne d'importants rebondissements chez les personnes qui les subissent (victimes primaires) de même que chez leur entourage (victimes secondaires), en plus de contribuer à un climat social de peur. Les séquelles peuvent être de différentes natures et leurs manifestations peuvent être influencées par divers facteurs. Certains de ces facteurs (personnels et contextuels) peuvent influencer la façon dont les conséquences seront vécues par la victime tels que la personnalité de la victime, le lien avec le présumé harceleur, la fréquence des harcèlements, l'utilisation des médias sociaux pour diffuser la violence commise ou encore, la réaction de l'entourage lors du dévoilement du harcèlement subi sont tous des éléments qui peuvent alléger ou exacerber la souffrance de la victime. Ils peuvent non seulement affecter la sphère de la vie où ils se manifestent, mais également, entraver le processus et la durée de la guérison de la victime. Ainsi, ces victimes vivent quotidiennement des problèmes entraînant des répercussions sur leur santé physique, psychologique, sociale, académique, matérielle et sur leur niveau de stress.

1) Effets sur la santé Physique

Selon plusieurs études, les victimes du harcèlement présentent plusieurs problèmes de santé physique. Elles souffriront, entre autre, des troubles du sommeil (insomnies), de maux d'estomac, de maux de dos, de migraines, de pertes d'appétit, de manque d'énergie, etc. [21] Ces problèmes de santé entraînant, sans nul doute, une augmentation des absences à l'université (aux séances des cours) pour cause de maladie et même une baisse considérable sur la réussite académique [12]. En plus d'entraîner des blessures physiques, le harcèlement dans son sens le plus large, peut causer des grossesses non désirées et transmettre différentes infections transmissibles sexuellement. Les lésions qu'elles entraînent ne sont pas toujours immédiates et visibles, ce qui peut amener certaines complications. Les conséquences physiques sont amplifiées du fait que les victimes ne dénoncent pas, ou tardent à dénoncer. Et cela pour plusieurs raisons.

2) Effets sur la santé Psychologique

Les victimes du harcèlement en milieu universitaire peuvent vivre un traumatisme causant du stress aigu, de l'anxiété, de la crainte et de l'hypovigilance. Cela peut également entraîner un choc et une grande détresse pouvant aller jusqu'au suicide. Ainsi, il se peut que la victime nie avoir vécu une violence et qu'elle ressente un sentiment de dégoût par rapport à la situation vécue. La diffusion de certains actes du harcèlement dans les médias sociaux est susceptible d'amplifier le sentiment de honte et la détresse psychologique de la victime ... Des troubles du sommeil, comme l'insomnie ou des cauchemars, peuvent également perturber le quotidien des victimes. Celles-ci peuvent vivre un stress post-traumatique ou voir apparaître des symptômes de trouble de santé mentale. Certaines personnes vont recourir à la surconsommation (travail, télévision ou jeux vidéo, jeux de hasard, sport, nourriture, alcool, drogue, etc.) pour tenter de composer avec leur traumatisme. Ces comportements visent à détourner l'attention des souvenirs, contenir les sentiments difficiles à tolérer et cherchent à réguler les émotions liées à la situation traumatique. Des troubles sexuels et relationnels font également partie des conséquences inhérentes au harcèlement en milieu universitaire.

Signalons toutefois que les effets du harcèlement sur la santé psychique des victimes peuvent être, eux aussi, très importants. Des recherches ont, en effet, démontré que les victimes de harcèlement psychologique pouvaient souffrir, entre autres, d'hypersensibilité, de pertes de mémoire et d'excès de nervosité[6]. Les résultats de l'Enquête sociale et de santé réalisée au

Québec en 1998 démontrent que 7% des personnes victimes de harcèlement psychologique vivent des périodes de grande nervosité et d'irritabilité contre 2 % pour celles qui n'ont jamais été intimidées[1] ... Des études ont, de plus, démontré que les victimes de harcèlement au niveau psychologique souffraient d'un haut niveau de détresse psychologique très élevé (ici, il s'agit nettement la dépression et l'anxiété)⁴. Des états de dépression nécessitant un traitement médical sont de plus constatés chez près de la moitié des victimes étudiées. Un tel état de dépression peut, dans certains cas extrêmes, mener au suicide [16].

3) Effets sur la santé sociale et académique

Quant à ce qui concerne l'aspect social du harcèlement en milieu universitaire, les victimes peuvent subir une certaine marginalisation, que ce soit dans leur milieu familial ou professionnel ou encore académique. Elles peuvent également être ostracisées par leur cercle d'amis et camarades. Par ailleurs, les rapports intimes peuvent s'avérer plus difficiles ou désagréables pour la victime dans ses relations actuelles ou futures [11].

Par ailleurs, les effets du harcèlement en milieu universitaire peuvent se répercuter autant sur le rendement académique et scolaire des victimes : difficultés de concentration et d'écoute, absences, incapacité à remettre des travaux ou à effectuer des examens, etc. Certain(es) étudiant(es) parviennent même à abdiquer ou à quitter l'université, en raison de leur sentiment d'insécurité et du risque de recroiser l'agresseur présumé sur le campus ou des reviviscences fréquentes. D'autres envisagent la possibilité de changer d'université ou de mettre carrément un terme à leurs études.

4) Effets sur la santé matérielle

En plus des conséquences psychiques, sociales, physiques et académiques, certains contrecoups du harcèlement en milieu universitaire affectent également la situation financière des victimes. En effet, l'éloignement physique du lieu de l'agression est parfois souhaité par ces personnes, les amenant ainsi à déménager. En plus de l'isolement social et des incertitudes que cet exil entraîne, la victime doit en assumer les coûts financiers. Les étudiantes et étudiants affectés doivent parfois suspendre ou interrompre leurs études, tout en assumant les frais reliés à cette interruption (lorsque la session entamée n'est pas remboursée par exemple). Les traumatismes perturbent parfois l'état psychique des victimes à un point tel que des pertes ou suspensions d'emploi s'en suivent. À ces conséquences matérielles indésirables, s'ajoutent également les coûts entraînés par certains traitements médicaux ou thérapies entreprises par les victimes sans éventuelle possibilité de remboursement [23].

Sommes toutes, les victimes de harcèlement réagissent moins bien au stress, peuvent souffrir de grande nervosité ou d'irritabilité, etc. ce qui a été d'ailleurs été prouvé qu'un niveau de stress trop élevé lié au harcèlement en milieu universitaire a un impact très important sur le niveau de résignation des individus et des effets négatifs sur l'épanouissement global de la victime.

IV.2. Evaluation du harcèlement en milieu universitaire

Cette partie est consacrée exclusivement à une documentation et description concise du phénomène du harcèlement en milieu universitaire pour mesurer et identifier les comportements les plus fréquents que subissent les personnes harcelées et à les catégoriser, cela pour mieux l'évaluer dans toutes ses expressions. Cette évaluation se fera au moyen des questions qui seront interprétées dans des tableaux calculés en pourcentage.

Q1. Avez-vous déjà été victime du harcèlement en milieu universitaire et dans quel contexte s'était-il déroulé ? (Tableau 7)

Situations	Fréquences	%
Lors d'une fête patronale de l'université ou autre organisation universitaire	137	9,1
Dans le cadre des activités d'enseignement ou les séances des cours)	304	20,2
Dans l'environnement virtuel (sms, vidéos, réseaux sociaux et autres)	275	18,3
Lors de l'orientation facultaire ou départementale (voir à l'inscription)	110	7,3
Dans un contexte sportif, d'excursion universitaire ou paracadémiques	142	9,4
Dans un contexte d'implication étudiante (TD, TP, Examen, Exposé, interro, etc.)	221	14,7

⁴ L'enquête sociale et de santé réalisée en 1998 a d'ailleurs constaté que 35 % des victimes souffraient d'un haut niveau de détresse psychologique comparativement à 16 % pour celles qui n'ont pas subi d'intimidation, soit plus du double. Soares, dans des études récentes, obtient un score moyen de l'indice global de détresse psychologique de beaucoup (140 et 150 %) supérieur chez les victimes comparativement à celui des personnes qui n'ont jamais vécu de harcèlement psychologique (Soares, 2002, 2004).

Dans un contexte de délibération, rattrapage, direction d'un travail scientifique ou autres difficultés académiques rencontrées.	311	20,7
TOTAL	1500	99,7

Sources : nos enquêtes.

La lecture de ce tableau révèle que 99,7% soit 1500 enquêtes ont été victimes du harcèlement en milieu universitaire. Rappelons ici, que le harcèlement en milieu universitaire peut se manifester sous diverses formes et dans un contexte différé. Ainsi, la présente étude a préconisé sept situations divergentes dans lesquelles peuvent se produire les actes du harcèlement en milieu universitaire. Il ressort que le premier contexte de déroulement du harcèlement en milieu universitaire est « *Pendant la délibération, direction d'un travail scientifique ou pendant d'autres difficultés académiques rencontrées* » avec un taux de participation des 311 enquêtés soit 20,7%. Il est directement suivi par « *le contexte des activités d'enseignement ou séances des cours* » avec un taux de participation de 304 enquêtés soit 20,2%. « *L'environnement virtuel (sms, vidéos et réseaux sociaux)* » occupe la troisième place du déroulement du harcèlement en milieu universitaire avec une participation 275 enquêtés soit 18,3% ; suivi par « *le contexte d'implication étudiante* » avec une participation de 221 enquêtés soit 14,7%. La cinquième et sixième places sont respectivement occupées par « *le contexte sportif, d'excursion ou pendant des activités paracadémiques* » et « *Lors d'une fête patronale de l'université ou autre organisation universitaire* » avec respectivement un taux de participation de 142 et 137 enquêtés soit respectivement 9,4% et 9,1%. La dernière et la septième position est occupée par « *le contexte d'orientation facultaire ou départementale* » avec un très faible taux de participation de 110 enquêtés soit 7,3% ... A la lumière de ces résultats, il y a lieu de conclure que les actes du harcèlement en milieu universitaire peuvent se produire quasiment partout où l'étudiant et l'enseignant, le professeur et son assistant, l'autorité académique et son subalterne peuvent se croiser. Cela nous pousse à affirmer que chaque activité académique ou non organisée par une quelconque université, est une opportunité pour que se constitue un acte du harcèlement en milieu universitaire.

Q2. D'après votre expérience, quels sont les actes du harcèlement en milieu universitaire dont vous avez été témoin (victime primaire ou secondaire) ? (Tableau 8)

Conduites	Fréquences	%
Harcèlement sexuel	450	30%
▪ Regards et gestes à connotation sexuelle offensants ;	165	11
▪ Histoires ou blagues sexuelles (Commentaires sexuels insultants) ;	105	7
▪ Discussion inappropriée sur le sexe ;	60	4
▪ Remarques désobligeantes sur l'activité sexuelle ;	120	8
Comportements sexuels non-désirés	525	35%
▪ Contact physique non-désiré ;	120	8
▪ Pressions pour une relation intime malgré le refus ;	75	5
▪ Tentative d'embrasser ou de se frotter à une personne ;	30	2
▪ Exposition à du matériel à connotation sexuelle sans consentement ;	75	5
▪ Tentative d'avoir une relation sexuelle sans consentement ;	90	6
▪ Relation sexuelle imposée ;	135	9
Coercition sexuelle	225	15%
▪ Promesse de la récompense pour des futures faveurs sexuelles ;	60	4
▪ Chantage pour la promotion s'il y a une coopération sexuelle ;	60	4
▪ Conséquences négatives devant le refus d'activités sexuelles ;	30	2
▪ Climat de peur et des représailles possibles devant le refus d'activités sexuelles ;	75	5
Cyberharcèlement	300	20%
▪ Menaces de diffuser sur Internet du contenu sexuel ;	30	2
▪ Envoyer des vidéos et images à caractère sexuel sans consentement ;	60	4
▪ Se procurer des données à caractère personnel sans consentement au moyen des réseaux sociaux ou autres techniques des NTIC ;	75	5
▪ Envoyer des messages et SMS érotiques sans consentement ;	105	7
▪ Des appels répétés à des heures tardives ou non sollicités ;	30	2
TOTAL	1500	100

Sources : nos enquêtes.

Le tableau 8 illustre les actes du harcèlement dont sont quotidiennement témoins les enseignants, étudiants et autres employés en contexte universitaire. Il ressort de la présente que ces actes ou comportements ont été regroupés en quatre grandes familles du harcèlement. Il s'agit de prime abord « *des comportements sexuels non-désirés* » avec un taux de participation de 525 enquêtés soit 35%. Cette famille regroupant des actes tels : Contacts physiques non-désirés (8%), Pressions pour une relation intime malgré le refus (5%), Tentatives d'embrasser ou de se frotter à une personne (2%), Exposition à du matériel à connotation sexuelle sans consentement (5%), Tentatives d'avoir une relation sexuelle sans consentement (6%), Relation sexuelle imposée (9%), etc. ... La deuxième famille du harcèlement « *le harcèlement sexuel* » connaît un taux de participation de 450 enquêtés soit 30%. Cette famille regroupe des actes tels que : Regards et gestes à connotation sexuelle offensants (11%), Histoires ou blagues sexuelles (Commentaires sexuels insultants) (7%), Discussion inappropriée sur le sexe (4%), Remarques désobligeantes sur l'activité sexuelle (8%), etc. ... La troisième famille du harcèlement « *cyberharcèlement* » connaît également un taux de participation de 300 enquêtés soit 20%. Cette famille regroupe des actes tels que : Menaces de diffuser sur Internet du contenu sexuel (2%), Envoyer des vidéos et images à caractère sexuel sans consentement (4%), Se procurer des données à caractère personnel sans consentement au moyen des réseaux sociaux ou autres techniques des NTIC (5%), Envoyer des messages et SMS érotiques sans consentement (7%), Des appels répétées à des heures tardives ou non sollicités (2%), etc. ... La quatrième et dernière famille du harcèlement « *Coercition sexuelle* » connaît de même un taux de participation de 225 enquêtés soit 15%. Cette famille regroupe les actes tels que : Promesse de la récompense pour des futures faveurs sexuelles (4%), Chantage pour la promotion s'il y a une coopération sexuelle (4%), Conséquences négatives devant le refus d'activités sexuelles (2%), Climat de peur et des représailles possibles devant le refus d'activités sexuelles (5%), etc. De ces résultats, nous pouvons attester que certains actes qui nous mettent mal à l'aise et qui étaient jadis qualifiés d'anodins sont bel et bien des actes de harcèlement pouvant avoir des répercussions graves sur la vie universitaire.

Q3. Qui peut être acteur et/ou victime du harcèlement en milieu universitaire ? (Tableau 9)

Auteurs	Fréquences		%	
	Acteurs	victimes	Acteurs	victimes
Enseignants (Professeurs, CT, Assistants, CPP)	405	194	27	12,9
Etudiant(es)	157	398	10,4	26,5
PATO (Personnel Administratif, Technique & Ouvrier)	218	102	14,5	6,8
Autres intervenants extérieurs	26	-	1,7	-
TOTAL	806	694	53,7	46,2

Sources : nos enquêtes.

Le tableau 9 démontre explicitement la fréquence des acteurs et/ou des victimes en milieu universitaire. Il ressort que toutes les parties prenantes dans la communauté universitaire peuvent sans nul doute être respectivement « acteurs » et « victimes » du harcèlement en milieu universitaire. Ainsi, cette étude confirme pleinement que les enseignants sont des acteurs principaux du harcèlement en milieu universitaire avec un taux de participation de 405 enquêtés soit 27% ; Le PATO occupe la deuxième place responsable du harcèlement en milieu universitaire avec une participation de 218 enquêtés soit 14,5% ; Les étudiant(es), sont le troisième acteur du harcèlement en milieu universitaire avec un taux de participation de 157 enquêtés soit 10,4% et les autres intervenants extérieurs à l'université connaissent un taux de participation de 26 enquêtés soit 1,7%. Par contre, Les étudiant(es) sont plus victimes du harcèlement en milieu universitaire, cela a été confirmé avec une participation de 398 enquêtés soit 26,5% ; Suivi directement par les enseignants qui sont eux aussi victimes du harcèlement en milieu universitaire, confirmé à 12,9%. Nous ne pouvons ignorer ici, que ce ne sont pas simplement les étudiants et enseignants qui sont les victimes du harcèlement en milieu universitaire : il s'agit également du personnel administratif, technique et ouvrier qui se trouve confronter à ce fléau, cela a été confirmé à 6,8%. Par ailleurs, ce tableau prouve ouvertement que toutes les parties prenantes intervenant en milieu universitaire peuvent être à la fois « acteurs » et « victimes ».

Q4. En milieu universitaire, qui sont majoritairement victimes (genre) du harcèlement ? (Tableau 10)

Genres	Fréquences	%
Hommes	417	27,8
Femmes	1083	72,2
TOTAL	1500	100

Sources : nos enquêtes.

Ce tableau cherche à répondre à la question de savoir qui sont majoritairement victimes du harcèlement entre les hommes et les femmes. Et comme vous pouvez le constater, il ne fait nul doute que le genre féminin (les femmes) sont majoritairement victimes du harcèlement en milieu universitaire, cela a été confirmé à 72,2%. Toutefois, le genre masculin (les hommes) reste tout de même confronté au harcèlement en milieu universitaire, ce qui a été confirmé avec un taux de participation de 417 enquêtés soit 27,8%. A la lumière de ces résultats, il a lieu de témoigner que la question du harcèlement concerne tout le monde (hommes ou femmes) bien qu'avec une proportionnalité très divergente.

Q5. D'après votre constat, quelles ont été les réactions sociales lors de la dénonciation d'un acte du harcèlement en milieu universitaire ? (Tableau 11)

Attitudes	Fréquences	%
Attitudes d'accusation et exclusion	630	42%
▪ Ils ont exprimé tellement de colère envers l'agresseur et moi-même ;	75	5
▪ Ils m'ont dit que j'aurais pu prévenir cette situation (condamnation) ;	80	5,3
▪ Ils m'ont dit que j'avais été irresponsable vis-à-vis de la situation ;	112	7,4
▪ Après la dénonciation, ils m'ont totalement ignorés et dépréciés ;	73	4,8
▪ Ils ont agi comme si j'étais putréfiés, contagieux, inapte ou impure ;	81	5,4
▪ Ils m'ont isolé et évité de passer du temps avec moi ;	89	5,9
▪ Ils m'ont fait sentir indécis et ont pris contrôle de mes actions et décisions ;	120	8
Attitudes de perplexité	540	36%
▪ Ils m'ont dit cela pourrait arriver et de continuer ma vie ;	117	7,8
▪ Ils ont tenté de me dissuader avec autres choses pour sauver la face ;	91	6,0
▪ Ils ont minimisé le sérieux de cet événement ;	128	8,5
▪ Ils m'ont dit de cesser d'y penser et ont fait une blague déplaisante ;	94	6,2
▪ Ils m'ont encouragé à tenir cela discret pour se voiler la face ;	110	7,3
Attitudes de solidarité (appui)	330	22%
▪ Ils m'ont rassuré et ont dit qu'ils me soutiendraient jusqu'au bout ;	142	9,4
▪ Ils m'ont fourni des informations et ont discuté des options à favoriser ;	121	8,0
▪ Ils m'ont aidé à trouver les informations et les moyens de surmonter cette expérience ;	67	4,4
TOTAL	1500	100

Sources : nos enquêtes.

Le tableau 11 cherche à établir les réactions sociales lors de la dénonciation d'un acte du harcèlement en milieu universitaire. Il ressort de la présente étude, trois types de réactions sociales (attitudes observées). De prime abord, lors d'une dénonciation, on peut observer les « attitudes d'accusation ou d'exclusion » qui obtiennent une forte participation soit 42%, suivi aussitôt par des « attitudes de perplexité ou de confusion » soit 36% et enfin, les « attitudes de solidarité ou d'appui » qui obtiennent une moyenne de 330 enquêtés soit 22%. Certes, la dénonciation d'un acte du harcèlement n'est pas facile vu son caractère indiscret, cependant, il y a nul doute que le harcèlement en milieu universitaire prend de l'ampleur considérable à cause des réactions sociales ou attitudes affichées lors de ladite dénonciation. Ce tableau révèle qu'ils sont peu, ceux qui apportent réellement un soutien aux victimes ; d'autres souhaitent réellement apporter un soutien mais ils sont dépassés par les événements. Par contre, ils sont nombreux qui se substituent aux juges d'accusation et experts d'exclusion sociale. De ces résultats, nous pouvons attester que les victimes ayant dévoilé les événements du harcèlement en milieu universitaire se sont, pour la grande majorité, confiées à des membres de leur entourage personnel (amis proches), mais également à une personne de confiance affiliée à l'université, que ce soit pour signaler les événements ou seulement pour se confier. Cette étude a révélé que les victimes dévoilent peu aux ressources extérieures à l'université et très rarement aux services de police ou à la justice.

Q6. D'après votre impression, quelles sont les raisons de la non-dénonciation des actes du harcèlement en milieu universitaire ? (Tableau 12)

Raisons de la non-dénonciation	Fréquences	%
Je croyais que la situation n'était pas assez grave pour la signaler ;	102	6,8
Je voulais simplement mettre l'incident derrière moi et ne plus y penser ;	104	6,9
Je craignais que l'université ne prenne pas la situation au sérieux ;	127	8,4

Je craignais de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir ;	60	4
Je ne savais pas à qui m'adresser à l'université ;	105	7
Je craignais les représailles de mon harceleur et/ou de son entourage ;	160	10,6
Je n'avais pas confiance aux personnes en charge des plaintes au sein de l'université ;	70	4,6
J'avais peur qu'on pense que j'étais en partie responsable de la situation ;	58	3,8
Je craignais que ma plainte ne soit pas traitée de manière confidentielle ;	108	7,2
Je trouvais les démarches trop compliquées pour dénoncer la situation à l'université ;	77	5,1
Je ne savais pas que l'université pouvait m'aider dans cette situation ;	69	4,6
Je craignais des conséquences négatives pour mon emploi, ma session, l'obtention de mon diplôme et/ou autres avantages académiques ;	139	9,2
Je voulais que personne ne soit au courant de cette situation ;	121	8,0
Je craignais de compromettre l'emploi ou les études de mon harceleur ;	105	7
Je voulais simplement qu'il arrête de me harceler (j'avais besoin d'aide), mais je ne voulais pas déposer une plainte formelle ;	95	6,3
TOTAL	1500	99,5

Sources : nos enquêtes.

La lecture de ce tableau démontre les raisons pour lesquelles les victimes du harcèlement en milieu universitaire préfèrent ne pas dénoncer ces événements. Cette étude a révélé que respectivement 10,6% et 9,2% des victimes craignent les représailles de l'harceleur ou de leur entourage ainsi que les conséquences négatives pouvant survenir après la dénonciation. D'autres raisons évoquées de la non-dénonciation du harcèlement sont par ailleurs : la non-considération de la plainte par l'université d'appartenance (8,4%), la peur de mettre au courant tout le monde de la situation (8,0%), la crainte de compromettre l'emploi ou les études de l'harceleur (7%), la crainte de ne pas s'adresser à la bonne personne à l'université (7%), l'attitude à minimiser la situation et à la vouloir dépasser (6,9% et 6,8%), les démarches trop compliquées (5,1%), l'insuffisance des preuves et manque de confiance envers les personnes en charge de la plainte (4% et 4,6%), la peur de penser qu'on est en partie responsable (3,8%), etc. ... affirmons à la lumière de ces résultats que les raisons de la non-dénonciation du harcèlement en milieu universitaire sont plus motivées par les réactions sociales dont toutes les victimes sont assujetties.

Q7. D'après votre opinion, quelles sont les convictions et préconçus vis-à-vis du harcèlement en milieu universitaire ? (Tableau 13)

Convictions et préconçus	Fréquences	%
En l'absence d'une résistance claire de la part de la personne harcelée, il n'y a pas vraiment d'acte de harcèlement.	212	14,1
Certains gestes inoffensifs dans notre entourage sont arbitrairement interprétés comme du harcèlement.	230	15,3
Certaines accusations du harcèlement servent souvent à se venger de certaines personnes.	178	11,8
Si une personne ne dénonce pas (ou le fait tardivement) la violence subie, il y a lieu de se questionner, à savoir si elle a réellement subi un acte de harcèlement.	143	9,5
Si la personne n'a pas une forte réaction émotive, c'est qu'elle n'a pas été victime du harcèlement, ou alors que l'agression n'était pas très grave.	68	4,5
Si le récit présenté par la victime du harcèlement soulève des inconsistances ou des contradictions, c'est qu'elle n'a pas réellement été victime.	92	6,1
Les fausses plaintes sont nombreuses.	166	11,0
Les actes du harcèlement peuvent être provoqués par une tenue vestimentaire ou une attitude séduisante.	182	12,1
Les agresseurs ont des problèmes de santé mentale.	120	8
Les actes du harcèlement sont sensationnels, violents, très visibles de l'extérieur.	109	7,2
TOTAL	1500	99,6

Sources : nos enquêtes.

Le tableau 13 illustre les croyances et mythes se rapportant au harcèlement en milieu universitaire. De cette étude, il ressort que plusieurs convictions et préconçus poussent la société à réagir de travers vis-à-vis des victimes du harcèlement. Parmi ces convictions et allégories les fréquentes, on peut citer : Certains gestes inoffensifs arbitrairement interprétés comme du harcèlement (15,3%) ; L'absence d'une résistance claire de la part de la personne harcelée (14,1%) ; Le port de certaines tenues vestimentaires sexy ou attitudes séduisantes (12,1%) ; Certaines accusations du harcèlement servent à des fins des vengeances (11,8%) ; Les fausses plaintes sont nombreuses (11,0%) ; La non-dénonciation de la violence subie signifie qu'il n'y a jamais eu un acte du harcèlement (9,5%) ; Les agresseurs ont des problèmes de santé mentale (8%) ; etc. ... De ces résultats, nous certifions qu'il existe bel et bien plusieurs croyances et mythes qui malheureusement, banalisent la profusion de ces actes violents en milieu universitaire. C'est ainsi que la présente étude incite toutes les parties prenantes à bien examiner méticuleusement chaque plainte déposée afin de remédier à cette calamité en milieu universitaire.

Q8. Quelles peuvent être les conséquences du harcèlement en milieu universitaire ? (Tableau 14)

Conséquences	Fréquences	%
Conséquences à court terme	585	38,8%
▪ Absentéisme répété (entraînant la baisse ou l'échec scolaire)	142	9,4
▪ Négligence accrue et indisponibilité psychique	101	6,7
▪ Abandon ou décrochage académique	114	7,6
▪ Troubles de la mémoire et de la concentration	121	8,0
▪ Sentiment d'abandon et isolement relationnel (inutilité)	107	7,1
Conséquences à moyen terme	420	27,8%
▪ Insécurité psychique avec le besoin de reproduction de la situation	91	6,0
▪ Difficultés d'adaptation	96	6,4
▪ Manque d'empathie	79	5,2
▪ Troubles de socialisation (entraînant des comportements violents)	83	5,5
▪ Marginalisation et exclusion sociale	71	4,7
Conséquences à long terme	495	32,9%
▪ Troubles anxio-dépressifs	102	6,8
▪ Faible estime de soi et sentiment de culpabilité	111	7,4
▪ Vulnérabilité relationnelle	86	5,7
▪ Troubles du métabolisme et du comportement	99	6,6
▪ Détresse psychologique continue et perte d'identité	97	6,4
TOTAL	1500	99,5

Sources : nos enquêtes.

La lecture ce tableau illustre les conséquences du harcèlement en milieu universitaire. Il ressort que les conséquences du harcèlement en milieu universitaire sont des trois ordres : Primo, **les conséquences à court terme (38,8%)**. Cette catégorie regroupe les effets inhérents tels que : Absentéisme répété entraînant la baisse ou l'échec scolaire (9,4%) ; Négligence accrue et indisponibilité psychique (6,7%) ; Abandon ou décrochage académique (7,6%) ; Troubles de la mémoire et de la concentration (8,0%) ; Sentiment d'abandon et isolement relationnel (7,1%) ; etc. Secundo, **les conséquences à moyen terme (27,8%)**. Cette catégorie regroupe les effets différés tels que : Insécurité psychique avec le besoin de reproduction de la situation (6,0%) ; Difficultés d'adaptation (6,4%) ; Manque d'empathie (5,2%) ; Troubles de socialisation entraînant des comportements violents (5,5%) ; Marginalisation et exclusion sociale (4,7%) ; etc. Et Tertio, **les conséquences à long terme (32,9%)**. Cette catégorie regroupe les effets postérieurs tels que : Troubles anxio-dépressifs (6,8%) ; Faible estime de soi et sentiment de culpabilité (7,4%) ; Vulnérabilité relationnelle (5,7%) ; Troubles du métabolisme et du comportement (6,6%) ; Détresse psychologique continue et perte d'identité (6,4%) ; etc. ... A la lumière de ces résultats, nous pouvons attester avec conviction que tout acte du harcèlement possède une propriété désastreuse. De ce fait, il n'existe pas un seul acte ou geste du harcèlement qui soit anodin.

Q9. Quels sont les sphères d'agissements constitutifs les plus fréquentes du harcèlement en milieu universitaire ? (Tableau 15)

Sphères d'agissements	Fréquences	%
Distorsion de la communication (l'empêcher de s'exprimer)	492	32,8%
▪ L'autorité académique refuse à la victime la possibilité de s'exprimer ;	61	4,0
▪ La victime est constamment interrompue ;	56	3,7
▪ Les collègues et les camarades l'empêchent de s'exprimer ;	59	3,9

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les collègues et les camarades hurlent, l'outragent ; ▪ Ils critiquent rudement et son travail et sa vie privée ; ▪ Ils terrorisent la victime par des avertissements variés et caractériels ; ▪ Ils la menacent verbalement et même par écrit ▪ Ils refusent le contact (éviter le contact visuel, gestes de rejet, etc.) ▪ Ils ignorent sa présence, (par ex. en s'adressant exclusivement à des tiers) ; 	54 45 50 57 53 57	3,6 3 3,3 3,8 3,5 3,8
Limitation de ses relations (l'isoler) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ne plus lui parler et ne plus se laisser adresser la parole par elle ; ▪ Lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses camarades ; ▪ Nier la présence physique de la victime 	153 83 41 29	10,2% 5,5 2,7 1,9
Déconsidération et baisse d'estime de soi <ul style="list-style-type: none"> ▪ Médire sur elle (la calomnier) et lancer des rumeurs à son sujet ; ▪ Se gausser d'elle (la ridiculiser) et prétendre qu'elle est malade mentale ; ▪ Imiter la démarche, la voix, les gestes de la victime pour mieux la ridiculiser ; ▪ Attaquer ses convictions politiques ou ses croyances religieuses ; ▪ Se moquer de ses origines, de sa nationalité (Se gausser de sa vie privée) ; ▪ Remettre en question ou contester ses décisions et ses travaux ; ▪ L'injurier dans des termes obscènes ou dégradants ; 	360 58 46 51 58 48 53 46	24% 3,8 3,0 3,4 3,8 3,2 3,5 3,0
Atteinte à la réputation exclusive <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ne plus lui confier des travaux journaliers et la priver de toute occupation ; ▪ La contraindre à des tâches totalement inutiles et/ou absurdes ; ▪ La charger des tâches très inférieures à ses compétences ; ▪ La charger des nouvelles tâches et des remarques trop pauvres ; ▪ Lui faire exécuter sans cesse des travaux humiliants ▪ La Confier des responsabilités exigeant des qualifications très supérieures à ses compétences, de manière à la discréditer. 	276 47 38 48 44 48 51	18,4% 3,1 2,5 3,2 2,9 3,2 3,4
Atteinte à l'intégrité de la santé physique <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contraindre la victime à des travaux dangereux ou nuisibles à la santé ▪ La menacer de violence physique sans retenue ▪ L'agresser physiquement, mais sans gravité « à titre d'avertissement » ▪ Inciter délibérément des frais à la victime dans l'intention de lui nuire ▪ Assaillir sexuellement la victime ou envahir son espace vital 	219 54 40 48 36 41	14,6% 3,6 2,6 3,2 2,4 2,7
TOTAL	1500	99,5

Sources : nos enquêtes.

Le tableau 15 cherche à expliquer les différents agissements des harceleurs vis-à-vis de leurs victimes. Il ressort de la présente que ces agissements sont regroupés en cinq grandes catégories. Ici, on peut citer : **la distorsion de la communication (32,8%)** dans laquelle l'harceleur empêche systématiquement à sa victime de s'exprimer. Cette catégorie regroupe les agissements tels que : L'autorité académique refuse à la victime la possibilité de s'exprimer (4%) ; La victime est constamment interrompue(3,7%) ; Les collègues et les camarades l'empêchent de s'exprimer (3,9%) ; Les collègues et les camarades hurlent (3,6%) ; Ils critiquent rudement et son travail et sa vie privée (3%) ; Ils terrorisent la victime par des avertissements variés et caractériels(3,3%) ; Ils la menacent verbalement et même par écrit(3,8%) ; Ils évitent le contact visuel, gestes de rejet (3,5%) ; Ils ignorent sa présence, (par ex. en s'adressant exclusivement à des tiers) (3,8%) ; etc. ... **la limitation de ses relations (10,2%)** dans laquelle le harceleur isole méthodiquement sa victime. Cette catégorie regroupe les agissements tels que : Ne plus lui parler et ne plus se laisser adresser la parole par elle (5,5%) ; Lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses camarades (2,7%) ; Nier la présence physique de la victime (1,9%) ; etc. ... **La déconsidération et baisse d'estime de soi (24%)**. Cette catégorie regroupe les agissements tels que : Médire sur elle (la calomnier) et lancer des rumeurs à son sujet (3,8%) ; Se gausser d'elle (la ridiculiser) et prétendre qu'elle est malade mentale (3,0%) ; Imiter la démarche, la voix, les gestes de la victime pour mieux la ridiculiser (3,4%) ; Attaquer ses convictions politiques ou ses croyances religieuses (3,8%) ; Se moquer de ses origines et de sa nationalité (3,2%) ; Remettre en question ou contester ses décisions et ses travaux (3,5%) ; L'injurier dans des termes obscènes ou dégradants (3,0%) ; etc. ... **Atteinte à la réputation exclusive (18,4%)**. Cette catégorie regroupe les agissements tels que : Ne plus lui confier des travaux journaliers et la priver de toute occupation (3,1%) ; La contraindre à des tâches totalement inutiles et/ou absurdes(2,5%) ; La charger des tâches très inférieures à ses compétences (3,2%) ; La charger des nouvelles des tâches et des

remarques trop pauvres (2,9%) ; Lui faire exécuter sans cesse des travaux humiliants (3,2%) ; La Confier des responsabilités exigeant des qualifications très supérieures à ses compétences, de manière à la discréditer (3,4%) ; etc. ... **Atteinte à l'intégrité de la santé physique (14,6%)**. Cette catégorie comprend les agissements tels que : Contraindre la victime à des travaux dangereux ou nuisibles à la santé (3,6%) ; La menacer de violence physique sans retenue (2,6%) ; L'agresser physiquement mais sans gravité « à titre d'avertissement (3,4%) » ; Inciter délibérément des frais à la victime dans l'intention de lui nuire (2,4%) ; Assaillir sexuellement la victime ou envahir son espace vital (2,7%) ; etc. ... Évidemment, grâce à ces résultats ; la présente étude est à même de démontrer les agissements de l'harcéleur vis-à-vis de sa victime vue que dans la réalité, il est parfois difficile voire impossible de déceler et anticiper ces actes.

Q10. D'après votre expérience, quels peuvent être les mécanismes favorisés pour contrer (réduire) les actes du harcèlement en milieu universitaire ? (Tableau 16)

Mécanismes de prévention	Fréquences	%
Se doter de politiques claires et intelligibles afin d'informer les parties prenantes des démarches à entreprendre et des canaux existant pour déposer une plainte en rapport avec le harcèlement en milieu universitaire.	348	23,2
Travailler de concert avec les autres acteurs du milieu afin de favoriser le traitement rapide et efficace de toutes plaintes en la matière.	183	12,2
Développer des campagnes de sensibilisation afin d'informer les membres de la communauté universitaire des lois congolaises, des règlements de l'université et des politiques qui lui sont propres.	214	14,2
Se doter d'un bureau de réception et de traitement des plaintes, neutre, qui permettrait d'assurer le suivi auprès des victimes et s'assurer qu'elles reçoivent l'aide nécessaire et désirée (non-confliktuelles).	175	11,6
Développer et rendre accessible une liste d'options, y compris des options confidentielles et anonymes, pour les victimes qui souhaitent rapporter (et/ou dénoncer) une situation vécue du harcèlement.	186	12,4
Proposer des formations obligatoires sur le harcèlement, la notion du consentement et les relations interpersonnelles au sein de la communauté universitaire.	225	15
S'intéresser approximativement à toute préoccupation qui touche les actes du harcèlement en milieu universitaire en modifiant sans cesse ses pratiques, et ses politiques.	169	11,2
TOTAL	1500	99,5

Sources : nos enquêtes.

Le tableau 16 révèle les mécanismes pouvant être favorisés pour contrer voire remédier aux actes du harcèlement en milieu universitaire congolais. Quelques pistes de solutions ont été envisagées dans la présente étude. Il s'agit donc : Se doter des politiques claires et intelligibles en la matière (23%) ; Proposer des formations obligatoires sur les notions liées au harcèlement en milieu universitaire (15%) ; Développer des campagnes de sensibilisation et d'information (14,2%) ; etc.

V. DISCUSSIONS

L'interprétation des résultats tabulaires ci-dessus révèle que dans le contexte universitaire congolais, le harcèlement est un phénomène concret qui prend de l'ampleur dans les établissements scolaires et universitaires. En effet, cette étude a démontré qu'il existe une multitude d'expressions du harcèlement en milieu universitaire. Il s'agit entre autres des regards, des insinuations, des propos malsains, des propositions de rencontre, des familiarités indésirables, des plaisanteries déshonorantes, des blagues, des agressions sexuelles, etc.

Cette étude a prouvé à plusieurs égards que le harcèlement en milieu universitaire ne concerne pas uniquement les enseignants, mais que les étudiants et autres intervenants internes (et/ou externes) y auraient leur part de responsabilité. Cela a été légitimé aux tableaux 9 et 10. En effet, la présente étude certifie fortement que toutes les parties prenantes dans la communauté universitaire (Enseignants, Etudiants, PATO, et autres) peuvent sans nul doute être respectivement « acteurs » et « victimes » du harcèlement en milieu universitaire. Cependant, les enseignants sont pleinement des acteurs principaux du harcèlement en milieu universitaire (27%), suivi du PATO (14,5%) et des étudiants (10,4%). Le tableau 9 confirme également que les étudiant(es) sont de même les victimes principales du harcèlement en milieu universitaire (26,5%), suivi immédiatement par les enseignants eux aussi (12,9%) et PATO (6,8%). Par contre, le tableau 10 précise sans équivoque que le genre féminin (les femmes) est majoritairement victime du harcèlement en milieu universitaire (72,2%). Bien que, le genre masculin (les hommes) reste autant confronter à ce phénomène (27,8%). De par ces affirmations, la présente étude atteste que la question du

harcèlement en milieu universitaire concerne tout le monde (hommes ou femmes ; Enseignants, étudiants, etc.) bien qu'avec une proportionnalité très divergente.

Dans le cadre des relations entre les enseignants et étudiants, il a été démontré que la question du harcèlement est polyvalente et aux antipodes de toutes les croyances classiques qui suggèrent que seuls les enseignant(es) harcèlent les étudiant(es). Rappelons ici que les libertés académiques sont présomptueusement ignorées non seulement dans la population, mais même au sein de la communauté académique elle-même. Cette ignorance constitue un grand handicap sur les résultats des étudiant(es) et performance des enseignant(es) en général et sur le fonctionnement de la structure universitaire en particulier. Sujet autrefois tabou, le harcèlement en milieu universitaire, sort de plus en plus de l'ombre et prend son ampleur, sans doute à cause de ses conséquences de plus en plus visibles sur les victimes. Ces comportements abusifs n'étant pas considérés comme un problème grave depuis ces dernières décennies. Le harcèlement était en effet mal défini et ne donnait en général lieu à aucune protection juridique un peu partout dans le monde. Ce qui est encore le cas en République Démocratique du Congo. Pourtant, il est de plus en plus nécessaire que les hommes et les femmes, les employeurs et les travailleurs, les juristes, les avocats et les juges en sachent la définition, les manifestations et les conséquences déplorables, afin que l'université ne devienne pas un enfer pour certain(es).

Cette étude s'est autant penchée sur la question relative aux différents types d'agissements usés par l'harcéleur vis-à-vis de ses victimes à même de nous aider à bien cerner la disposition du harcèlement en milieu universitaire. Ainsi, le tableau 15 a implicitement arboré 5 sphères d'agissements constitutifs du harcèlement en milieu universitaire. Il s'agit spécialement : de la distorsion de la communication (32,8%) dans laquelle l'harcéleur empêche systématiquement à sa victime de s'exprimer ; La limitation de ses relations (10,2%) dans laquelle l'harcéleur isole méthodiquement sa victime ; La déconsidération et la baisse d'estime de soi (24%) ; L'atteinte à la réputation exclusive (18,4%) et l'atteinte à l'intégrité de la santé physique (14,6%) ... Par ailleurs, le tableau 14, nous renseignent sur les conséquences du harcèlement en milieu universitaire, il ressort de ce tableau que les conséquences du harcèlement sont des 3 ordres : les conséquences à court terme (38,8%) ; les conséquences à moyen terme (27,8%) ; et les conséquences à long terme (32,9%). A la lumière de ces résultats, la présente étude atteste formellement que les actes du harcèlement peuvent être considérés comme les actes insignifiants mais leurs effets sont irréversibles voire péremptoirs sur la vie des victimes et peuvent changer entièrement le cours de la vie de ces dernières.

Touchant la question du contexte de déroulement du harcèlement en milieu universitaire ; la présente étude au tableau 7 révèle que 99,7% soit 1500 enquêtes ont déjà été victimes du harcèlement en milieu universitaire. Il ressort également de cette étude que le harcèlement en milieu universitaire peut se manifester sous diverses formes et dans un contexte différé. Ainsi, il a été préconisé sept situations divergentes dans lesquelles peuvent se produire les actes du harcèlement en milieu universitaire. Il s'agit notamment de : *Pendant la délibération, direction d'un travail scientifique ou pendant d'autres difficultés académiques rencontrées* (20,7%) ; dans le contexte des activités d'enseignement ou séances des cours (20,2%) ; dans un environnement virtuel (sms, vidéos et réseaux sociaux)(18,3%) ; dans le contexte d'implication étudiante (14,7%) ; dans le contexte sportif, d'excursion ou pendant des activités paracadémiques (9,4%) ; Lors des fêtes patronale de l'université ou autre organisation universitaire (9,1%) et dans le contexte d'orientation facultaire ou départementale (7,3%). Ces résultats, nous permettent de témoigner que les actes du harcèlement en milieu universitaire peuvent se produire quasiment partout où l'étudiant et l'enseignant, le professeur et son assistant, l'autorité académique et son subalterne peuvent se croiser. Cela nous pousse à assurer que chaque activité académique organisée par une quelconque université, est une opportunité pour que se constitue un acte du harcèlement en milieu universitaire ...

Précisions tout de même qu'au cours de nos enquêtes que les étudiant(es) de première année universitaire et les enseignants nouvellement recrutés sont plus à risque de subir du harcèlement au cours de leurs premières prestations. Cette réalité a été mise en lien avec l'avènement des activités d'intégration et du fait qu'elles rassemblent un grand nombre de nouveaux étudiant(es) et enseignants. Par ailleurs, lors des fêtes soulignant la fin de session universitaire ou la mi-parcours, l'alcool et les substances illicites abondent. D'ailleurs, une substance altérant la conscience est impliquée dans près de 50 % des cas du harcèlement sur les campus ... Pour leur part, les étudiant(es) inscrits aux études de deuxième ou de troisième cycle sont plus à risque de subir des actes du harcèlement de la part de leur directeur de mémoire ou de thèse, en raison du lien de dépendance et de la proximité de la relation d'encadrement. Ce qui se base scrupuleusement sur le fait que la réussite académique de l'étudiant(e) repose ordinairement sur l'encadrement et l'évaluation du directeur. Par ailleurs, ce lien est souvent garant de la survie économique des étudiants. En effet, il arrive fréquemment que ces derniers se retrouvent également à travailler et dépendre financièrement de leur directeur et vice-versa. Ce qui peut aggraver la situation dans la mesure où il est susceptible de favoriser

de la tolérance aux inconduites, nuire à la dénonciation et amplifier l'inégalité de pouvoir dans la relation. De plus, certaines activités académiques et/ou paracadémiques (colloques, conférence à l'extérieur du campus, Descentes sur terrain, etc.) peuvent présenter des facteurs à haut risque de proximité pouvant conduire à des rapprochements entre les participants, ce qui implique un contexte social biaisé se traduisant souvent par la prise d'alcool à des heures tardives et endroits inappropriés, le déplacement qui occasionne régulièrement de se loger à l'hôtel, etc. Les circonstances entourant ces activités peuvent parfois engendrer un contexte plus propice à des gestes du harcèlement.

Par ailleurs, le tableau 12 de la présente étude arbore les enjeux et/ou raisons pour lesquelles les victimes du harcèlement en milieu universitaire préfèrent ne pas dénoncer ces événements. Cette étude a révélé que respectivement 10,6% et 9,2% des victimes craignent les représailles de l'harcéleur ou de leur entourage ainsi que les conséquences négatives pouvant survenir après la dénonciation. D'autres raisons sus évoquées de la non-dénonciation du harcèlement sont pour le reste : la non-considération de la plainte par l'université d'appartenance (8,4%), la peur de mettre au courant tout le monde de la situation (8,0%), la crainte de compromettre l'emploi ou les études de l'harcéleur (7%), la crainte de ne pas s'adresser à la bonne personne à l'université (7%), l'attitude à minimiser la situation et à la vouloir dépasser (6,9% et 6,8%), les démarches trop compliquées (5,1%), l'insuffisance des preuves et manque de confiance envers les personnes en charge de la plainte (4% et 4,6%), la peur de penser qu'on sera accusé d'être en partie responsable (3,8%), etc. ... les résultats du présent tableau réassortissent les raisons de la non-dénonciation du harcèlement en milieu universitaire qui sont d'autre part, motivées par les réactions sociales dont toutes les victimes sont subjuguées.

Ceci dit, le fait de dénoncer les actes du harcèlement peut aider la personne lésée à obtenir une réparation et contribuer à sa guérison tant physique que psychologique. De plus, la dénonciation constitue un geste important favorisant l'élimination du harcèlement en milieu universitaire ; pourtant, peu de gens choisissent cette option lorsqu'ils explorent les actions à leur portée. En fait, seulement une petite proportion (environ 10 %) du harcèlement est dévoilée au grand jour. Les autres motifs identifiés par les victimes pour motiver leur choix de ne pas porter plainte contre leur agresseur incluent : Difficulté à assimiler ou reconnaître la violence vécue; Sentiments de honte, d'humiliation, de culpabilité; Crainte de ne pas être crue et d'être jugée; Crainte de la réaction de l'entourage; Crainte de représailles provenant de la personne considérée agresseur, de l'entourage; Méconnaissance des ressources existantes; Valeurs ou croyances culturelles qui banalisent la violence à caractère sexuel; Crainte de perdre le contrôle sur l'information diffusée ou dévoilée; Expérience antérieure de discrimination; Réaction négative lors d'une première tentative de dénonciation; Lourdeur des processus officiels ... Ainsi dit, ces explications offrent des pistes intéressantes quant aux actions pouvant être entreprises par les universités, afin de sensibiliser les personnes et favoriser une culture du consentement et un environnement où les victimes ne craignent pas de briser le silence et favoriser un changement de culture s'inscrivant dans un mouvement social plus large.

En revanche, les perceptions sociales lors de la dénonciation d'un acte du harcèlement en milieu universitaire peuvent être variées. Ainsi, le tableau 11, de la présente étude a établi quelques réactions sociales lors de la dénonciation d'un acte du harcèlement en milieu universitaire. Il ressort de la présente, que trois types de réactions sociales (attitudes observées) sont perceptibles. De prime abord, il s'agit des *attitudes d'accusation ou d'exclusion* (42%), suivi aussitôt par *des attitudes de perplexité ou de confusion* (36%) et enfin, les *attitudes de solidarité ou d'appui* (22%). Certes, la dénonciation d'un acte du harcèlement n'est pas facile vu son caractère indiscret, cependant, il y a nul doute que le harcèlement en milieu universitaire prend de l'ampleur considérable à cause des réactions sociales ou attitudes affichées lors de ladite dénonciation. Ce tableau a bel et bien révélé qu'ils sont trop peu nombreux, ceux qui apportent réellement un soutien aux victimes ; d'autres souhaitent réellement apporter un soutien mais ils sont dépassés par les événements. Par contre, ils sont nombreux qui se substituent aux juges d'accusation et experts d'exclusion sociale. De ces résultats, nous pouvons attester que les victimes ayant dévoilé les événements du harcèlement en milieu universitaire se sont, pour la grande majorité, confiées à des membres de leur entourage personnel (amis proches), mais également à une personne de confiance affiliée à l'université, que ce soit pour signaler les événements ou seulement pour se confier. Cette étude a révélé que les victimes dévoilent peu aux ressources extérieures à l'université et très rarement aux services de police ou à la justice, ce qui amplifie le nombre de victimes et l'ampleur du harcèlement en milieu universitaire.

Le harcèlement en milieu universitaire est un phénomène recouvert de plusieurs réalités qui peuvent parfois s'avérer fausses et/ou vraies. C'est ainsi que la présente étude s'est autant penchée à l'analyse des croyances et mythes se rapportant au harcèlement en milieu universitaire. De cette analyse, il ressort que plusieurs convictions et préconçus qui poussent la société moderne à réagir de travers vis-à-vis des victimes du harcèlement. Parmi ces convictions et allégories les plus fréquentes, on peut citer : Certains gestes inoffensifs arbitrairement interprétés comme du harcèlement (15,3%) ; L'absence d'une résistance claire de

la part de la personne harcelée (14,1%) ; Le port de certaines tenues vestimentaires sexy ou attitudes séduisantes (12,1%) ; Certaines accusations du harcèlement qui servent à des fins des vengeances (11,8%) ; Les fausses plaintes qui sont nombreuses (11,0%) ; La non-dénonciation de la violence subie signifie qu'il n'y a jamais eu un acte du harcèlement (9,5%) ; Les agresseurs ont des problèmes de santé mentale (8%) ; etc. ... De ces résultats, la présente étude atteste distinctement qu'il existe bel et bien plusieurs croyances et mythes qui malheureusement, banalisent la profusion de ces actes violents en milieu universitaire. C'est pourquoi elle incite toutes les parties prenantes à bien examiner méticuleusement chaque plainte déposée afin de remédier à cette calamité qui gangrène le milieu universitaire.

Finalement, la présente s'est fermée sur la proposition des quelques pistes de solutions pouvant être favorisés pour contrer voire remédier les actes du harcèlement en milieu universitaire congolais. Il s'agit donc : Se doter des politiques claires et intelligibles en la matière (23%) ; Proposer des formations obligatoires sur les notions liées au harcèlement en milieu universitaire (15%) ; Développer des campagnes de sensibilisation et d'information (14,2%) ; etc. ... au-delà des résultats arborés ci-haut, la présente étude s'est également focalisée sur les quelques pratiques favorisant la prévention du harcèlement en milieu universitaire. il s'agit de prime abord de la mobilisation de la communauté universitaire qui s'identifie de trois façons : l'implication des leaders-étudiants dans les efforts pour combattre l'apparition de ces comportements ; la création d'espaces de discussion sur les sujets touchant ces enjeux et l'implication des différentes autorités du milieu universitaire. Ceci revient à recenser les bonnes pratiques telles que : l'engagement public de l'université avec d'autres acteurs extérieurs ; Création des politiques et règlements efficaces ; Mise en place des comités spécialisés ; Tenir des campagnes de sensibilisation ; Offrir des programmes de prévention et de formation ; Formation intermittente de la communauté universitaire ; Réduction des facteurs de risque ; etc.

VI. CONCLUSION

Au regard de tout ce qui a été dit précédemment dans la présente étude ; le harcèlement est un phénomène largement répandu en milieu universitaire de manière un peu plus obligatoire et aux conséquences dramatiques à court, à moyen et à long termes pour ses victimes. Cependant pour que ce phénomène soit tant soi peu éradiquer, il importe que les politiques, les lois, les stratégies en vigueur puissent apporter des connaissances exactes de sa prévalence, de son évolution, de son contexte de déroulement et même de ses effets.

Il faut le reconnaître, si aujourd'hui, il semble si évident de lutter et d'identifier les causes et les conséquences du harcèlement en milieu universitaire, néanmoins ce sujet reste malgré tout un tabou. C'est pour cette raison que cette étude s'est principalement canalisée à l'établissement d'un portrait des situations sur le harcèlement et de sa perception en milieu universitaire pour permettre de mieux comprendre ses aboutissants et tenter de le réduire au maximum vue qu'il est difficile voire impossible de le faire disparaître d'emblée. Rappelons tout de même que, le harcèlement se vit quasiment dans chaque espace universitaire sans exception. Cependant, la vulnérabilité des institutions est variable selon les types de violences vécus. Dans ce sens, toute intervention devra être individualisée pour être efficace, à travers un diagnostic spécifique devant être pris comme un cas unique.

Par ailleurs, il ressort que le harcèlement en milieu universitaire est un phénomène dynamique qui revêt des formes variées. S'il est vrai que le harcèlement avec sa composante abus de pouvoir est mis en œuvre par tous les acteurs internes et externes de la communauté universitaire, il n'en demeure pas moins que certains étudiants ainsi que des enseignants disent mutuellement « harcelés », cependant le risque est polarisé sur les étudiants qui sont en majeure partie des victimes à court, à moyen et à long termes. Touchant la question du contexte de déroulement du harcèlement en milieu universitaire, il a été soulignée que le harcèlement en milieu universitaire peut se produire pour ainsi dire partout où l'étudiant et l'enseignant, le professeur et son assistant, l'autorité académique et son subalterne peuvent se croiser. Et donc, toute activité académique organisée par une quelconque université, est une opportunité pour que se constitue un acte du harcèlement en milieu universitaire. D'autre part, ce phénomène peut être recouvert de plusieurs réalités parfois fausses ou vraies. Il est dorénavant, important de relativiser chaque cas et de porter à chaque fois un regard nouveau vu qu'il est probable dans le temps d'une éventuelle évolution du phénomène.

Nul ne doit ignorer qu'un individu qui nous paraît en difficulté est parfois sujet de notre action envers lui. Nous sommes tous citoyens, donc responsable et nous nous devons d'agir pour aider toute personne victime d'un harcèlement en milieu universitaire comme à l'inverse nous nous devons de dénoncer les harceleurs. Ainsi, si le repérage du harcèlement est et reste

délicat, il ne saurait s'envisager sans une approche pluridisciplinaire où parents, professionnels et victimes auront, chacun, une place à prendre dans le maillage bien traitant qui est à reconstruire autour de ce fléau pour s'en prévenir.

RÉFÉRENCES

- [1]. **Arcand, R. et al.** « Travail et santé », Institut de la statistique du Québec, Enquête sociale et de santé 1998,
- [2]. **Arseneault, L., Bowes, L., & Shakoor, S.**, "Bullying victimization in youths and mental health problems: Much ado about nothing", Psychol Med, 2010
- [3]. **Arousseau C., & Landry, S.** « Le harcèlement psychologique aux prises avec la violence organisationnelle », comité conjoint UQAM-CSN-FTQ, 1996
- [4]. **Basile, K. C., Smith, S. G., Breiding, M. J., Black, M. C. et Mahendra, R. R.**, "Sexual Violence Surveillance: Uniform Definitions and Recommended Data Elements", 2014 (Version 2.0). Repéré sur le site des CDCP: https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sv_surveillance_definitions-2009-a.pdf
- [5]. **Birkbeck, C., LaFree, G.**, "The situational analysis of crime and deviance". Annual Review of Sociology, Vol. 29, 1993
- [6]. **Brun, J.-P.**, « Violence, harcèlement, stress et SST : d'un montage pièce par pièce à un modèle intégré de prévention », 2004 Récupéré le 16 octobre 2021 de <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>.
- [7]. **Cardi, C., Naudier, D. et Pruvost, G.**, « Les rapports sociaux de sexe à l'université : au cœur d'une triple dénegation ». *L'Homme et la société*, 2005, 49-73. doi : 10.3917/lhs.158.0049
- [8]. **CAVAC du Québec** « Les hommes sont aussi victimes d'agressions sexuelles », 4e trimestre 2008.
- [9]. **CIPHPSV**, « Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et soutien aux victimes », Bibliothèque Nationale du Québec, 2003
- [10]. **Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail. Rapport**, BNQ, 14 mai 2001
- [11]. **Conseil d'administration BCI**, « 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), octobre 2016.
- [12]. **Dagenais, L.-F., & Boily, F.**, « Étude sur la dimension psychologique dans les plaintes en harcèlement au travail », Rapport de recherche sur les plaintes résolues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2000
- [13]. **Damant, D., Dompierre, J. & Jauvin, N.**, « La violence en milieu de travail et Universitaire », Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes, Université Laval, 1997.
- [14]. **Dr Yvette Onibon DOUBOGAN et Dr Elisabeth HOFMANN**, « Harcèlement sexuel dans l'espace universitaire au Bénin : Représentations, facettes et implications sociales », Revue Baobab, 2016
- [15]. **Drapeau, M.**, « Le harcèlement sexuel au travail. Études et documents de recherche sur les droits et libertés », Cowansville. Yvon Blais, 1991
- [16]. **Hirogoyen, M-F.**, « Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien », Paris, Syros, 1998
- [17]. **Krebs et al.**, Cité dans **NOT ALONE**, « The First Report of the White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault »; LITCHY et al (2008), NEWTON-TAYLOR et al (1998)
- [18]. **Leclerc, C., Sabourin, C., & Bonneau, M.**, « La collégialité détournée : les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités », Pistes, mai, 2005
- [19]. **Prisca Rolande Miyouna**, "le harcèlement sexuel en milieu universitaire : Cas de l'université marien ngouabi au congo Brazzaville", 6ème Conférence Internationale sur la Population Africaine, CERAPE, Ouagadougou, 2011
- [20]. **Soares, A.**, « Quand le travail devient indécent : Le harcèlement psychologique au travail », Montréal : Université du Québec à Montréal, 2002
- [21]. **Tenner**, « Mobbing, bullying, harcèlement : le désenchantement d'homo-faber », Mémoire de DESS inédit en Ressources humaines, Université de Genève, 2004
- [22]. **Vallerand, R. J. et C.B. Sénécal**, « Le comportement d'aide : perspectives classiques et contemporaines », Boucherville, Québec : Éditions Gaëtan Morin, 1994
- [23]. **Vézina, M., & Dussault**, « Au-delà de la relation « bourreau-victime » dans l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique au travail », Pistes, 7(3), novembre, 2005 <http://www.pistes.ugam.ca/v7n2/artic1es/v7n2a4.htm>
- [24]. **Wortley, R., & Mazerolle, L.**, "Environmental criminology and crime analysis. Portland", Willan Publishing, 2008
- [25]. **Yende Raphael Grevisse et al**, « Symptomatic aspects of specific sleep disorders and their effects on brain development of the Congolese student », IJAEM, Volume 4, Issue 1, Jan 2022 pp: 972-992