Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication
École des sciences politiques et sociales (PSAD)

« J'ai été agressée par un postdoc » : Panser les violences sexistes et sexuelles à l'université.

Une ethnographie post-#MoiAussi, en Belgique et au Canada francophone.

Auteur : Laura Cayrier
Promoteur(s) : Eléonore Haddioui et Jacinthe Mazzecchotti
Lecteur(s) : Marie Deridder
Année académique 2025-2026
Master en anthropologie

Déclaration déontologique

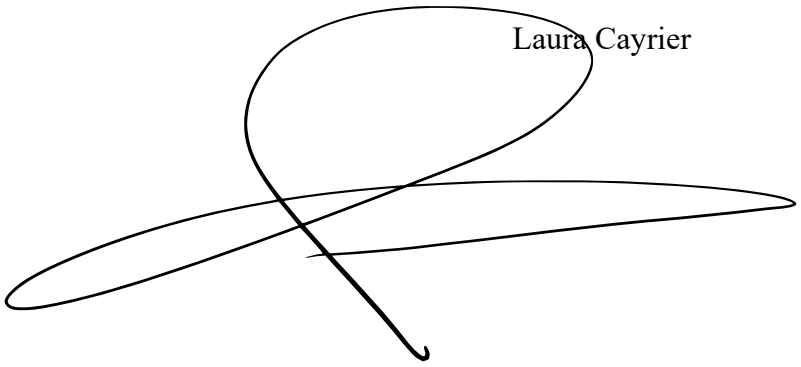
« Je déclare sur l'honneur que cette monographie a été écrite de ma plume, sans avoir sollicité d'aide extérieure illicite, qu'elle n'est pas la reprise d'un travail présenté dans une autre institution pour évaluation, et qu'elle n'a jamais été publiée, en tout ou en partie. Toutes les informations (idées, phrases, graphes, cartes, tableaux…) empruntées ou faisant référence à des sources primaires ou secondaires sont référencées adéquatement selon la méthode universitaire en vigueur.

Je déclare avoir pris connaissance et adhérer au Code de déontologie pour les étudiants en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses et savoir que le plagiat constitue une faute grave. »

Concernant les consignes présentes dans le VADE-MECUM en ce qui concerne l'utilisation responsable de l'IA générative, je déclare avoir respecté les règles de bonne conduite. En ce sens, j'ai utilisé, dans le cadre de ce mémoire, Antidote, Deepl et l'IA Claude (anthropic) pour corriger l'orthographe, faire de la recherche de synonymes et vérifier des traductions de l'anglais vers le français.

Le 17 août 2026,

Laura Cayrier



Remerciement

C’est en pensant à elles, elles qui vivent, elles qui survivent, elles qui meurent que je souhaite introduire mes remerciements. À elles, toutes ces femmes — bien au-delà de la question d’un genre social — à toutes celles qui se reconnaissent ici. Merci de m’avoir accompagnée, merci de m’avoir donné le courage d’écrire, merci d’avoir traversé ma vie de près ou de loin. À ces femmes que j’ai eu la chance de rencontrer et à celles qui sont parties. À celles qui parfois trahissent et à celles qui soutiennent, accompagnent et soignent. À celles qui ont vécu avant ma naissance et à toutes celles qui vivront après ma mort. Merci d’avoir soufflé dans ma vie la résistance, la révolte et le courage.

Merci à toutes les personnes du monde académique qui m’ont ouvert les portes et transmis l’amour de l’anthropologie. Un merci particulier à Jérôme Soldani, Arnaud Chandivert, Chantal Creen, Magali Demanget, Marianne-Sarah Saulnier, Isabel Harvey, Karine Bates, Isabelle Auclair, Annie Camus, Eve-Marie Lampron, Catherine Meek-Bouchard. Un grand merci à mes promotrices Éléonore Haddioui et Jacinthe Mazzecchotti. Et surtout, merci à l’équipe du Bureau du Respect de la Personne de Montréal de m’avoir accueilli et rendu ce mémoire possible.

Merci à toi, ma fille, Tao. Merci d’avoir été un moteur dans la poursuite de ce rêve. Merci de m’avoir permis de trouver l’énergie de garder le cap, de faire mieux encore et toujours pour nous offrir une vie différente, pour te montrer l’étendue des possibles. Merci pour ta patience, ton attente et ton existence sur cette terre.

Merci à ma mère, Annabelle. Merci d’avoir soutenu mes pérégrinations. Mon voyage aura été long, il le sera encore. Merci de m’avoir donné l’espace et l’aide nécessaire pour le poursuivre. Merci pour les relectures tard dans la nuit. Et surtout, merci pour l’amour d’hier à demain.

Merci à mes ami·es, Chloé, Léa, Youmna, Noami, Julien, Amaury, Imane, Loane, Maureen d’avoir été dans mon chemin et merci à tout·es les autres qui n’y sont plus d’avoir un jour partagé ma vie. Un merci spécial à Eva à notre voyage au Canada et à nos soirées TV réalité coréenne.

Merci à toi, Noureen. Merci d’être enfin là. Merci de cette vie que tu nous offres. Merci pour tout ce qui nous reste à vivre ensemble. Tu arrives à la fin de ma traversée, mais au début du reste de mon voyage. Merci d’être là. Depuis toi, plus rien n’est pareil.

Enfin, merci à moi. Mon plus doux et plus grand remerciement. Merci d’avoir réalisé mes rêves quand personne n’y croyait. Merci d’avoir inversé le destin.

Table des matières

INTRODUCTION 6

QUAND LE TERRAIN S'IMPOSE A SOI 6

UN BASCULEMENT BRUTAL 7

SE PROTEGER ET PROTEGER SES INTERLOCUTEUR·ICES 9

CHAPITRE 1 — DU POST-#MOIAUSSI DECLENCHEUR DE TERRAIN ET DES CHOIX ETHNOGRAPHIQUES 11

UNE ETHNOLOGUE A L'UNIVERSITE 11

POUR UNE ANTHROPOLOGIE DES DOMINANTS. 14

UN TERRAIN PATCHWORK, UNE IMMERSION SITUEE ET UNE ETHNO-FICTION. 17

ÊTRE ET FAIRE DE L'ANTHROPOLOGIE FEMINISTE ET POLITIQUE 20

CHAPITRE 2 — #MOIAUSSI UNIVERSITE 23

GENEALOGIE D'UNE CRISE REPUTATIONNELLE 23

METTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES A L'AGENDA : LA CREATION DES TIERS-LIEUX 26

- L'université de Montréal et le bureau du respect de la personne 26
- L'UCLouvain et la cellule Together 31

Les violences sexistes et sexuelles 35

ET AUJOURD'HUI ? 37

La personne haut placée 39

Un tabou influencé par le risque ? 40

CHAPITRE 3 — ENTRE L'ARBRE ET L'ECORCE : LE TIERS-LIEU ÉGALITE 43

CHANGER DE TENUE 43

LE QUOTIDIEN DU TIERS-LIEU ÉGALITE 45

DANS LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES 48

Treize jours 50

« ENTRE L'ARBRE ET L'ECORCE » 52

CHAPITRE 4 — LES VSS A L'UNIVERSITE : UNE CRISE REPUTATIONNELLE 56

L'ENTREPRISE REPUTATIONNELLE 56

L'ENTREPRISE REPUTATIONNELLE, MINORITES ET VSS 61

LA REPUTATION DU BUREAU 63

UN SYSTEME HIERARCHIQUE FORMEL ET INFORMEL 66

« PUIS, C'EST DES EGOS » 69

LA CRISE REPUTATIONNELLE 71

CHAPITRE 5 — LE DROIT COMME OUTIL DE GESTION DE LA CRISE REPUTATIONNELLE 72

Le droit est un outil 72
Pacification ou transformation ? 77
Retour sur l'échange avec le recteur 78
Quand ce n'est pas le droit administratif de l'université, c'est le droit pénal 82
Chapitre 6 — Les violences sexistes et sexuelles : penser un systeme au-dela de l'universite occidentale 84
Sortir de l'universite occidentale 85
Sortir de l'universite 86
Sortir des configurations nationales et institutionnelles 87
Chapitre 7 — Être un homme comme un autre 88
De la violence quotidienne a l'agression sexuelle, la difficulte de dire les VSS entre femmes a l'universite 89
La pionniere 92
Le feminisme comme bouclier 94
De la critique a son « blanchiment » (Bilge, 2015) 98
Dans ce cas, aurions-nous mieux fait de ne rien faire ? 100
Pour un piratage de l'universite 100
Et maintenant ? 101
Bibliographie 103
Sitographie : 108

Introduction

> « Dans un essai publié en 2017, [David Graeber] écrivait : “L’université recèle bien des énigmes qui se prêteraient à une analyse ethnographique” […]. Je regrette qu’il n’ait jamais entrepris une analyse ethnographique complète du monde académique, avec ses rites d’initiation étranges, ses hiérarchies figées, ses systèmes dysfonctionnels, ses règles absurdes et cette manière d’utiliser le langage comme instrument d’exclusion autant que d’inclusion et de communication » ». (Solnit, 2026, p. 13)

Quand le terrain s’impose à soi

Assise dans les toilettes de l’amphithéâtre Claude Lévi-Strauss[1], j’observe la porte qui me fait face. « J’ai été agressée par un postdoc », écrit avec un marqueur bleu sur une porte bleue. Le tag est entouré par des « on te croit » tracés, semble-t-il, au stylo-bille. Immédiatement, j’imagine cette femme assise sur les mêmes toilettes que moi et le désespoir qui mène à prendre un feutre et à écrire ces mots. Elle s’appelle peut-être Clara, Sarah, Aline, Zineb, Stella, Reba, Inaya et peut-être même Laura. L’image me renvoie à mon propre corps, à ma place de femme dans un monde d’hommes. Les sensations de la paralysie liées à un contact non désiré et la rage de ne pas savoir où le déposer. Alors, c’est ici que le dépôt se fait, sur la porte des toilettes du bâtiment dans lequel elle doit avoir cours.

Ce qui est certain, c’est que, depuis mon arrivée dans le monde de l’enseignement supérieur et de la recherche, les récits de violences sexistes et sexuelles coulent à flots. C’est comme ça que j’ai été prise par le terrain. Ce tag est le symbole, sensible, réel, d’un terrain qui ne part pas de soi, mais qui vient à soi. Il s’agit d’un terrain qui frappe à la porte sans prévenir. Un terrain qui prend par surprise et t’emporte dans un courant sans fin : des articles, des rapports, des cellules ou bureaux, des victimes, des auteurs, des récits, des messes basses, des silences, des regards. Les récits des agressions d’étudiantes et de doctorantes agissent de la même manière, dans un café, dans une réunion militante ou au détour d’une publication Facebook, les femmes se confient sur les violences qu’elles subissent. Depuis le début de mon mémoire, la simple

[1] Le nom de l’auditoire a été renommé afin de respecter l’anonymat des lieux et des personnes (plus de détail dans le chapitre 1 portant sur la méthodologie du mémoire). Il est important de noter que le genre de la personne (ou figure) d’origine est inchangée permettant de refléter les rapports de dominations existant dans l’espace universitaire.

évocation de mon sujet ouvre la porte aux récits. C'est un terrain qui prend par la main et qui transforme un anthropologue en un enfant qui découvre le monde.

Cette phrase, sur la porte des toilettes des filles d'une université, est aussi le reflet d'une réalité de terrain : étant étudiante universitaire celui-ci est partout, tout le temps. Les heures d'enseignement deviennent des temps d'information sur le fonctionnement de l'université, les verres après les cours sont riches de récits intimes et de confidences. Faire l'anthropologie des universités, c'est se retrouver dans des toilettes à lire des informations précieuses, à sortir son portable pour prendre une photo et à se mettre en réflexion. À l'image de ce qui m'a amenée à étudier l'université par la porte des violences sexistes et sexuelles, le tag sur la porte est imprévisible. Il saisit sans avoir demandé la permission.

Un basculement brutal

Les pages qui suivent reconstituent un terrain particulier, au-delà d'un terrain d'un an dans deux universités occidentales et francophones (l'Université de Montréal au Canada et l'Université Catholique de Louvain en Belgique), il s'agit d'un terrain qui est venu me trouver et qui, par conséquent, débute avec mon entrée à l'université. Ce sont les rencontres, les échanges et les perceptions — fausses et véritables — qui m'ont suivie durant cinq ans d'études et un an de terrain qui m'ont permis de réaliser cette recherche, d'ouvrir mes perspectives, d'enrichir mes réflexions et de proposer le travail suivant.

Assises dans des cafés de la ville ou à la sortie d'une pièce de théâtre sur l'inceste, des femmes, de tous âges, viennent à moi et se confient sur ce qu'elles ont vécu à l'université. Régulièrement, les récits dévoilent des schémas communs. Une soirée entre ami·es me fait rencontrer Lilia, des billes bleues et de longs cheveux blonds, elle porte sur le bras un tatouage représentant la mer et le soleil. Lorsque la conversation en vient à nos parcours universitaires — rituel oblige — chacun·e se met à raconter ses études et ses recherches. Lorsque je présente mes recherches, j'aperçois le changement sur son visage : elle est concernée. Lilia est étudiante et, comme toutes les étudiantes de sa faculté, elle connait la réputation et a été témoin ou victime du comportement d'un professeur du département. La conversation commence enfoncée dans un canapé, un verre de vin blanc à la main.

Lila : « Je pensais pas que ça m'arriverait, surtout que j'ai un radar pour ces choses-là. Après, il n'a pas dépassé ma limite et puis, scientifiquement, il est brillant. »

Laura : « Tu as pensé à en parler ? J'ai appris qu'il y avait un lieu de prise en charge des VSS ici. »

Lila : « Non et, dans tous les cas, il se passera rien. »

Je crois que c'est à cet instant que mon regard a changé. Ce n'était pas la première fois que j'entendais les deux éléments ensembles : 1) le scientifique était brillant, 2) rien ne sera fait. Pourtant, les universités qui ont composé mon terrain mettent en avant la mise en place d'un service « indépendant » de prise en charge des violences sexistes et sexuelles. Des affiches aux guides pratiques de bonne conduite, les universités semblent manifestement tendre vers une « véritable volonté d'équité, de diversité, d'inclusion », notamment parce qu'elles sont « [des] institutions engagées » comme l'explique l'une des membres du Tiers-Lieu égalité[2] lors d'un discours public.

Cet ensemble de terrains non volontaires, et finalement, de choix de mémoire m'ont fait me questionner sur ce qui permet à un postdoc, un enseignant-chercheur ou tout membre de l'université, de violer, d'agresser, de harceler des femmes en son sein ? Dans un lieu de circulation de savoirs (et non « du » savoir [Mignolo, 2015]), dans un lieu de réflexion, se re-jouent les violences du monde et la domination patriarcale (Ahmed, 2021). Je réalise que l'université devient le miroir de la société et de ses violences. C'est ce basculement interne, sur la compréhension de l'université et de ses parois poreuses avec l'extérieur qui entraine mon choix de terrain : deux universités occidentales francophones et leurs lieux de prise en charge et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cette compréhension devient le nœud d'un tiraillement interne : comment rendre visibles la parole et la violence en regardant le « haut », en regardant les dominants et en rendant compte des techniques institutionnelles pour « gérer » les situations de violences sexistes et sexuelles. C'est cette anicroche qui me fait faire le choix d'une anthropologie du study up (Nader, 1972) pour pouvoir dire et décrire l'institution et ses acteur·ices.

[2] Lieu et nom fictif répondant à la mise en place d'une ethno-fiction voire chapitre 1, section : « Un terrain patchwork, une immersion située et une ethno-fiction. »

Je fais le choix de travailler par le centre pour la marge[3] ou, autrement dit :

> « [de] mener une ethnographie du pouvoir et des places dominantes, pour compléter les connaissances du monde social et des rapports de pouvoir qui le traverse, par le haut et non depuis le bas, et ainsi nourrir les possibilités de lutte pour la justice sociale. » (Fontaine et al., 2025, p. 16).

En ce sens, mon terrain devient composite, patchwork (Ibid). Les temps à l'université deviennent des temps d'informations. J'investis tous les espaces en lien avec les violences sexistes et sexuelles. Parallèlement, j'enrichis ma recherche d'entretiens auprès de différent·es acteur·ices. Enfin, durant six mois, j'intègre un service mis en place par une université ayant pour objectif de prévenir et faire cesser les violences sexistes et sexuelles. C'est principalement par une plongée dans le quotidien de ce service ici nommé « Tiers-Lieu Égalité » que je souhaite démêler la place et le rôle de l'université dans les rapports de domination genrée.

Se protéger et protéger ses interlocuteur·ices

Une fois que le terrain est là, une fois qu'un choix mutuel existe entre lui et nous, reste à savoir comment se protéger et protéger les personnes qui s'y trouvent.

> « Bien que [je] pense que tu le fasse[s], veille à faire bien attention lors des conversations que tu as avec toutes ces personnes, et à ne pas diffuser les noms des autres personnes avec qui tu as parlé et, encore moins, les informations que l'on t'a données. C'est un terrain qui peut se révéler sensible pour les personnes, mais également pour toi et ton propre parcours académique. Je ne dis pas ça pour te faire peur ou pour exagérer la situation, mais pour (r)appeler à la prudence. » (Mail de terrain, 2025)

Ce mail, je le reçois au début de mes recherches. J'essaie de croiser des informations, je rencontre beaucoup de monde : des syndicats, des enseigant·es chercheur·ses, des membres du

[3] Je reviendrais sur cette posture dans le chapitre suivant, revenant sur mes choix méthodologiques et épistémologiques. Cette position n'est lisible que lorsqu'elle est située (Haraway, 1988). En ce sens, je travaille par le centre : l'université et sa hiérarchie, pour la marge : les femmes, les personnes queers et racisées, les classes populaires dont je suis issue.

personnel de l'institution, etc. J'avais à ce stade conscience de la délicatesse dont je devais faire preuve au regard de mes données et du sujet de ma recherche. Nonobstant, le mail est venu réveiller quelque chose déjà présent en moi et me rappeler l'importance de « ne pas nuire et ne pas se nuire ». Questionner le monde intellectuel et sa structure n'est pas anodin, peut-être parce qu'« [i]l y a beaucoup d'intellectuels qui mettent en question le monde, mais il y a très peu d'intellectuels qui mettent en question le monde intellectuel » (Bourdieu, cité par Aldrin et al., 2022, p. 334). Sur mon terrain, au quotidien, la protection se fait rapidement, mes données restent dans mes carnets. C'est lors du passage à l'écriture que la question revient : comment protéger les personnes de mon terrain et comment me protéger ? J'envisageais déjà l'anonymat, forme classique de protection des données bien connue des anthropologues. Pour autant, l'anonymat ici ne suffira pas : mes recherches sont réalisées dans deux universités et mon intégration dans un service de prévention et d'action contre les violences sexistes et sexuelles finirait par jouer contre le principe même d'anonymat.

Dans son ouvrage « La fabrique du droit. Une ethnographie du Conseil d'État » Bruno Latour explique la difficulté pour l'anthropologue d'« étudier une institution de son propre pays qui le domine intellectuellement » (2002, p. 11) et bien que pour d'autres raisons que les miennes, la nécessité de protéger l'anonymat des juges et justiciables de son terrain en s'assurant « qu'aucun fil ne permettrait de remonter d'une discussion particulière à un cas reconnaissable » (ibid, p12-13). C'est dans cette idée de protection que j'ai décidé de mélanger les données de mes deux terrains : celui dans une université belge et celui dans une université au Canada en conservant « les échanges mais en les reconstituant de telle sorte qu'ils puissent apparaître comme des *fictions vraisemblables* » (ibid, p13). Dans ce sens, mon mémoire prend deux chemins d'écriture, le premier consiste à contextualiser mes deux terrains en passant par des éléments publics et des archives permettant d'instaurer un cadre de compréhension de ma monographie sans mettre à mal mes interlocuteur·ices. Le second chemin d'écriture est celui d'une « ethno-fiction » reposant sur des récits et descriptions réels recontextualisés dans une université fictive (l'Université Occidentale d'Ilès) et dans un lieu d'accueil et de prise en charge des VSS fictif lui aussi (Tiers-Lieu Égalité). Les personnes que vous croiserez dans les pages qui suivent sont représentatives des personnes qui ont alimenté mon terrain et m'ont aidé à construire ma réflexion, cependant, tous les noms ont été modifiés et il s'agit davantage de recomposition que de personnes réelles et identifiables.

Chapitre 1 — Du post-#MoiAussi déclencheur de terrain et des choix ethnographiques

Une ethnologue à l'université

Il y a 4 ans, lors d'un cours sur les concepts clés de l'anthropologie, une question nous[4] traverse : les anthropologues observent d'autres, mais qui observent les anthropologues ? La question est posée, la réponse claire : « il serait intéressant de faire une anthropologie des anthropologues, mais pas sûr que les anthropologues accepteraient »[5]. Les ethnologues ont l'habitude d'aller observer dans l'altérité. La « tradition » anthropologique s'est inscrite dans l'étude d'un « autre » distant, différent, de l'ethnologue (Abu-Lughod, 2020). Et même si la pratique ethnologique a progressivement intégré la possibilité d'un terrain dit du « proche », ce type de terrain et pratique restent perçus par l'entremise du terrain « lointain » (Fontaine et al., 2025).

> « Le terrain de l'anthropologue est encore largement théorisé et enseigné à partir du modèle d'une immersion de longue durée dans un univers lointain, difficile d'accès et exotisé » (ibid, p. 14).

Cette distance se veut créatrice d'un cadre permettant « […] la neutralité qui donnerait accès à un savoir objectif ; elle serait la garantie d'un regard scientifiquement valide, car extérieur à la situation » (ibid, p. 15). Nonobstant, cette question de neutralité et de savoir objectif a largement été remis en question. Donna Haraway écrit, en 1988, l'importance du savoir situé qui implique « […] [d]es politiques et [d]es épistémologies de la localisation, du positionnement et de la situation, où la partialité, et non l'universalité, est la condition pour faire valoir ses prétentions à la construction d'un savoir rationnel. » (Haraway et al., 2007, p. 126)[6].

[4] La classe de licence, première année, 2021-2022 en science de l'Homme, anthropologie, ethnologie, de l'université Paul Valery, Montpellier, France.

[5] Merci à mon enseignant, à l'origine de ma passion pour l'anthropologie, monsieur Jérôme Soldani.

[6] Je m'appuie sur l'ouvrage Donna Haraway Manifeste cyborg et autres essais, anthologie établie par Laurence Allard, Delphine Gardey et Nathalie Magnan. L'édition originale est « Situated Knowledge : The Science Question in Feminism as a Site of Discourse on the Privilege of Partial Perspective » in Feminist Studies, 14.3, 1988, p. 575-599.

C’est dans ce contexte de débats anthropologiques que s’inscrit le choix de mon sujet de mémoire. Depuis plusieurs mois, mon terrain de recherche est devenu l’université. Certes, je ne regarde pas directement les anthropologues, mais je regarde le système universitaire incluant les enseignant·es-chercheur·ses. C’est finalement une partie de mon quotidien et de moi-même que je me mets à observer, décrire, écrire et penser. Et, le choix de travailler sur les violences sexistes et sexuelles à l’université s’inscrit dans une première rupture : l’université n’est pas un lieu neutre. La confrontation entre imaginaire et réalité universitaire est venue remettre en question les croyances que je pouvais avoir, notamment sur la relation entre pouvoir et savoir :

> « Peut-être faut-il aussi renoncer à toute une tradition qui laisse imaginer qu’il ne peut y avoir de savoir que là où sont suspendues les relations de pouvoir et que le savoir ne peut se développer que hors de ses injonctions, de ses exigences et de ses intérêts. Peut-être faut-il renoncer à croire que le pouvoir rend fou et qu’en retour la renonciation au pouvoir est une des conditions auxquelles on peut devenir savant. » (Foucault, 2014, p. 18)

Issue d’un milieu plutôt populaire, je suis la première de ma famille à accéder aux études supérieures. Un accès fastidieux, parce que tardif, mais surtout idéalisé par la projection que j’avais de l’université. Finalement, et comme le dit très bien une enseignante-chercheuse, ma perception du milieu universitaire était « fantasmée, libre de tout rapport de pouvoir ». C’est une fois en son sein que l’université dévoile ses rapports de pouvoirs au profane et que celui-ci comprend que « l’université n’est pas en dehors du monde, elle est son reflet » (Diallo, 2026). Cette désillusion rendue accessible par la découverte de l’université et intensifiée par le terrain a été un marqueur d’intérêt profond agitant un nombre de questionnements sans fin.

Dans mon quotidien universitaire, j’ai commencé à entendre régulièrement des récits de VSS qui entraient en conflit avec les discours mis en avant par les institutions dans lesquelles j’étais. Progressivement se sont rattachés des éléments : les universités occidentales francophones (dans le contexte de mon terrain, au Québec et en Belgique) ont subi de plein fouet le #MoiAussi université à partir de 2017. Le mouvement #MoiAussi a reçu un accueil médiatique important, suffisamment pour que des victimes prennent la parole publiquement, dénonçant des enseignants, des chercheurs et l’inaction des universités occidentales. C’est en entrant sur le terrain et en me plongeant dans les archives que j’ai pu comprendre la création de lieux

spécifiques aux VSS dans l'université, mais aussi, l'importance des discours publics autour de ces lieux et de leurs actions. C'est la connexion entre le #MoiAussi, la réponse universitaire à cette crise et l'observation active du quotidien dans mes terrains (9 ans après pour le Québec et 7 ans après pour la Belgique) qui m'a poussée vers ma problématique de recherche et guidée mes questionnements.

La rupture initiale m'a ainsi menée vers le sujet de mes recherches. Cependant, c'est durant une année de terrain auprès d'universités, dans leurs dispositifs de prise en charge et de prévention des violences sexistes et sexuelles, que la réflexion s'est construite et que les questionnements se sont soulevés. Les discours et récits rencontrés sur mon terrain, comme la pratique quotidienne de l'université, ont révélé une dichotomie entre l'action visible — politiques, règlements et cellules/bureaux d'interventions — et la praxis. L'université semble prise entre l'injonction à protéger et le besoin de se protéger, menant à interroger la nature même de ses dispositifs post-#MoiAussi : luttent-ils contre les violences sexistes et sexuelles ou contre leur visibilité ? Cette problématique, issue d'un terrain d'une année entre la Belgique et le Canada, s'est construite au travers de trois lignes conductrices. Tout d'abord, comment l'université a construit sa réponse aux VSS post-#MoiAussi et dans quelle mesure cette réponse a transformé, ou non, les pratiques universitaires ? Puis, comment les dispositifs mis en place, notamment les lieux de préventions et de luttes contre les violences sexistes et sexuelles, se retrouvent entre volonté personnelle d'action et contrainte institutionnelle ? Et enfin, comment les acteur·ices ayant des positions dominantes construisent, reproduisent voire maintiennent, parfois malgré eux·elles, les rapports de domination sexistes et sexuels venant neutraliser toute transformation ?

Les questionnements, tout comme la problématique, sont le fruit de situation de terrain, de rencontres, d'observations ethnographiques. Il aura fallu rencontrer plusieurs femmes victimes de violences sexistes et sexuelles pour faire émerger les balbutiements de cette recherche. Puis, il m'aura fallu découvrir, rencontrer les lieux de prises en charge pour comprendre le rôle du #MoiAussi et faire les connexions nécessaires entre le terrain et la vie de ce hashtag. Chaque élément de ce mémoire vient de ce que l'université m'a fait découvrir en m'y accueillant et en m'offrant la possibilité de « flâner » en son sein (Pétonnet, 1982). Loin d'être construit par des idées et des projections, les questionnements et réflexions que je porte durant ma recherche sont issus de mon terrain.

Pour dérouler les fils du terrain, la monographie est divisée en quatre temps. Chacun représente une étape clé dans la compréhension de ma recherche ethnographique. Dans un sens, il s'agit d'une reconstitution qui permet de comprendre, dans un déroulement logique, les liens qui se sont tissés de manière décousue. Dans un premier temps, je contextualiserai les violences sexistes et sexuelles et le #MoiAussi à l'université. En revenant sur l'apparition du # en contexte universitaire et les réactions de l'institution face à la médiatisation croissante des situations de VSS, j'exposerais comment j'en suis arrivée au constat émergeant de mon terrain : la création de lieux visibles, de prise en charge. C'est à partir de ce lieu, de son quotidien que j'ouvrirai dans un deuxième temps la porte de l'université. En proposant une plongée dans la vie de l'institution par l'entremise du « Tiers-Lieu », je donnerai à voir mon quotidien durant la dernière année et la place des acteur·ices des cellules/bureaux. Pris dans le quotidien institutionnel, iels se retrouvent entre l'arbre et l'écorce. Je reviendrais sur cette tension, interne, entre respect du cadre institutionnel et lutte personnelle qui a été au cœur de mon terrain. Les deux parties qui suivront permettront d'étendre ce que le Tiers-Lieu Égalité m'a permis d'appréhender. Tout d'abord, une compréhension fine de l'université, de ses codes, de ses rouages, mais surtout de son utilisation du droit pour pacifier les crises réputationnelles qui l'entachent, le texte mettra à nu ce que produit les politiques et règlements dans ses murs. Ensuite, je souhaite vous montrer l'un des éléments les plus surprenants de mon terrain : la place d'académiques « femmes » de l'université dans la production et reproduction des violences sexistes et sexuelles. Cette dernière partie issue de situations concrètes de VSS durant mon terrain nous fera revenir sur la compréhension même de ce qu'est une université occidentale. Enfin, je conclurais ce texte par la question suivante : « Aurions-nous mieux fait de ne rien faire ? », une question qui a été centrale dans mon cheminement sur le terrain.

Avant d'entrer dans le cœur de la monographie et de l'analyse de ce terrain ethnologique, je passerais en détail la méthodologie qui guide ma posture, du terrain à l'écriture. Du terrain du « proche » au « study-up », je viendrais définir les notions et termes « d'élite » et « de dominant ». Enfin, j'apporterais des éclairages sur ma posture, assumée, héritière d'une anthropologie féministe et politique.

Pour une anthropologie des dominants.

Lorsque je débute mon master en septembre 2024, le contexte politique et militant universitaire se trouve principalement tourné vers la Palestine. Le génocide fait rage, les étudiant·es

constituent des réseaux de lutte et je rejoins rapidement la mobilisation. C'est en arrivant dans le milieu militant de mon université que mon terrain arrive à moi. Rapidement des récits concernant des agressions sexuelles commises par des enseignants-chercheurs circulent dans les différents lieux de mobilisations. Je deviens au fil des semaines la personne-ressource des victimes à la fois par ma posture d'ancienne éducatrice spécialisée, mais aussi comme personne concernée par les violences sexistes et sexuelles. Ce contexte est indispensable à la compréhension et à la lecture de ma monographie. Le terrain vient m'impacter directement, dans mes valeurs et dans mes positions éthiques. Il est alors légitime de se demander comment étudier par le haut lorsque nous sommes impacté·es par le bas ?

L'étude des violences sexistes et sexuelles à l'université m'entraine dans une zone de recherche inattendue : l'anthropologie dit du « proche » (Fontaine et al., 2025). Sans revenir sur les bases posées à l'entrée de ce chapitre, il n'est pas de la tradition anthropologique de porter son regard vers des terrains du proche. Et lorsque des anthropologues l'on fait (Jeanne Favret-Saada, Philippe Bourgeois, Bruno Latour, Marc Abélès, Didier Fassin, etc.), le proche a été principalement utilisé comme une zone géographique qui n'impliquait pas — totalement — une proximité sensible entre la·le chercheur·ses et les personnes du terrain (ibid). Pourtant, la monographie proposée ici s'engage dans un proche multiple à la fois « proche de chez [moi] » et « proche de [moi] » (ibid, p.19). C'est dans une forme constante d'entre-deux (Abu-Lughod, 2020) que se construit ma recherche : proche par cinq années d'université dans trois pays occidentaux (France, Belgique, Canada), loin par mon origine socioculturelle ; proche par un terrain patchwork d'un an en Belgique, loin avec un voyage de six mois au Canada. Se pose ainsi une tension constitutive de ma production anthropologique : je suis à la fois membre du milieu étudié et chercheuse. Cette posture, loin d'être un problème à résoudre, devient un axe à assumer et théoriser. Tout d'abord en s'inscrivant dans une méthodologie ethnographique forte permettant de soutenir que « [s] » il n'y a plus de la distance, ni l'altérité radicale, s'il n'y a même plus la culture reste l'ethnographie » (Fontaine et al., 2025, p. 20). Puis en revendiquant un contexte scientifique où toute production est partielle et partiale, puisque prise dans des biais inhérents à la position du·de la chercheur·se (Haraway et al., 2007). Le choix de pratiquer un terrain du proche engage alors le·la chercheur·se dans une dimension « […] éthique liée aussi bien à la pratique du terrain qu'à la construction des savoirs […] » en l'obligeant à se demander comment et pourquoi iel construit sa recherche (Fontaine et al., 2025, p. 26).

Dans l'ouvrage collectif auquel elle participe, Bénédicte Fontaine (2025) explique l'importance pour elle de faire une ethnographie du proche et « […] du pouvoir et des places dominantes, pour compléter les connaissances du monde social et des rapports de pouvoir qui le traverse, par le haut et non depuis le bas, et ainsi nourrir les possibilités de lutte pour la justice social » (ibid, p. 17).

Ce choix de terrain ethnographique a impliqué l'apprentissage d'une pratique de recherche par le haut ou dit « studying up » (Nader, 1972). Laura Nader (1972), invite les anthropologues à changer de point de vue, trop souvent tourner vers le bas pour répondre à la rigueur scientifique ethnographique qui est de saisir les sociétés dans leur ensemble. De plus, « studying up » implique aussi une position politique et éthique permettant l'accès aux logiques dominantes (ibid). Se cumulent deux dimensions de ce qu'implique la recherche par le haut : une dimension épistémologique et une dimension politique et éthique. Porter son regard vers le haut inclut des particularités d'accès au terrain, à la parole des personnes le constituant, mais aussi un engagement complexe, « […] presque un engagement contre le terrain et ses acteurs : il s'agit ici de dévoiler les structures du pouvoir, dont les acteurs du terrain sont partie prenante. » (Fontaine et al., 2025, p. 182). C'est la complexité de l'ethnographie vers le haut : étudier les rapports de pouvoir non de la situation de la personne qui les subits, mais de là où ils sont produits. Ce travail demande d'identifier par un travail empirique, les personnes détentrices du pouvoir et les formes prises par celui-ci dans l'espace et le temps du terrain. En travaillant à l'université, j'ai pu constater ce que je nomme une « élite universitaire » productrice — ou reproductrice — de rapports de domination. Par conséquent, je propose dans les quelques lignes qui suivent de définir ce qui est entendu par « élite » et « dominant » dans le cadre de ce texte.

Bien qu'aucune définition exacte ne soit consensuelle, je reprendrais la définition proposée par une collègue universitaire : « […] je propose de définir la notion d'élite comme un groupe exerçant une, voire plusieurs, forme de domination, et se différenciant du reste de la société par sa distinction […] » (Massar, 2025, p. 5)[7]. L'université représente parfaitement ce rapport inégal à la fois à la société, se distinguant par un capital culturel et symbolique exerçant une distinction entre « savant » et « profane », mais aussi entre ses membres, via des positions

[7] L'extrait est issu d'un travail de « jury » sur la notion d'élite et son étude anthropologique proposé par Rose Massar étudiante en anthropologie à l'Université Catholique de Louvain. « Study up : Délimiter les élites et accéder à un terrain ethnographique. », Massar, 2025.

permettant une accumulation de capitaux au sein de l'institution. Dans les universités occidentales composants mon terrain de recherche, j'ai pu constater ces deux chemins : l'université est en elle-même une élite symbolique par ce qu'elle représente dans la société, et ce, même si elle se voit à certaines périodes et dans certains lieux remise en question. Aussi, dans le quotidien universitaire, la structure hiérarchique et les statuts de chacun·es viennent définir qui est l'élite ainsi que le type de domination qu'elle peut exercer dans un temps et un espace donnés. Loin d'être une découverte récente, Bourdieu en faisait déjà état en 2000 dans son ouvrage « Homo academicus », expliquant une « […] sorte de contamination de l'autorité proprement scientifique par l'autorité statutaire fondée sur l'arbitraire de l'institution […] » (ibid, p. 79). Sur mon terrain, l'élite universitaire représente toutes les personnes — académiques ou institutionnelles — pouvant influer par un rapport de distinction de statut et de savoir sur la vie professionnelle et personnelle d'autres membres de l'université.

Un terrain patchwork, une immersion située et une ethno-fiction.

Dans cette combinaison du proche et de l'étude vers le haut, j'ai dû ajuster mes outils ethnographiques. J'ai débuté en 2025 un terrain multi-situé (Belgique et Canada) permettant de répondre au besoin pratique d'une étude par le haut (Gusterson, 2021). Ce terrain, multiple, n'était pas une volonté de ma part, il est le résultat d'une difficulté institutionnelle : peut-on étudier l'université dans laquelle nous étudions ? Et, bien que ma réponse première ait été de me dire que oui, sous les conseils avisés d'ami·es et collègues universitaires, j'ai décidé de pratiquer un terrain patchwork. Ce dernier se compose de plusieurs éléments : l'intégration durant six mois au Bureau du Respect de la Personne (BRP)[8] de l'Université de Montréal, l'observation d'une structure similaire à l'Université Catholique de Louvain, la cellule Together[9], et ma participation quotidienne à la vie universitaire. Loin d'une observation

[8] Le Bureau du Respect de la Personne ou BRP, est le guichet unique de l'Université de Montréal (UdeM) pour l'accueil des personnes touchés par une situation de harcèlement, de violence à caractère sexuel, de discrimination ou de racisme. Le site du BRP précise : « [s]a mission est de contribuer à faire de l'Université de Montréal et de HEC Montréal des milieux de vie, d'études et de travail ouverts, inclusifs et respectueux, où chaque personne peut s'attendre à recevoir un accompagnement bienveillant et exempt de jugement dans le respect de ses attentes et de ses besoins particuliers. » (Université de Montréal, 2025), https://respect.umontreal.ca/le-bureau/notre-mission/ consulté le 7.12.25.

[9] La cellule Together est assez similaire au BRP cependant, la cellule n'a pas autorisé la présence d'anthropologue dans le cadre d'un stage d'observation participante. La cellule se définit comme suit : « **Together** est une cellule spécialisée dans la prise en charge de situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de

participante classique, l'étude par le haut et le terrain universitaire m'a mené vers ce que Gusterson nomme un « engagement polymorphe » : « [l] » engagement polymorphe signifie interagir avec les informateur·ices sur plusieurs sites dispersés, pas seulement dans des communautés locales, et parfois sous forme virtuelle : et cela signifie collecter des données à partir d'un éventail hétéroclite de sources et de multiples façons » (1997, p. 116, ma traduction)[10]. Par conséquent, ma méthode de recherche implique la pratique de l'observation participante, des entretiens semi-dirigés et des récits de vies me permettant une description fine des interactions et des rapports de pouvoir (Olivier de Sardan, 2009). Aussi, mon terrain m'a permis d'assister à des évènements institutionnels et de rencontrer une diversité d'acteur·ices issu·es de l'Institution d'Enseignement Supérieur (IES) participant à une ethnographie « évènementielle » (Fontaine, 2023, p. 30). L'étude des élites universitaires a transformé ma pratique au quotidien, indispensable dans la considération des asymétries de statut et de pouvoir (Gusterson, 2021). Dans cette transformation, deux contextes géographiques distincts (Montréal, Canada et Louvain-la-Neuve, Belgique) m'ont permis de dégager des logiques transversales non pas de singularités locales, mais institutionnelles.

Pour autant, j'espère durant la monographie montrer les deux tensions coexistantes : l'impact de la localité des universités créant des particularités locales et l'impact de l'institution en tant que telle. Cette transversalité est ce que je nomme lorsque je parle « d'université occidentale ». Celle-ci regroupe trois niveaux de pratiques institutionnelles retrouvées dans ce que l'on peut appeler le « nord global ». Le premier niveau correspond aux savoirs produits et mobilisés dans l'institution académique. L'université occidentale correspond aux universités dont « […] l'épistémologie [est] dite du point zéro […] » c'est-à-dire une « […] épistémologie occidentale moderne qui domine la structure mondiale du savoir dans l'ensemble des IES » (Bourabain, 2025, p. 102). Les institutions d'enseignements supérieurs occidentales sont, en ce sens, des lieux de légitimation et de reproduction d'une épistémologie coloniale qui se présente comme universelle et décontextualisée (ibid). Le deuxième niveau permettant de définir la notion

harcèlement moral fondé sur un critère de discrimination. Les membres de la cellule Together interviennent en toute confidentialité et agissent **de manière indépendante par rapport aux autorités de l'UCLouvain**. » (UCLouvain, 2025), https://uclouvain.be/fr/respect/cellule-d-aide-together consulté le 7.12.25. (La mise en gras est d'origine.)

[10] « [p]olymorphous engagement means interacting with informations accross a number of dispersed sites, not just in local communities, and sometimes in virtual form ; and it means collecting data eclectically from a disparate array of sources in many different ways. »

d'université occidentale repose sur un espace de domination genrée et raciste. Les rapports de pouvoir ne sont pas seulement épistémologiques, ils s'incarnent dans la structure universitaire en rendant l'accès à la hiérarchie et à certains statuts plus difficile — voire impossible — pour un ensemble de groupes minoritaires :

> « L'organisation universitaire se distingue par le rôle crucial qu'il a joué dans le maintien du racisme et du sexisme au sein de la société. La pseudoscience a contribué à la construction de la modernité (Araújo & Maeso, 2015 ; Harwood & Banton, 1975). Elle a offert aux États-nations européens un moyen de légitimer le colonialisme et l'esclavage en catégorisant les personnes selon une hiérarchie raciale dans laquelle les races supérieures étaient considérées comme les races intelligentes. Concernant le sexisme, l'objectif historique des universités de former des ecclésiastiques et des dirigeants politiques a maintenu la division entre les genres dans l'espace public et privé. De plus, le corps masculin blanc était et est toujours considéré comme le "détenteur du savoir" (Puwar, 2004), l'universitaire idéal qui est un travailleur rationnel se consacrant uniquement à son travail. Par conséquent, les femmes et les minorités ethniques ont fait l'expérience d'une incohérence de rôle entre leur identité de genre et leur identité professionnelle, se traduisant par une évaluation biaisée de leurs capacités et de leur contribution à la production de connaissance. » (Bourabain, 2020, p. 7, ma traduction)[11]

Enfin, l'université occidentale se caractérise par un dernier niveau : ses logiques néolibérales et managériales la faisant devenir, en partie, une entreprise comme une autre. L'analyse des dispositifs institutionnels concernant les VSS me fera revenir sur cette caractéristique dans le sens où « […] les initiatives en matière de diversité adoptent principalement une logique

[11] « Unique to academia as an organization is the crucial role it played in upholding racism and sexism in society. Pseudo-science contributed to the built of modernity (Araújo & Maeso, 2015 ; Harwood & Banton, 1975). It offered European nation-states a way to legitimize colonialism and slavery by categorizing people into a racial hierarchy in which the superior races were the intelligent race. Concerning sexism, universities' historical aim of training clerics and political leaders maintained the gender divide of the public and private space. Furthermore, the male white body was and is still considered the 'knowledge holder' (Puwar, 2004), the ideal academic who is a rational worker immersing himself into his work only. Consequently, women and ethnic minorities experience a role incongruity between their gender identity and professional identity resulting in a biased assessment of their abilities and contribution to knowledge production. »

économique et instrumentale. » répondant à une logique de compétition et de rayonnement international (Bourabain, 2025, p. 106).

En croisant des éléments publics nominatifs, situés géographiquement, et une restitution de terrain par de l'ethno-fiction, j'espère rendre visible à la fois le système de l'université occidentale et les particularités d'une université montréalaise et celles d'une université belge. Les éléments non modifiés proviennent en ce sens, d'informations disponibles publiquement pour tous·tes : les politiques universitaires, territoriales, les archives et articles de journaux. Le reste de ma restitution constitue un mélange entre mes terrains, mélangeant des voix, des temps et lieux. Les noms — des institutions, administrations et personnes — sont modifiés, créant ainsi une université fictive, mais fidèle aux données du terrain. Au-delà de la protection des personnes déjà abordée dans l'introduction, il s'agit de trouver un autre chemin d'écriture accessible en dehors de l'université (hooks, 2024) tout en ayant conscience que les lecteur·ices seront majoritairement ceux·lles que j'écris (Gusterson, 1997).

Être et faire de l'anthropologie féministe et politique

Dans le quotidien d'une université occidentale, au contact d'élites, le regard porté vers le haut, je ne peux me défaire de ce qui caractérise ma pratique théorique et méthodologique. C'est un héritage double qui m'a fait venir à la pratique d'une anthropologie féministe et politique. Plus qu'une conception théorique nouvelle, l'anthropologie féministe est née des débats et critiques internes à la discipline. C'est de ce courant que je me revendique, parce que sans ses penseuses et anthropologues, je n'aurais jamais pu penser mon terrain ni même en faire un objet de recherche. Je m'en revendique parce qu'au-delà de la théorie et de la méthode, j'ai pu trouver dans les textes, chez chacune d'entre elles, la volonté de rendre lisibles les rapports de pouvoir du monde sans détour, surement, car les « [a]nthropologues féministes politiques comptes parmi les intellectuelles publiques les plus bruyantes de notre discipline » (ibid, p. 351, ma traduction)[12].

C'est dans la vision de Lilith Mahmud de l'anthropologie féministe, et plus encore de l'anthropologie féministe politique, que je me retrouve. Mahmud démontre l'importance d'une méthode, d'une pratique en elle-même féministe s'inscrivant dans un cadre scientifique et non

[12] « Feminist political anthropologists have been among the most vocal public intellectuals in our discipline. »

politique (2021). En ce sens, la pratique d'une anthropologie féministe ne s'inscrit pas dans une volonté militante ou politique, mais dans un cadre méthodologique et épistémologique. Cette rigueur a eu pour effet un déplacement du regard androcentrique, la reconnaissance des savoirs situés, la remise en question de l'idéalisation de la notion d'objectivité, ou encore, la conceptualisation de théories de « l'entre-deux » (Abu-Lughod, 2020 ; Mahmud, 2021). Travailler dans un cadre féministe c'est sortir d'une vision où le « point zéro » est l'homme blanc cisgenre hétérosexuel et occidental pour s'ouvrir à d'autres perceptions, d'autres théories. Plus encore, dans le cadre de ma recherche, c'est retourner le regard pour faire de la « norme » le sujet d'une recherche et d'en déduire ses particularités et spécificités.

Être étudiante universitaire et étudier l'université montre la tension entre faire partie de l'entre-deux et reconnaitre la production d'un savoir situé produit par une apprentie anthropologue située elle aussi. L'anthropologie féministe et l'apport de Donna Haraway (1988) ont permis la reconnaissance de la production des savoirs et la déconstruction de l'idée d'une science neutre. C'est cette posture, située, dont il est question précédemment lorsque je contextualise mon parcours et mes positions dans l'université, mais aussi en dehors. Mes travaux sont influencés par mon parcours, mon vécu, ce que je suis et comment je suis perçue. Cette compréhension de l'impact de mon être sur mes recherches, c'est à l'anthropologie féministe que je le dois. Cette même anthropologie qui me permet de réaliser mon terrain en comprenant l'ensemble des enjeux qui s'y trouvent. En revenant à la question de départ — comment faire une étude vers le haut lorsque nous sommes impacté·es et situé·es en bas — les théories et pratiques féministes montrent comment une position « impliquée » n'est pas un biais à corriger, mais un positionnement analytique productif à condition d'être explicitement reconnu (ibid). Une posture confirmée par Abu-Lughod qui précise l'incapacité pour les anthropologues féministes et de l'entre-deux à faire abstraction de leur positionnement, une posture inconfortable, mais riche scientifiquement (Abu-Lughod, 2020). Alors même que le terrain me touche — me faisant passer de la colère à une profonde tristesse — et fait écho à mon parcours personnel et professionnel, ces positions ne contaminent pas ma recherche : elles la situent au sens épistémologique du terme.

En prenant le chemin d'un classique en anthropologie, c'est-à-dire le politique, je poursuis l'idée d'une des formes d'étude possible sur le pouvoir. L'anthropologue féministe politique Mahmud indique que ce choix entraine une recherche nécessaire, mais inconfortable,

puisqu'elle se fait avec « […] les autres "répugnants" de l'ethnographie […]. » (2021, p. 350, ma traduction)[13]. Ces autres qui représentent, régulièrement, les élites et les dominants ou, comme l'indique David Graeber, « les politiques sont par définition concoctées par une élite, qui tient pour acquis qu'elle sait mieux que les autres comment leurs affaires doivent être menées. » (Graeber, 2018, p. 15-16). Il indique que « les politiques » sont un lieu de pouvoir par imposition et ignorance (ibid). Dans cette perspective, l'anthropologie politique est une anthropologie du pouvoir qui s'inscrit dans un jeu d'accès de connaissance et de non-connaissance (Balandier, 2013 ; Fassin, 2023 ; Graeber, 2018). Cette perspective fait écho à ce que Foucault (2014) exprime concernant l'accès au savoir : celui-ci n'est pas en dehors de la politique ni du pouvoir, il en est partie prenante. Enfin, la notion de politique en plus d'être liée au pouvoir a progressivement été perçue comme présente dans tout espace, dynamique et agissante (Balandier, 2013 ; Fortes & Evans-Pritchard, 1978 ; Gluckman, 1956). En ce sens, mon terrain est en lui-même un espace propice à la pratique d'une anthropologie politique, puisqu'il porte à la fois des relations de pouvoir, de domination et d'accès aux ressources. L'université étant poreuse et la politique étant présente dans tout espace, l'un et l'autre peuvent à certains égards se confondre pour produire des effets, notamment sur les violences sexistes et sexuelles et leur prise en charge.

Ce choix d'étude classique n'était possible pour moi qu'en lien avec un engagement éthique. Particulièrement parce que le savoir (dans le sens de connaissance) est utilisé par le pouvoir afin de maintenir les politiques en place, le dévoilement que peut apporter une recherche ethnographique est une décision personnelle et située. En effet, l'anthropologie pour Didier Fassin est un outil de possible dévoilement des systèmes de pouvoir et des politiques en place (Fassin, 2023). Pour David Graeber, elle est un endroit où l'on peut envisager une histoire différente de l'humanité, permettant d'entrevoir un monde de non-pouvoir, c'est-à-dire de rendre visible des lieux et sociétés sans pouvoir coercitif (Graeber, 2018). Enfin, pour Balandier, la recherche ne peut pas être considérée comme apolitique dans la mesure où elle porte en elle le risque d'une utilisation par le pouvoir en place (Balandier, 2013). En ce sens et comme le souligne Lilith Mahmud, ma pratique poursuit l'idée d'un regard sur les mouvements sociaux et d'une ligne parfois faible entre l'anthropologie et ce qu'elle nomme un « plaidoyer » avec l'intérêt de « […] travailler sur des terrains contestés et [de chercher] à corriger la complicité

[13] « […] on the "repugnant" others of ethnography […]. »

de l'anthropologie avec l'ordre des choses » (2021, p. 351, ma traduction)[14]. Cette posture n'est pas une contradiction, mais un renforcement théorique et pratique entre l'héritage anthropologique politique et féministe permettant une anthropologie vers le haut qui refuse une neutralité factice.

C'est depuis cet héritage, double, entre étude du pouvoir et refus de la neutralité du regard que je suis entrée dans mon terrain et dans l'analyse des dispositifs institutionnels face aux violences sexistes et sexuelles. Pour comprendre ce que les dispositifs produisent — ou ne produisent pas — il faut dans un premier temps passer par l'évènement qui les a mis à l'agenda : le #MoiAussi université. C'est l'histoire de cette mise à l'agenda, de sa pensée à sa création et, enfin, à ses résultats que le chapitre suivant retrace.

Chapitre 2 — #MoiAussi Université

Généalogie d'une crise réputationnelle

Avant d'entrer dans le quotidien d'une université — fictive — par le prisme d'une cellule nommée « Tiers-Lieu Égalité », il est indispensable de comprendre comment ces lieux ont été créés et/ou désignés comme référents pour la prise en charge des violences sexistes et sexuelles. Ce chemin a été le mien, avant même d'intégrer le Bureau du Respect de la Personne à Montréal. Au gré de rendez-vous et d'entretiens avec des personnes de l'UCLouvain ou de l'UdeM, le fil rouge entre prise en charge des VSS et lieux dédiés se tisse.

> « Il y a un lien entre le #metoo et les politiques universitaires, il y a un lien médiatique entre le dévoilement des VSS à l'université et leur prise en charge par l'institution. Le # a joué un rôle dans l'action de l'université ? Est-ce parce qu'il a rendu visible ce qui s'y est passé ? » (Note personnelle, juin 2025).

Pour comprendre le basculement de l'université sur la prise en charge des violences sexistes et sexuelles, il faut revenir à l'origine d'une crise réputationnelle. En 2017, le #MoiAussi (#metoo) devient un phénomène global, les réseaux sociaux se retrouvent submergées par des #

[14] « […] [feminist political anthropologists] working in contested fieldsites and seeking to redress anthropology's complicity with the global order of things. »

regroupant des survivantes — victimes — d'harcèlements et d'agressions sexuelles. C'est son passage par la case Hollywood, en lien avec l'affaire Weinstein, qui rend populaire le # et le diffuse plus largement. Pour autant, celui-ci est né 1997 par Tarana Burke dans le but d'amener les victimes à parler entre-elles, à rompre l'isolement et « créer une forme de résistance à travers la sororité » (Lamy et al., 2023, p.45). Ce mouvement va progressivement toucher l'ensemble des secteurs de la vie sociale — politiques, artistiques, etc. — et l'université ne va pas être épargnée.

> « On a longtemps pu croire que l'Université demeurerait à l'écart de la vague #MeToo comme s'il était inconcevable que le harcèlement et la violence de genre puissent se produire dans un lieu dédié tout entier au savoir, dans ce temple de l'esprit. Il n'en a rien été et ce n'est que logique : l'Université n'est pas une bulle retranchée de la société, mais un reflet de celle-ci, un microcosme traversé par les mêmes crises et les mêmes questionnements. » (Tulkens, 2023)[15]

Effectivement, l'université est poreuse et ses particularités — tel que le rapport de pouvoir entre enseignant·es/étudiant·es — se dévoilent sur les réseaux sociaux et dans les journaux. C'est cette mise en public des violences sexistes et sexuelles qui pousse l'université à agir.

Au Québec, le mouvement #MoiAussi prend une forme particulièrement forte. Entre dénonciation publique, médiatisation et pression étudiante, les universités sont forcées à réagir publiquement. La province du Québec vient d'ailleurs impulser l'action en mettant en place une réponse législative et politique. En 2017, elle promeut la loi P-22.1 « loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractères sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur. » (Légis Québec, 2025.)[16]. Mis en place après les scandales du #MoiAussi et l'impact médiatique de celui-ci, l'article indique l'obligation pour les IES d'établir une politique distincte, incluant un code de conduite concernant les relations pédagogiques ou d'autorités, dans l'objectif de prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (VACS) dans les établissements d'enseignement supérieur (ibid). L'université est prise entre une réputation touchée par les dénonciations publiques et la politique VACS qui exige la création de lieux de prise en charge dit « guichet unique », l'obligation de formation et de politique concernant les

[15] Rapport Tulkens – comité d'expert·es « harcèlement et violences de genre », juin 2023.

[16] https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/p-22.1 consulté le 21 décembre 2025.

VSS. À l'Université de Montréal, c'est le bureau du respect de la personne qui sera missionné pour appliquer la politique 22.1. Une des personnes du bureau m'explique :

> « On est dans le lancement de la politique pour combattre les violences à caractère sexuel. Moi, je plonge là-dedans parce qu'on a un mandat de faire de l'éducation, de la formation, de comprendre comment on l'applique cette politique contre les VACS, on est plongé·es dans les VACS, plongé·es. » (Note de terrain, Canda).

Pour la Belgique, le chemin est légèrement différent, le mouvement n'arrive pas à s'institutionnaliser aussi rapidement qu'au Québec. L'une des premières différences est l'absence d'un cadre légal obligeant les universités belges à prendre en charge les VSS. La culture institutionnelle reste aussi différente entre une culture d'Amérique du Nord et une culture européenne et, enfin, un militantisme étudiant se fondant principalement sur une concertation sociale. En ce sens, chaque université apporte une réponse différente. L'absence de politique VACS équivalente en Belgique démontre que la prise en charge vient principalement d'une crise médiatique forte créant une pression interne. La cellule Together de l'UCLouvain est alors une construction complexe au croisement entre crise réputationnelle et pression militante interne à l'université. Comme me le confit une personne de l'institution : « c'était énorme. J'ai été propulsé dans les violences sexistes et sexuelles, parce que ça, c'était l'urgence à ce moment-là. » (Note de terrain, Belgique).

> « Entre 2017 et 2019, interpellées par la communauté universitaire, les Autorités de l'UCLouvain ont mis sur pied un groupe de travail dont l'objectif était de clarifier les ressources et procédures disponibles, tant pour les membres du personnel que pour les étudiant·es, en cas de discrimination ou de violences sexuelles et/ou basées sur le genre. Ce travail a abouti à la création de la cellule Together en 2019 dont la mission principale est l'écoute, le soutien, l'orientation et l'accompagnement des personnes victimes ou témoins de violences ou discriminations. […] » (Tulkens, 2023, p. 31).

Finalement, malgré des différences entre le Canada et la Belgique, un pattern commun se dévoile. La médiatisation des violences sexistes et sexuelles entraine une crise réputationnelle menant à une pression sur l'institution. La réponse des universités occidentales est une réponse visible par la création de dispositifs. Ainsi, même si les formes et les chemins de prises en

charge diffèrent, l'université occidentale, comme définie plus haut, réagit d'une manière similaire. La généalogie de la crise du #MoiAussi université dégage une question centrale : la réponse institutionnelle est-elle une réponse aux VSS, une réponse à la visibilité de ces violences ou une alliance des deux ?

Mettre les violences sexistes et sexuelles à l'agenda : la création des tiers-lieux

Les batailles qui peuvent être portées dans les institutions universitaires sont perçues par les acteur·ices de terrain comme des fenêtres d'ouverture précises pouvant mettre un élément à l'agenda politique de l'institution. J'ai pu comprendre cet élément grâce à un échange avec une personne du bureau du Tiers-Lieu. Lors d'une conversation concernant l'ancienne responsable, elle m'indique :

> « Elle s'est choisi une bataille, c'est comme elle disait souvent : "j'ai une bataille à la fois, j'ai d'autres champs à faire, mais là, maintenant, il faut qu'on fasse passer la politique contre les discriminations parce que c'est maintenant ou jamais, si on a une petite fenêtre avec l'histoire de George Floyd, tout ça" » (Note de terrain, 2025).

Les fenêtres rendant les luttes possibles, c'est ce qui se joue à mon arrivée à l'UCLouvain en tant qu'étudiante. Alors que la Palestine est bombardée, les universités, dont l'UCLouvain restent opaques sur les liens qui les unissent avec les universités israéliennes et plus particulièrement, avec des branches servant la recherche militaire. C'est parce que le contexte est critique, que le droit international prend acte et que d'autres universités décident de rompre les contrats de recherches militaires que les étudiant·es militant·es peuvent débuter des actions pour pousser l'université à la transparence, voir à l'arrêt de certaines recherches. Il en est de même avec les violences sexistes et sexuelles : une mise à l'agenda institutionnel et politique à la suite d'une crise réputationnelle forte et publique. Dans ce contexte, l'UdeM et l'UCL vont réaliser un ensemble de documents et de recherches permettant de mettre en place un plan de lutte et de prévention face aux VSS.

- ***L'université de Montréal et le bureau du respect de la personne***

Concernant l'UdeM, la première pierre à l'édifice est l'adoption de sa politique en matière de lutte et prévention des VACS établie en novembre 2018. Le préambule du document est le suivant :

> « L'Université de Montréal reconnait l'importance primordiale d'assurer un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté. L'Université souscrit à une approche basée sur les droits et les besoins des personnes vivant ou ayant vécu des violences à caractère sexuel. […] Afin de contrer les violences à caractère sexuel dans ses milieux, l'Université requiert la participation de tous les membres de sa communauté. Les dirigeantes et dirigeants, les membres du personnel enseignant, les cadres académiques et non académiques, les membres du personnel non enseignant les représentantes et représentants des associations étudiantes ainsi que les étudiantes et étudiants doivent être des acteurs actifs en participant à combattre les violences à caractère sexuel. […] À cet égard, l'Université encourage fortement toute personne affectée par des violences à caractère sexuel, incluant toute personne témoin d'un acte de violence à caractère sexuel, à se prévaloir de la présente politique afin que l'Université puisse agir efficacement pour les combattre. Le Bureau du respect de la personne harcèlement[17] est l'endroit désigné afin d'accueillir toute personne affectée par des violences à caractère sexuel. » (Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, 2022).[18]

Plus loin, la politique définit ce qui est entendu comme violence à caractère sexuel (définition qui est celle que je décide de maintenir dans ce que j'appelle dans ce mémoire violences sexistes et sexuelles)[19] :

> **« "Violence à caractère sexuel"**
>
> Toute forme de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. La notion de violence à caractère sexuel englobe toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contact physique. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations.

[17] Coquille présente dans le texte d'origine.

[18] https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/administration/adm10_57_politique_VACS.pdf consulté le 21 décembre 2025.

[19] Je reviens plus en détail sur la notion de violence sexiste et sexuelle dans le chapitre XX à partir de la page XX.

Les violences à caractère sexuel incluent, notamment : • les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ; • la manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel ; • les propos sexistes ainsi que les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel ou ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, devant ou en l'absence de la personne visée ; • les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ; • le (cyber) harcèlement sexuel ; • la production, la possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans le consentement de celle-ci ; • les avances non verbales, telles que les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés ; • l'agression sexuelle ou la menace d'agression sexuelle ; • l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ; • les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

Constitue également une violence à caractère sexuel, la production ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique, de recherche ou de création légitime.

Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester, notamment, en personne, au téléphone, verbalement ou par écrit, et par des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. » (Université de Montréal, Recueil officiel, 2022)

Enfin, la politique précise le rôle et les missions du bureau du respect de la personne concernant les violences sexistes et sexuelles[20] :

« **6.4 BRP**

Le BRP est l'entité, pour l'Université, qui, en matière de violence à caractère sexuel, agit à titre de guichet unique et assume les rôles et responsabilités suivants :

• administre les programmes de prévention et de sensibilisation ;

• offre les activités de formation ;

[20] À noter que le BRP préexiste à la loi P-22.1 et à la création de la politique VACS de l'UdeM celui-ci était déjà en charge des incivilités, discriminations et du harcèlement psychologique et sexuel. Cependant, les critères de recevabilité concernant les situations de harcèlement sont précis et se caractérise en cinq point précis là où la politique VACS permet une recevabilité immédiatement pour tout type de VACS incluant le harcèlement sexuel.

• est le dépositaire des signalements et des plaintes formelles, et procède à l'analyse de recevabilité des plaintes formelles ;

• fournit du soutien aux membres de la communauté universitaire affectés par la violence à caractère sexuel, incluant l'accompagnement tout au long du processus de traitement du signalement ou de la plainte formelle ainsi que lorsque ledit processus est terminé. Il informe les personnes plaignantes lorsque le traitement du signalement ou de la plainte prend fin ;

• collecte les données relatives aux cas de violences à caractère sexuel sur le campus, fait l'analyse de ces données, fait de la recherche dans le domaine et met à jour sa documentation et ses activités ;

• collabore avec les unités dans la mise en place des mesures visant à mettre fin au lien pédagogique ou au lien autorité entre les personnes ayant une relation jugée interdite au sens de l'article 18 de la présente politique.

Soutien

Le BRP offre les conseils et le soutien nécessaires aux personnes plaignantes, aux personnes mises en cause, aux témoins, à toute personne membre de la communauté universitaire et aux tiers affectés par un incident de violence à caractère sexuel, en les informant des options disponibles face à la situation ainsi que du traitement du signalement ou de la plainte formelle, le tout en s'assurant de sauvegarder la confidentialité de l'identité des personnes impliquées.

L'Université offre du soutien aux personnes plaignantes et aux personnes affectées par des violences à caractère sexuel, notamment les témoins directs ou les personnes ayant reçu un signalement ou un dévoilement, membres de la communauté universitaire, et ce, que la personne mise en cause soit membre de la communauté universitaire ou non.

Formation

Le BRP prépare et dispense des formations annuelles obligatoires sur les violences à caractère sexuel aux dirigeantes et dirigeants, aux membres du personnel, aux représentantes et représentants de leurs associations et syndicats respectifs et aux représentantes et représentants des associations étudiantes de l'Université.

Le BRP prépare et dispense des formations obligatoires sur les violences à caractère sexuel aux étudiantes et étudiants de l'Université. Ces formations doivent être revues périodiquement et arrimées avec les meilleures pratiques dans le domaine. »

Le bureau de respect de la personne est l'endroit où j'ai pu passer le plus de temps de terrain. L'équipe a accepté ma présence en qualité d'anthropologue me permettant une observation participante de qualité. Alors que, pour la suite de ce travail, je propose une plongée dans l'université et dans les lieux de prise en charge par de l'ethno-fiction, il me semble important de présenter, des éléments publics, du bureau. L'Université de Montréal n'est pas une petite structure, composée de plusieurs bâtiments situés à différents endroits de la ville, l'emplacement du BRP se devait d'être stratégique. Lors de mon arrivée, je découvre que les locaux sont situés en dehors du bloc universitaire dans un bâtiment regroupant une banque et des dentistes. Le 3333 chemin Queen Mary, Bureau 54, Montréal QC H3V 1A2, devient progressivement une localisation familière, un building comme un autre dans un secteur mélangeant université et bureaux d'entreprises. L'entrée du bâtiment est vitrée, sur la droite une banque, tout droit des ascenseurs attendant le prochain passage. Le bureau se trouve au 5ème étage, une fois sorti de l'ascenseur, il faudra encore être un peu attentif·ve pour trouver la porte d'entrée. Du lundi au vendredi, au minimum, un·e conseiller·e du bureau est présent·e pour accueillir des personnes ayant besoin du BRP. Cependant, la plus grande partie des rendez-vous ont lieu en visioconférence. Sur la porte d'entrée un écriteau « 543, bureau du respect de la personne. UdeM — HEC Montréal. » et juste à côté sur une feuille A4 blanche :

Bienvenue au

Bureau du respect de

la personne

S.V.P ENTREZ !

Heures du bureau

Du lundi au vendredi de 9h00 à 16h30

Pour prendre rendez-vous

Veuillez écrire à respect@umontreal.ca

Lorsque l'équipe est indisponible — souvent pour quelques minutes, le temps d'aller prendre un repas ou de passer à la salle de bain — elle accroche un petit papier avec écrit « de retour dans quelques minutes ». Toute personne venant au bureau passe par cette grande entrée, un des ascenseurs, longe le couloir à droite en sortant de celui-ci puis arrive devant cette porte. A l'ouverture de celle-ci, des bureaux classiques : de la peinture blanche, grise et verte claire, des néons blancs et des rangements. Une chaise est disponible pour faire patienter la personne qui

arriverait dans les locaux. Sur la gauche, la salle de réunion, sur la droite, la cuisine et juste après sur la gauche l'accueil, endroit stratégique où la secrétaire du bureau est positionnée. Le reste du local se divise en quatre bureaux pour cinq conseiller·es et une directrice. L'équipe est éclectique chacun·e dispose de compétences complémentaires : du droit à la psychologie en pensant par la médiation. Les compétences se partagent aussi sur les « spécialités » de chacun·e : VSS, discrimination, incivilité, harcèlement, etc. Et dans les couloirs de l'université, les personnes qui connaissent le BRP sont aussi capables de reconnaitre qui est la personne-ressource en fonction des besoins des plaignant·es. Un élément bénéfique pour l'image du bureau mais plus complexe lorsque tous·tes ne souhaitent traiter qu'avec une seule personne. Enfin, lorsqu'une personne passe les portes du BRP, elle est régulièrement reçue dans le bureau du·de la conseiller·e qui s'occupe de sa plainte. Élément important : les bureaux sont tous équipés de mouchoirs.

- ***L'UCLouvain et la cellule Together***

Bien que la cellule ne m'ait pas accueillie dans le cadre de mes recherches, j'ai pu en juin 2025 rencontrer une de ses membres dans ses locaux. Je note rapidement un accès complexe. L'UCLouvain n'est pas qu'une université, c'est une ville universitaire construire dans les années 70. Les locaux de la cellule, m'explique la personne qui me reçoit, étaient auparavant situés dans les halles universitaires et, par conséquent à la vue de la direction. Une situation empêchant toute confidentialité au point où elle me dira « [avoir] vu des entretiens porte ouverte. » (Note de terrain, juin 2025). Il est certain qu'aujourd'hui les locaux ont trouvé un endroit discret — toujours dans des murs universitaires — tellement discret que je vais devoir demander à deux reprises le chemin vers la cellule. L'espace n'est pas très grand mais accueillant, je me retrouve dans un bureau de trois personnes. Il m'est indiqué les éléments suivants : tout a été fait pour renforcer la confidentialité, la salle d'attente est à l'écart, les fenêtres sont opaques et la salle où la parole est accueillie est adaptée et chaleureuse. Lorsque je suis reçue, la cellule est dans une période charnière où sa mission est de « redorer » son image en humanisant la cellule : « ce sont des personnes pas juste un lieu » (Note de terrain, juin 2025). Je n'aurais malheureusement pas plus d'information sur les locaux et leurs utilisations. Cependant, il est indispensable de revenir sur les composants de la mise en place de la cellule et de l'action comme entendu par l'UCLouvain de la cellule.

Le site de l'UCL et de la cellule contextualise les missions et le type de violence apte à être prise en charge par la Together :

> **« La cellule Together en quelques mots**
>
> **Together** est une cellule spécialisée dans la prise en charge de situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral fondé sur un critère de discrimination.
>
> Elle est gérée par une équipe de deux psychologues et une actrice de la prévention.
>
> Elle accueille toute personne de l'UCLouvain qu'elle soit étudiante, doctorante ou membre du personnel et qu'elle soit victime, témoin, responsable hiérarchique ou personne mise en cause.
>
> Les membres de la cellule Together interviennent en toute confidentialité et agissent **de manière indépendante par rapport aux autorités de l'UCLouvain**. »
>
> « **Ses missions**
>
> **Écoute**
>
> Nous proposons une première écoute bienveillante en toute confidentialité et un appui psychosocial afin de vous aider à mettre des mots et donner du sens à votre vécu.
>
> **Accompagnement**
>
> Si vous le souhaitez, nous vous accompagnerons et vous guiderons dans votre réflexion et vos démarches quelles qu'elles soient. Notre rôle est aussi de vous aider à mobiliser vos ressources et à prendre les décisions qui vous conviennent, que ce soit en se tournant vers vos proches, en trouvant les mots et en vous aidant à mieux comprendre ce qui vous arrive.
>
> **Information**
>
> Vous aider à comprendre toute une série d'informations et de sources pour que vous soyez en mesure de prendre les bonnes décisions en sachant ce qu'elles impliquent est aussi notre mission. Nous pouvons vous informer sur les ressources externes et/ou internes.
>
> **Orientation**
>
> Une de nos missions est de vous permettre un accès plus simple à une information claire sur les relais existants, qu'ils soient internes ou externes.
>
> **Prévention**

Outre l'accompagnement, nous travaillons également activement sur la prévention, la sensibilisation et la formation de tous au sein de l'UCLouvain avec nos partenaires privilégiés (membres du personnel, étudiant·es, équipe en charge de la politique de genre, milieu associatif, etc.) et les autorités. » (UCLouvain, 2026)[21]

Plus bas, un onglet s'ouvre sur les violences prises en charge par la cellule :

« La cellule est ouverte à toute personne concernée par des faits de :

Violences sexuelles et/ou basées sur le genre : atteinte à l'intégrité sexuelle, harcèlement sexuel, viol…

Cyberviolences : propos discriminatoires, revenge porn, cyberharcèlement…

Harcèlement moral, violences psychiques et physiques en lien avec des critères de discrimination (sexisme, racisme, âgisme, validisme, classisme, homophobie, grossophobie…)

Discriminations :

Il y a trois ensembles de critères de discrimination :

La nationalité, une "prétendue race", la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique et visés par la loi du 30 juillet 1981. On parle de discriminations basées sur les "critères ou motifs raciaux", à l'exception de la nationalité

Le sexe et les critères assimilés au sexe couverts par la loi genre

L'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale, visés par la loi anti-discrimination. » (ibid)

Enfin, un renvoi est effectué vers le « code de bonne conduite » définissant un ensemble de notions, dont « le harcèlement sexuel ». Le harcèlement sexuel est défini par les termes suivants :

[21] https://www.uclouvain.be/fr/respect/cellule-d-aide-together, consulté le 12 avril 2026.

> « Il est défini comme toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel à connotation ou de nature sexuelle, dont celui/celle qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il/elle porte atteinte à la dignité des personnes au regard de leur genre. Des remarques ou des gestes vexatoires peuvent dès lors être constitutifs de harcèlement sexuel lorsque la personne qui en est l'auteur.e sait ou devrait savoir que ces remarques ou gestes sont inopportuns et sont constitutifs d'avances sexuelles ou d'un intérêt sexuel non souhaité.
>
> Les lieux de survenance de ces diverses formes de violences, exercées dans le cadre universitaire, peuvent indifféremment se situer dans la vie réelle (salle de cours, bureaux, résidences étudiantes, locaux sportifs etc.) ou virtuellement, à l'aide d'un GSM ou au départ d'un média informatisé (par exemple sur les réseaux sociaux, sur des forums, etc.).
>
> L'UCLouvain entend par ailleurs porter une attention toute particulière aux comportements dont l'auteur.e est un·e membre de son personnel lorsque ces faits sont constitutifs d'abus de pouvoir et/ou qui surviennent dans le cadre d'un rapport d'autorité. Par ailleurs, les comportements et attitudes évoqués ci-dessus qui ont porté atteinte, d'un point de vue physique, psychologique et émotionnel au déroulement des études d'étudiant.es inscrit.es à l'UCLouvain feront l'objet d'un suivi institutionnel spécifique. » (RESPECT, code de bonne conduite, 2026)[22]

La cellule découle d'un ensemble de mesures débutant en 2013, grâce à la Convention entre la Communauté française de Belgique et l'UCL, par un rapport concernant l'état de l'égalité de genre. En 2015 c'est une politique de genre qui est construite et mise en place par l'université — politique non disponible sur l'ensemble du site internet de l'UCL. Suite à la médiatisation et l'impact du #MoiAussi université, la cellule Together née en 2019. Enfin, le programme « Respect », servant de guide de bonne pratique et d'actions à l'UCL est mis en place en 2022 (Tulkens, 2023).

C'est en tirant le fil des violences sexistes et sexuelles à partir du #MoiAussi université que se comprend la mise en place des politiques, règlements et dispositifs prétendant répondre aux besoins de la communauté universitaire concernant les VSS. Alors que les chemins pris par les

[22] https://www.uclouvain.be/fr/respect/code-de-bonne-conduite, consulté le 12 avril 2026.

deux universités étudiées ne sont pas les mêmes, une finalité reste commune : la création d'un tiers-lieu de prise en charge des VSS permettant à la fois l'accueil, l'accompagnement et la prévention dans le but de prévenir et faire cesser. Les universités ont pris le coche et mis à l'agenda institutionnel et politique les VSS mais une mise à l'agenda signifie-t-elle des résultats ?

Interlude

Les violences sexistes et sexuelles

Avant d'en venir à l'impact des politiques et dispositifs mis en place par les universités concernant les situations des violences sexistes et sexuelles, il me semble indispensable de revenir sur la notion même de VSS.

Les VSS sont entendues ici dans leur sens large, incluant harcèlement, agression sexuelle, viol, mais aussi l'ensemble des agissements sexistes qui constituent leur continuum (Kelly, 1988), et dans leur inscription institutionnelle, c'est-à-dire telles qu'elles se produisent, se signalent et se gèrent dans le cadre universitaire. Par conséquent, cette recherche s'appuie sur la notion de continuum des violences (ibid), reprise et développée par Isabelle Auclair (2016) sous l'appellation de continuum des violences genrées. Les VSS n'y sont pas hiérarchisées entre elles, ni réduites à leurs formes les plus visibles (agression, viol), mais envisagées comme un ensemble de manifestations reliées entre elles par les mêmes rapports sociaux inégalitaires : remarques, silences complices, mises à l'écart, gestion défaillante des signalements, jusqu'aux agressions elles-mêmes.

> « […] les violences étudiées […] ne sont pas hiérarchisées, mais plutôt envisagées comme différents aspects d'une réalité marquée par les rapports sociaux inégalitaires. Plutôt que d'être axé sur une forme de violence exclusivement, le continuum met en évidence les liens entre les différentes manifestations violentes dans la vie des femmes et leur corrélation avec le pouvoir patriarcal. » (Auclair, 2016, p. 221).

Prendre au sérieux ce continuum, c'est refuser de traiter les VSS comme un objet homogène, et se donner les moyens de repérer des formes de participation qui ne sont ni spectaculaires ni intentionnellement revendiquées, mais qui n'en produisent pas moins des effets réels sur les

personnes qui les vivent. C'est également refuser deux écueils : traiter toute participation au continuum comme équivalente à une agression, ou au contraire minimiser des pratiques discrètes sous prétexte qu'elles ne relèvent pas du pénal. Dans ce cadre théorique, il est possible d'observer et d'analyser deux formes de reproduction du continuum. La première est une reproduction passive, potentiellement partagée par l'ensemble des personnes (dont les femmes) occupant une position dans l'institution. Celle-ci se traduit majoritairement par le silence, le non-signalement ou l'adhésion tacite aux normes en vigueur. La seconde est une reproduction active dans laquelle les auteur·ices de VSS produisent des formes de violences telles que des agressions sexuelles, du harcèlement, des viols, etc. Dans le cadre de cette recherche, la reproduction active est mise en exergue par la production de violence faite par des hommes envers des femmes. Nonobstant, comme le dévoile progressivement mon terrain, certaines femmes participent à cette reproduction.

Durant mon terrain, comme dans mes recherches théoriques, la répartition du type de reproduction et de violence semble principalement liée à l'appropriation ou non du corps de la femme. Une analyse portée principalement par les travaux de féministes matérialistes, et plus particulièrement par Colette Guillaumin (1978). Dans les travaux de cette dernière, les corps de « la classe des femmes » sont une matérialité disponible pour « la classe des hommes » (ibid). Ainsi, « [c]e n'est pas de sexualité qu'il s'agit ici, ni de "sexe", c'est simplement d'usage ; ce n'est pas de "désir", c'est simplement de contrôle, comme dans le viol » (ibid, p. 13). Les travaux de Paola Tabet (2004) poursuivent cette analyse en donnant à voir une sexualité hétérosexuelle structurée, dans la majorité des sociétés observées, par un « échange économico-sexuel »[23]. La sexualité de la classe des femmes devient un service dû à la classe des hommes ce qui permet d'appréhender le passage à la contrainte lorsque le « service » n'est pas librement consenti. Sans entrer plus en détail sur l'appropriation du corps des femmes, cet interlude permet une première compréhension de la séparation du type de violence sexiste et sexuelle en fonction du genre de l'auteur·ice. Le continuum des violences sexistes et sexuelles genrées (Auclair, 2016) est par conséquent traversé par l'ensemble des groupes sociaux, dont les femmes. Toutefois, la participation à ce continuum ne prend pas la même forme en fonction de la personne qui le reproduit.

[23] « Le terme *échange économico-sexuel*3 indique donc *non pas* la prostitution, mais *toute forme de relation sexuelle* qui comporte une compensation de la part d'un homme pour le service sexuel fourni par une femme. Cette compensation ou rétribution peut varier en entité et nature. » (Tabet, 2004, p. 3)

Et aujourd'hui ?

Huit ans après l'adoption de la politique universitaire et des règlements instaurés par l'UdeM où en sommes-nous ? En m'appuyant sur les derniers rapports d'activités du BRP, le constat est flagrant. Le nombre de signalements concernant des VSS n'a pas significativement changé :

- 2021—2022 : 58
- 2022—2023 : 74
- 2023—2024 : 67[24]

En ce qui concerne l'UCLouvain, le rapport « Respect » élaboré en 2025 revient sur le plan du même nom de janvier 2023 à septembre 2024. Les éléments sont comparables aux données de l'UdeM. Bien qu'une hausse soit visible — 98 dossiers de VSS sur 20 mois pour le dernier rapport et 49 sur 12 mois sur le précédent — celle-ci n'est pas réellement significative en prenant en considération l'amélioration de la visibilité des dispositifs et des campagnes de sensibilisation. Le rapport finit par préciser :

> « Ce constat rappelle l'importance de ne pas sous-estimer le "chiffre noir" des violences sexistes et sexuelles qui n'ont pas été signalées, d'autant que ce rapport se limite à présenter les principaux points d'entrée pour les membres de la communauté universitaire où un reporting systématique peut être réalisé, alors que d'autres points d'entrées sont possibles pour les victimes de violences sexistes et sexuelles. Par ailleurs, les chiffres issus de cette enquête démontrent qu'une victime sur cinq a souhaité conserver l'anonymat. Ces résultats interpellent et nous indiquent la nécessité de mieux promouvoir nos mécanismes et dispositifs de protection existants. » (SASP, Rapport Respect, 2025, p. 33)

Il n'y a pas que les chiffres qui parlent de ce constat, l'ensemble des personnes rencontrées sur le terrain m'indiquent une stabilité des situations de VSS en ayant totalement conscience que le taux de signalement est particulièrement faible vis-à-vis des situations vécues. La peur de la prise de parole et de l'absence de réelle prise en charge est un facteur récurant sur mon terrain : « si ce n'est pas dénoncé, c'est parce que le risque est trop grand » (Note de terrain, 2025). Pour

[24] Les tableaux des trois années sont disponibles en annexe. Le rapport 2024 – 2025 n'est pas encore disponible.

beaucoup, les dispositifs, règlements et politiques ont permis de « check the boxe » (Note de terrain), 2025. Cette absence de signalement semble principalement motivée par le caractère tabou des VSS en milieu universitaire, malgré les avancées juridiques et politiques sur la question (Ahmed, 2021). La construction du tabou autour des violences sexuelles n'est pas l'apanage de l'université, il s'agit d'une situation globale concernant les VSS et leur mise en silence (Pipyrou, 2018). Ce qui est de l'ordre du contexte universitaire relève aussi des conséquences réputationnelles et professionnelles que risqueraient la personne victime et l'institution (Souffrant, 2023). Enfin, le tabou se maintient aussi par les répercussions négatives à la suite de l'explosion du #MoiAussi. Entre accusation d'excès et délégitimation, le mouvement a pu produire l'effet inverse d'une empathie et d'une lutte commune.

> « Il est possible que l'hyperbole dans un domaine médiatique submergé d'allégations et de contre-allégations, sous la forme d'une violence routinière (Feldman 1991 : 229), puisse engendrer une certaine apathie envers la cause. Le mouvement #MeToo pourrait être interprété comme un mouvement d'autodéfense qui joue sur la publicité et la honte, lynchant sommairement et sans discernement les accusés sans procès équitable. » (Pipyrou, 2018, p. 5, ma traduction).[25]

La seconde explication se trouve dans des perceptions de répercussions différenciées selon les personnes mises en causes. Notamment, dans des situations qui impliquent des rapports hiérarchiques et/ou d'autorités : la peur de perdre son emploi, ses études, ses collègues semble être une pression favorisant le silence.

> « L'impact tu sais, mettons, si je pense aux étudiant·es. L'impact de leur parcours universitaire sur leur parcours professionnel. Tu sais, je parle pas nécessairement [dans les premières années], je parle plus des [masters, doctorats]. Puis encore plus les relations de pouvoir à ce niveau-là, tu sais, parce que les gens ont peur des représailles, ils préfèrent rien dire parce que ça a un impact oui sur leur parcours académique, mais tu sais aussi ça peut avoir vraiment un impact sur leur parcours professionnel. Puis, ça

[25] « It is possible that hyperbole in a media domain swamped with claims and counterclaims—in a form of routinized violence (Feldman 1991: 229)—could breed apathy toward the cause. #MeToo could be construed as a vigilante movement dealing in publicity and shame, summarily and indiscriminately lynching the accused without fair trial. »

c’est très particulier au milieu universitaire. » (Note de terrain, propos d’une personne accompagnant des situations de VSS).

Plusieurs témoignages et situations de terrain m’ont confirmé ces deux éléments[26]. Sans dévoiler de situations précises qui risqueraient de mettre en danger des personnes de mon terrain, mes propres recherches, dans les données de l’université, m’ont permis de voir l’application de sanctions différenciées en fonction du statut du mis en cause. Loin d’être le fait de personnes, cette réalité s’inscrit dans le système universitaire (et plus largement social), système genré et patriarcal (Acker, 1990). Sara Ahmed, en plus de confirmer ces éléments, ajoute l’importance de considérer qui peut se plaindre et à quel coût (2021).

La personne haut placée

Dans mes discussions avec les équipes, les membres du personnel et les académiques, je finis par découvrir des situations. Souvent, lorsqu’elles arrivent, les personnes qui me font face me demandent de couper l’enregistrement et de déposer le stylo. C’est une situation particulière, tout d’un coup je deviens « dépositaire » d’un secret institutionnel. Une trame commence à naitre, la première fois, je pense l’exception, mais la troisième, je confirme mon intuition.

C’est un mardi soir, j’ai rendez-vous pour un entretien avec une académique ayant participé à la lutte post-#MoiAussi et à la prise en charge des VSS par le Tiers-Lieu Égalité. Nous sommes en dehors de l’université, l’une face à l’autre, et personne de l’université autour de nous. Les conditions sont réunies — ici, c’est l’extérieur, mais, la plupart du temps, c’est dans un bureau fermé avec une voix basse — pour ouvrir la conversation et accéder à ce qui dépasse le discours contenu offert par les membres de l’université. Après une heure ensemble, mon interlocutrice me demande d’arrêter l’enregistrement, de fermer mon carnet et de poser mon stylo : j’accepte. Elle m’explique avoir connu une situation de VSS où l’accusé était « une personne haut placée » (Note de terrain, 2025), lorsqu’elle a souhaité agir, il lui a été demandé de ne pas procéder de la même manière que d’habitude. Cette situation, dont je ne peux exposer davantage de détail m’a été rapportée à plusieurs reprises par plusieurs membres de l’université occidentale d’Ilès. Les faits sont toujours les mêmes : des violences sexistes et sexuelles produites par un homme

[26] Afin de préserver chacun·e des personnes m’ayant confié des situations je préfère ne pas exposer ici les échanges.

ayant des fonctions importantes dans l'université à l'encontre de jeunes enseignantes chercheuses et doctorantes. Ce qui est aussi toujours commun aux différents discours, c'est l'impossibilité d'action. Une action « empêchée parce qu'il a trop de poids dans l'université » et que « le risque pour moi, mais aussi pour les victimes était trop grand » (Note de terrain, 2025).

Effectivement, parler est porteur de risque même lorsqu'il ne s'agit pas d'une personne haut placée (Souffrant, 2023). Les recherches qui ont été portées par Sara Ahmed et Kharoll-Ann Souffrant montrent la difficulté de dire les VSS à l'université (2021 ; 2023). Plus encore, elles expliquent comment le statut de la victime influence les prises en charge des VSS et les risques encourus. En ce sens, une personne se trouvant à l'intersection de plusieurs minorités se retrouve à risquer plus qu'une autre personne pour la même prise de parole (Souffrant, 2023). Même si j'ai aperçu ces réalités sur mon terrain, il ne s'agit pas du cœur de ma recherche. Celles-ci m'ont entrainées vers d'autres observations complémentaires : le statut du mis en cause influence le risque et la prise en charge. Finalement, des éléments de terrain m'ont fait me demander si le risque entretient le caractère tabou. Et particulièrement, le risque de tout perdre.

Un tabou influencé par le risque ?

En 2024, un article sur le média Médor titre « L'immense gâchis, l'UCLouvain et les femmes ». Deux enseignantes de l'université se retrouvent mises à la marge après avoir pris la parole sur les situations de VSS qu'elles rencontraient au quotidien. L'article débute par ces mots :

> « Depuis 2020, deux biologistes de haut niveau demandent à l'UCLouvain de les protéger d'un environnement professionnel jugé sexiste, violent et propice au harcèlement. Alors que l'Université adapte sa politique de genre, elle a choisi dans ce cas-ci de s'opposer à ces chercheuses. Résultat : l'une est en arrêt de travail et l'autre a dû quitter l'Université. Ce double crash académique symbolise les dégâts majeurs (scientifiques et financiers) provoqués par la domination masculine en milieu académique et dans cette institution en particulier. » (*Médor, 2024)*

Pour ces deux chercheuses, la situation entraine une fin de carrière, ce qui n'est absolument pas le cas pour les hommes mis en cause. L'article présente d'autres situations similaires, dont la première est datée de l'automne 1928. Comparées à des Virginia Woolf cherchant une « chambre à soi » (Woolf, 2001), l'article revient sur une lutte interne aux institutions universitaires : avoir un espace pour réfléchir et produire de la science lorsque nous sommes une femme universitaire. En parallèle, ils révèlent publiquement l'absence de prise en charge effective des VSS et, surtout, les risques d'une dénonciation pour les victimes.

Dernièrement, d'autres affaires concernant des VSS à l'université ont été rendues publiques. Cependant, loin d'être le fait des universités, c'est cette fois la justice pénale qui a fait défaut. L'une des affaires concerne un étudiant en gynécologique coupable de viol. Dans la nuit du 8 au 9 novembre 2023, l'étudiant viole une jeune fille en état d'ébriété. Bien que reconnu coupable, l'étudiant n'est pas sanctionné par la Cour d'appel de Bruxelles. Les journaux belges indiquent notamment :

> « Contrairement au ministère public, la cour d'appel a estimé que le jeune homme s'était montré "bienveillant" à l'égard de la victime durant la soirée, sans avoir l'intention de la violer. Après les faits, le jeune homme a, selon la cour, également fait preuve d'un sens des responsabilités et n'a pas contesté sa culpabilité. En outre, il a également manifesté un sentiment de culpabilité sincère et reconnu la souffrance qu'il avait causée à la victime, a considéré la cour » (Le soir, 2026 b).

Mais ce qui est encore plus frappant pour les minorités de la communauté étudiante est la raison principale qui justifie la non-sanction du coupable :

> « "*Une peine n'est pas une réponse nécessaire aux faits commis dans cette affaire*", peut-on lire dans l'arrêt. "*Elle ne contribuerait pas à la protection de l'intérêt sociétal, mais aurait des conséquences disproportionnées et néfastes pour le prévenu et son entourage*" » (RTBF, 2026. Italiques d'origine)

Comment prendre la parole lorsqu'une étudiante, une doctorante ou une chercheuse est victime d'agression sexuelle et qu'aucun chemin — ni la justice administrative ni la justice pénale — n'a la capacité de protéger ? Et surtout, lorsque l'inverse se produit : à la place de la protection

c'est le risque de tout perdre et celui de lire dans les journaux qu'un tribunal a jugé une peine pour viol « disproportionnées et néfastes pour le prévenu et son entourage » (ibid) ? Se dévoile ainsi une dichotomie entre la densité des mesures juridiques (politiques, lois, règlements, etc.) et la réalité vécue par les personnes du terrain. Une réalité incarnée par la justice administrative universitaire, mais aussi par la justice pénale.

Les universités (UCLouvain et UdeM) ont répondu aux exigences médiatiques pour l'une et juridiques pour l'autre par la mise en place d'une politique précise incluant des procédures de signalements et de plaintes, mais aussi, de formations et de sensibilisations en interne. Portés par les tiers lieux, les politiques et dispositifs montrent une prise en charge institutionnelle et formalisée. Ces éléments peuvent être vus comme des preuves d'engagement de l'institution, un mécanisme mis en avant par Sara Ahmed (2012). Nonobstant, cet engagement coexiste avec un parcours complexe, voire épuisant, dans la dénonciation des VSS (Ahmed, 2021). Dans son ouvrage, Complaint !, Sara Ahmed (2021) donne à voir comment les dispositifs internes mis en place par les IES ne permettent pas une réelle modification des pratiques et encore moins du système. Les personnes s'inscrivant dans des parcours de plaintes (ou de signalements) se retrouvent prises dans des mécanismes épuisants, remplis d'obstacles et sources d'isolement (ibid). Enfin, comme nous pouvons le voir dans les archives médiatiques, les risques sont parfois trop conséquents et empêchent une transformation par la prise de parole. Le droit, dans ce contexte, agit à la fois comme une ressource permettant la mise en place de procédures et une contrainte évitant les accusations de non prise en compte des VACS. Ce double effet du droit comme contrainte et ressource est un élément fondamental des *feminist legal studies* (Bereni et al., 2010). En soi, « le droit apparaît ainsi indissociablement comme une contrainte et une ressource dans des relations sociales dont il est constitutif » (ibid, p. 9). Au regard de ce contexte et des archives, j'ai fini par me demander si le droit est un instrument de gestion de crise ou un outil de transformation structurelle ?

Avant de revenir sur ces questions, fruit de mes premiers terrains en ligne, je suis passée par l'intégration d'un tiers-lieu. C'est ce terrain qui m'a permis de tirer le fil rouge de la relation entre crise réputationnelle, droit et femmes autrices dans le cadre des VSS à l'université. Les chapitres suivants ont pour objectif de revenir sur ces questionnements nés de mes terrains. Puisque le post-#MoiAussi d'aujourd'hui ne m'a été compréhensible que par une observation participante forte et que sans elle, rien de ces théories ou hypothèses n'aurait exister.

Chapitre 3 — Entre l'arbre et l'écorce : le Tiers-Lieu Égalité

Changer de tenue

« Tu vas devoir changer de tenue, pour entrer dans ton terrain » (une amie anthropologue). Lorsque le terrain nous attrape, qu'il devient le fruit non d'un choix, mais d'une sérendipité, tous les codes sont à réadapter. Mon mémoire se construit sur un « heureux » hasard, l'entrée sur mon terrain est quant à lui une douloureuse construction. Je n'avais jamais réfléchi à la possibilité de porter mon regard vers le haut, vers une forme d'élite. C'est en découvrant Laura Nader que j'ai découvert la possibilité « d'étudier vers le haut » (1972). Mes codes, qu'ils soient vestimentaires, de posture ou même de langage, viennent d'une culture populaire, d'une reprise d'études tardive après un arrêt en milieu de secondaire. Depuis cinq ans, je suis universitaire, une position inattendue pour une adolescente ayant quitté les bancs de l'école très tôt. Je me retrouve dans une posture d'entre-deux, depuis cinq ans je vis l'université, mais depuis toujours, je suis ma classe : populaire.

Dans mon quotidien, je porte des vêtements larges, un keffieh vissé à mon cou et surtout, marque de fabrique du spécimen, des crocs noirs. « Non, mais les crocs c'est peut-être too much ? » (une amie). Commence alors une réflexion et l'observation quotidienne des membres de l'université. Comment est habillé le personnel administratif ? Et les enseignant·es-chercheur·ses ? Sans même parler de chemise blanche bien repassée ni de talons aiguilles, je comprends rapidement que la tenue doit être adaptée et adaptable. Les tenues changent entre les représentations publiques et le quotidien de bureau ou d'enseignement. La tenue devient une forme de symbole, un code en lui-même indiquant une position et jouant le jeu de la représentation privée ou publique.

J'arrive à m'adapter tant que je ne suis pas quotidiennement dans des bureaux de l'administration universitaire. Les quelques entretiens réalisés en dehors du tiers-lieu trouvent dans mon dressing des « tenues correctes » et, lorsqu'une visio est possible, les crocs sont là, mais je suis la seule au courant de leur présence. Le basculement se fait lorsqu'une séance shopping s'organise afin de me prendre « des tenues pour ton terrain, tu peux pas y aller comme ça » (une amie). Au-delà de ma propre observation, les personnes qui m'entourent — de tout milieu — semblent accompagner et connaitre ces critères vestimentaires. J'en viens à me

demander si le code existe en dehors de toute formulation claire comme dans une forme de vie indépendante.

Dans la cabine d'essayage, le néon est beaucoup trop fort. La lumière oscille entre le blanc et le jaune avec une intensité me rendant légèrement malade. Le miroir devant moi me renvoie à une réalité : les copaines (contraction de copines et copains) ont raison, je suis une troubadour. J'enfile une veste de costume noire trouvée dans le rayon « vêtement de travail », bien qu'il ne s'appelle pas comme ça officiellement. Le rayon est rempli de pantalon, jeans, chemisier, mais aussi de tailleurs noirs, bleus, beiges, gris, de chemises blanches, bleues ou noires et de pulls sans manche. Prouvant que les codes sont implicites et finalement aussi connus pour moi. Le rideau s'ouvre sur ma mère et mon amie, avec une double réaction : un rire retenu accompagné d'un « waaa », onomatopée significative d'un « ça te va bien ». Pour elles, la veste est parfaite. Passepartout, elle pourra m'accompagner dans les temps officiels, mais aussi au quotidien et petit plus (pour elles) la veste m'affine. De mon côté, la réalité est tout autre, je suis engoncée dans cette veste bien taillée pour elles, trop petite pour moi.

J'ai l'impression de tricher, de mentir. J'ai le sentiment de me trahir et finalement de trahir les personnes du terrain en vendant une image de moi fausse. La question est presque éthique, qui suis-je sur mon terrain ? Est-ce que l'anthropologue doit acquérir l'art de se fondre ? Est-ce le sentiment que je dois avoir avant d'aller regarder avec ma loupe ethnographique l'élite ? Après une plus ou moins longue négociation avec moi-même, mais surtout avec les deux femmes qui m'accompagnent, la veste est prise dans une taille qui semble mettre d'accord les deux parties.

Avant d'arriver sur mon terrain, une valise se prépare avec des tenues rapidement qualifiées de « tenues de terrain » : pantalon noir, une écharpe « non politique » et surtout une paire de baskets neuves passepartout. Plus important encore, la veste est glissée, bien pliée. Je regarde ma valise, je regarde la partie « tenue de terrain » et je crois que c'est à ce moment que j'ai compris que mon immersion de terrain avait commencé avant même d'entrer au Tiers-Lieu Égalité, c'est-à-dire dans un des bureaux de l'administration universitaire.

Il m'aura fallu écrire ce texte sur le changement de tenue pour comprendre son importance dans ma recherche. Comprendre l'université occidentale, c'est comprendre les codes explicites et implicites qui la composent. Alors même que dans le quotidien, les universitaires sont habillés

sobrement (jeans, t-shirt, pull, etc.), les tenues changent en fonction des évènements et des postes. Une distinction existe entre les académiques, les administratifs et l'ensemble se retrouvent lors de représentation (réception, cérémonie, présentation de recherche, etc.). Les codes vestimentaires marquent un élément plus large : l'université est un lieu de distinction, l'image est centrale et, avec elle, l'image de ses membres. Cependant, ce n'est que plus tard, une fois ancrée dans mon terrain, que je comprendrais l'importance de cette image.

Le quotidien du Tiers-Lieu Égalité.

Être anthropologue dans le quotidien d'une institution n'est pas toujours stimulant (Abélès, 1989). Dans le bureau du Tiers-Lieu, l'ennui peut parfois saisir. Durant la journée, chacun·e est sur son PC à répondre aux mails, suivre ses situations ou préparer des formations. Et, dans la musique quotidienne, des bruits de clavier et des réflexions autour de différentes situations, les temps de repas sont un moment important de convivialité. Aux alentours de midi, une voix s'élève, Iris vient nous chercher pour manger. Aujourd'hui, nous sommes cinq au bureau, une situation qui indique généralement la présence d'une réunion d'équipe. Gabriel, Mallo, Anaël ont déjà leur repas, avec Iris, nous allons chercher le nôtre. En revenant, le reste de l'équipe s'est installé dans la grande salle de réunion. C'est rare qu'on y mange, autre indication que nous sommes plus nombreux·ses que d'habitude. Le repas commence par une conversation sur les activités de chacun·e.

Au Tiers-Lieu, tout le monde pratique un ou plusieurs sports — football, course, ski, etc. — et des activités ayant pour but la détente et la déconnexion (randonnée, pêche, etc.). Lorsque je suis arrivée dans le Tiers-Lieu, je pensais qu'il s'agissait simplement d'une coïncidence, puisque finalement, pratiquer un sport et vouloir se détendre en s'évadant est assez courant pour des personnes qui travaillent entre 35 h et 40 h par semaine. Pourtant, ce n'était pas si évident, Anaël m'explique le besoin qu'elle ressent de passer par la case sport pour se décharger des situations rencontrées. L'activité physique devient le seul moyen, une fois sorti du Tiers-Lieu, pour survivre à la violence qu'implique d'être quotidiennement face au « côté sombre d'une université » (Anaël, conseillère Tiers-Lieu Égalité). Dans les temps informels du repas, les discussions de week-end en montagne, de pèche près d'un grand lac ou d'un marathon ne sont pas que des marqueurs sociaux d'une vie personnelle. Ils montrent le besoin — de tous les membres du lieu — de s'évader d'un quotidien lourd. Un quotidien qui a déjà mis à l'arrêt plusieurs de ses membres : « Tu sais, la première direction, quand moi je suis arrivée, elle partait

en maladie : épuisement professionnel. La deuxième […] est partie aussi en épuisement professionnel » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

À la fin du repas, la conversation se tourne sur des situations actuelles, de manière informelle, chacun·e expose une situation complexe. Ce moment combine à la fois décharge émotionnelle — « non, mais là c'est le thésard que va tout perdre !! » (Anaël, concernant une situation de VSS) — et réflexion commune sur des dossiers inhabituels — « On peut pas faire une enquête, c'est dans la sphère privée, mais en même temps, j'comprends qu'il ait envie de protéger la victime » (Mallo, concernant une situation de VSS). En ce moment, l'une des grandes questions du Tiers-Lieu est la prise en charge de situation comportant des « enjeux psy », personne n'est réellement outillé·e pour prendre en charge ces enjeux, mais surtout : est-ce le rôle du bureau ? À peine le temps de nettoyer la salle et les couverts, que la réunion débute. Le sujet des enjeux psychologiques se referme aussi rapidement qu'il arrive sur la table. Pour autant, dans mon carnet reste en suspens cette double question : « enjeux psy des conseiller·es/enjeux psy des personnes accompagnées par le bureau » ?

Le quotidien est « bureaucratique » (Graeber, 2015). Je passe les portes des locaux aux alentours dès 9h30. La journée débute par un point dans le bureau de Mallo qui encadre ma présence au Tiers-Lieu Égalité. Mallo est assise à son bureau, je suis face à elle sur la table ronde qui reçoit parfois les personnes sollicitant le lieu. Ce moment de transmission permet de faire le point sur les situations de VSS présentes et passées. Toutefois, c'est aussi un moment précieux pour découvrir les autres missions et prendre connaissance des autres situations — incivilité, discrimination, harcèlement, etc. — prises en charge par l'équipe. Le reste de la matinée est consacrée à la lecture des situations : je décortique les prises en charge et les motifs des sollicitations, parfois je plonge dans des évènements passés pour comprendre les évolutions et les différents types d'actions face aux VSS. À 12 h 30, les écrans s'éteignent : c'est l'heure du repas. La salle varie selon la taille des effectifs en présentiel. Ce temps informel est riche d'échanges privés, mais aussi d'informations sur les ressentis des conseiller·es face aux situations qu'iels accompagnent. J'ai rapidement trouvé une place dans le quotidien et dans les interventions de l'équipe. Notamment grâce aux repas partagés ensemble, mais aussi en gardant un œil sur les signalements. Ce faisant, je me greffe aux situations pouvant faire écho à mes recherches tout en restant vigilante et curieuse des autres problématiques. L'après-midi est ainsi souvent partagé avec les membres de l'équipe que j'accompagne dans les prises en charge.

En dehors des temps de vie quotidienne, le Tiers-Lieu est régulièrement convié à des évènements mis en place par la faculté. Parmi eux : les fêtes de fin d'année. Un évènement de convivialité organisé avec l'ensemble des équipes du secrétariat général de l'université, dont celle du Tiers-Lieu. Nous devons nous rejoindre en fin d'après-midi, dans les locaux du secrétariat général. Pour rappel, nos bureaux sont à l'extérieur du campus permettant une protection de la confidentialité des utilisateur·ices. Je suis assez anxieuse de cet évènement. Pour une raison étrange, je sens que je vais devoir m'adapter à des codes non explicites, et surtout, je suis épuisée après deux jours intenses d'écriture pour mes cours d'anthropologie et une soutenance orale. Lorsque j'arrive, je tombe sur une grande salle, l'entrée forme un petit couloir où l'on peut déposer vestes et sacs. Puis, la pièce est comme divisée en trois parties : à droite le buffet, à gauche un renfoncement et le fond de salle donne sur d'immenses vitres et un salon de repos. Je retrouve les membres du Tiers-Lieu, facilement identifiable, iels sont tous·tes sur la gauche, autour d'un comptoir. Chaque secteur du secrétariat est identifiable par petit lot de personnes agglutinées formant des atomes non mélangeables. Les différents groupes sont aussi reconnaissables par les tenues qu'iels portent. Les services juridiques sont en tailleurs et talons, le secrétariat porte des pulls de Noël — revendiquant une forme de tradition — et, de manière plus générale, chacun·e semble s'être investi·e dans le choix de sa tenue. Seulement une personne déroge à la règle : moi-même. Prise dans l'anxiété des examens, j'en ai oublié le pot de Noël. Alors, ce matin, entre deux oraux, j'ai envoyé un message aux collègues du Tiers-Lieu : « j'ai complètement oublié le pot ! J'ai mis un pantalon de jogging noir, je sais pas si ça passe ! ». J'envoie une photo de la tenue, inquiète de l'aller-retour que je devrais faire — et qui me semble impossible dans les temps impartis — le pantalon est validé. Sur un malentendu celui-ci peut passer pour un pantalon noir classique. Bien que la tenue ait été jugée acceptable par mon groupe d'appartenance, je m'aperçois rapidement du décalage à la fois avec eux·elles, mais aussi avec le reste de l'assistance. Alors même que je suis dans l'étude de l'université depuis plusieurs mois, j'oublie encore parfois, les codes qui lui sont inhérents. La représentation, qu'elle soit externe ou interne, est un enjeu majeur dans la perception du Tiers-Lieu et de ses membres. Le bureau joue un rôle important dans l'image externe de l'établissement et, en son sein, l'équipe reproduit les codes inhérents à l'administration de l'université. L'image et la représentation jouent, en partie, sur sa réputation et ses liens avec les autres membres de l'université. Une notion importante pour l'équipe, qui étant dans des locaux en dehors du campus, se retrouve régulièrement à la marge alors même qu'iels font partie intégrante du secrétariat général.

Dans les situations de violences sexistes et sexuelles

Après quelques mois sur le terrain, je suis autorisée à participer à une rencontre en visioconférence avec une jeune chercheuse. Inès est enseignante-chercheuse depuis peu, elle fait partie du département de psychologie. Elle nous explique avoir été victime d'une agression sexuelle, il y a quelques années. L'auteur est enseignant dans le même département, iels se sont rencontré·es alors qu'elle réalisait sa thèse. Bien qu'il n'encadrait pas sa recherche, il était déjà enseignant dans le département à cet instant. Inès nous contacte dans un premier temps pour savoir si ce qu'elle a vécu est une VSS. C'est une situation courante : régulièrement, la victime attend la confirmation que ce qu'elle a subi est une VSS. J'observe la scène, le discours rassurant de Mallo qui prend la situation en charge et la posture repliée d'Inès face à la caméra. Elle nous contacte de chez elle, entourée de livres et d'un coussin vert dans ses bras, contre elle. Elle nous décrit ce qu'elle a subi et nous informe que d'autres, étudiantes, ont possiblement vécu la même chose qu'elle. Sur mon carnet de terrain, glisse quelques phrases :

> « C'est un suicide professionnel »
> « Je vais me griller professionnellement »
> « La meilleure solution c'est de partir ailleurs »
> « Je n'ai pas envie qu'il aille en prison, mais je n'ai pas envie de ne rien faire »
> « Je me sens comme David contre Goliath »

C'est une réalité du terrain, les victimes connaissent le risque de parler et surtout de rendre le processus formel : la personne mise en cause finira par trouver d'où vient l'accusation, et après ? Surtout si sa place n'est pas remise en question, dans ce cas, c'est la double peine. Souvent, les victimes ne souhaitent pas aller jusqu'au juridique, mais elles espèrent le renvoi de la personne mise en cause. Quelques semaines plus tard, une seconde victime s'est signalée, cependant, elle ne souhaite pas aller plus loin ni être associée aux démarches à l'encontre de l'enseignant. Elle nous dit vouloir soutenir Inès, mais ne pas vouloir nuire au professeur. Elle explique qu'il est son seul contact dans le milieu de la recherche et qu'elle a encore des articles non publiés. La situation finira par sortir des mains du Tiers-Lieu alors qu'elle sera discutée durant une réunion d'équipe, il lui sera « reproché » d'avoir parlé de son agression à un ami universitaire qui a fini par en parler au mis en cause.

La situation d'Inès fait écho aux discours de Lila. L'universitaire en question est « brillant », il est incontournable dans son département. Son influence s'étend d'ailleurs au-delà des murs de l'université. Mais surtout, sa position d'encadrent lui donne un statut spécifique mettant à l'épreuve la possibilité de dénonciation (Ahmed, 2021 ; Souffrant, 2023). Une position qui montre la force des places hiérarchiques dans l'université. L'encadrement apporte un statut particulier qui, en plus d'un rapport de domination par la connaissance, entraine un rapport de domination en lien avec la poursuite de son projet professionnel.

> « […] les relations hiérarchiques qui se conjuguent aux rapports de pouvoir liés à l'autorité, au prestige, aux grades et aux fonctions. Dans un tel contexte, il n'y a rien d'étonnant à ce que les victimes hésitent à parler et que les agresseurs développent des sentiments d'impunité. » (Cromer, 2017)

Dans ces situations, la complexité réside dans la nécessité pour le Tiers-Lieu Égalité d'agir. Lorsque l'identité de la personne mise en cause est connue et que les faits sont graves, le Tiers-Lieu à une obligation d'action :

> « On a les obligations nous. Si vous venez (claquement dans les mains qui indique l'action), puis vous nous nommez une personne qui a des comportements qui sont problématiques, ultimement, on est assez préoccupé, je veux dire, on va mettre des interventions en place, parce qu'on a cette obligation-là de faire cesser. » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

Seulement, la volonté — souvent — des victimes n'est pas l'action. La peur, l'insécurité et les risques sont souvent trop importants, comme évoqués précédemment, pour consentir totalement à une action institutionnelle. Cette position crée régulièrement des incompréhensions et tensions entre les membres du bureau et les victimes. En réunion, Iris partage une situation montrant cette tension entre nécessité d'action et peur de la victime :

> « Là j'ai une situation où la personne, elle m'a donné plein d'informations, je sais c'est qui. Puis elle me dit non, je vais retirer mon signalement, puis, je suis comme non, puis là j'ai dit non, il faut que je fasse de quoi. Puis là elle est en argumentaire : je vais essayer de faire d'autres choses. »

Une incompréhension vécue à la fois lorsque des personnes sollicitant le Tiers-Lieu finissent par souhaiter l'arrêt de toute action, mais aussi lorsqu'iels passent par l'anonymat total ou souhaitent le conserver. Cette non-compréhension des enjeux et impacts pour la carrière, la vie et la réputation des victimes prend son apogée lorsque la question suivante est posée en réunion : « mais pourquoi elle veut rester anonyme » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

Treize jours

Ce matin, en arrivant au Tiers-Lieu Égalité, j'entends la messagerie sonner. Le mail est anonyme.

> « Je repasse mes interactions et celles de mes collègues avec lui dans ma tête sans cesse, allongée la nuit sans dormir, me demandant si j'exagère, même si je sais que non. Chaque fois qu'il parle, ma poitrine se serre. Je n'ai pas de dates précises à vous signaler. Je n'ai qu'une tendance à souligner. La façon dont il rejette les idées des femmes, nous coupant la parole à mi-phrase ou nous réexpliquant nos propres arguments avec ce ton condescendant. La façon dont il domine les discussions pour intimider plutôt que pour encadrer. J'ai vu des collègues se replier en sa présence leur confiance s'érodant réunion après réunion. J'ai une peur terrible de dire quoi que ce soit. Qui suis-je pour parler ? Ma voix tremble quand je suis nerveuse, et je peux déjà imaginer sa réaction et comment il retournerait cette énergie agressive contre moi, comment il me ferait sentir petite et incompétente. Je l'ai vu se disputer avant, j'ai vu la colère traverser son visage, et savoir son passé… ça me retourne l'estomac. Comment quelqu'un avec un dossier de violence conjugale peut-il être autorisé à travailler dans une université ? Une institution qui affiche partout des déclarations sur l'équité, la diversité et l'inclusion, qui promet des espaces sûrs et des environnements inclusifs. Le pire, c'est le silence. Tout le monde le voit. Je le sais. Je surprends les regards mal à l'aise quand il fait encore un commentaire dégradant sur les femmes trop émotionnelles ou qu'il rejette la recherche d'un collègue plus jeune comme amateur. Un contrôleur. Mais nous restons tous… assis là. Figées. Les rares fois où quelqu'un a tenté de répondre, il est devenu tellement conflictuel que ça ne valait pas la peine de débattre. Les gens ont appris à se taire et à éviter de devenir sa cible. Je me sens complice dans mon silence, et ça me ronge. Chaque jour où je ne signale pas cela, j'ai l'impression de trahir mes valeurs, de trahir mes collègues qui

> souffrent aussi. Mais la peur est paralysante. Et si les ressources humaines ne me croient pas ? Et si ça empire les choses ? Et si on me qualifie de difficile ou de “trop sensible” ? L’université parle d’ÉDI comme si c’était important, mais son inaction parle plus fort que ses politiques. Si elle croyait vraiment à la création d’espaces sûrs et équitables, elle aurait réglé ce problème depuis longtemps. Au lieu de cela, cet homme continue d’utiliser sa transcendante masculinité comme une arme, et nous sommes tous censés simplement le tolérer parce que l’affronter semble trop dangereux. Je déteste avoir peur. Je déteste me sentir impuissante. Je déteste que parler semble impossible alors que ce devrait être la chose la plus naturelle au monde de dire : c’est inacceptable, et ça doit cesser. Faites quelque chose. Une enquête. N’importe quoi. »

Treize jours plus tard.

> « Je regrette d’avoir entrepris des démarches. J’ai l’impression d’avoir trop dit, de m’être compromise. J’avais un courage que je n’ai forcément plus. Laissez tomber tout. »

J’ai relu plusieurs fois ce mail anonyme. Et surtout, plusieurs fois le mail reçu treize jours plus tard. L’impression de « s’être compromise » parce que parler, c’est prendre le risque de voir sa carrière s’effondrer. Cette même carrière qui a demandé du temps, de l’investissement et pour une partie des femmes universitaires des sacrifices et de la violence (Ahmed, 2021 ; Bourabain, 2020).

> « La crainte des conséquences d’une plainte s’exprime souvent par l’expression “penser à sa carrière”. […] Cela sous-entend que le fait de déposer une plainte officielle revient à ne pas penser à sa carrière » (Ahmed, 2021, p. 53, ma traduction).[27]

Entre l’envie de briser le silence et les risques d’une plainte, la ligne est fine. C’est cette ligne qui semble expliquer les changements de position des victimes tout au long de la prise en charge par le Tiers-Lieu. Tout ce qui est en train d’être construit lorsque l’on est étudiante et tout ce

[27] « A concern about the consequences of complaint is often expressed as “thinking about your career.” ... The implication is that to proceed with a formal complaint is not to think about your career. »

que l'on a construit lorsqu'on est chercheuse peuvent à tout moment disparaitre parce qu'on a osé briser le tabou. Les situations évoquées ci-dessus ne sont pas des exceptions à la règle. La seule exception dont elles font preuve est que la victime a eu la force de solliciter de l'aide.

Le Tiers-Lieu, son équipe, souhaite rendre aux personnes victimes du pouvoir grâce à la médiation et l'accompagnement. Cependant, malgré sa mission de lutte et de prévention face aux VSS rien ne garantit — lorsqu'une situation de VSS passe par une prise en charge formelle — que l'accusé·e va partir de l'institution. S'installe dans ce chemin complexe et institutionnel une notion d'inaction perçue par les victimes qui finissent par se dire « si je dénonce qu'est-ce que ça va changer ? » (Inès, victime de VSS dans l'ESR). Les membres de l'équipe ne sont pas dupes bien que parfois l'incompréhension soit présente, iels ont conscience des enjeux et des risques. Aussi, chacun sait les limites possibles à la prise en charge et aux conséquences possibles pour les auteurs de VSS. L'équipe est donc prise entre l'arbre et l'écorce.

« Entre l'arbre et l'écorce »

Le Tiers-Lieu Égalité en tant que dispositif mis en place par l'IES est situé entre deux bords : application des politiques, règlements et dispositifs et l'absence de possibilité d'action formelle permettant une transformation du système universitaire. Les possibilités réelles se situent à un endroit informel : dans la médiation, la prévention, la sensibilisation.

> « Mais nous autres, quand on s'en occupe, il n'y a rien qui va rester au dossier. Parce que nous on s'occupe de situations qui n'ont vraiment rien qui laisse de traces au point de vue disciplinaire, ou même administratif. On est dans l'informel, on sensibilise, on demande la collaboration de la personne. Nous, on est dans un mode informel, soutien, collaborateur, collaboratif. » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

Et dans ce jeu, le lieu construit encore son plan d'action en fonction de ce qui lui est imputable ou non.

> « Cette notion d'imputabilité-là est diffuse. C'est à qui ? Est-ce à nous parce que c'est rentré chez nous, mais en même temps, notre rôle c'est pas de mettre en place les choses, c'est au niveau des ressources humaines, puis au niveau des gestionnaires. C'est quoi notre rôle d'imputabilité ? » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

Par la suite, selon la constitution de l'équipe et de sa direction, le projet interne au Tiers-Lieu peut être modifié. En ce sens, un échange avec Gabriel, conseiller du Tiers-Lieu, m'apprend qu'il y a deux possibilités, la direction peut être tournée vers un impact organisationnel ou vers une prise en charge individuelle. Les deux chemins ne sont pas excluants, toutefois, ils viennent donner une ligne forte à la prise en charge et aux luttes qui peuvent être soulevées en interne. Majoritairement, le Tiers-Lieu agit à un niveau individuel — qui ne peut s'extraire de l'organisation — les actions sont ciblées pour répondre à des signalements précis, concernant une personne précise. Cette posture permet d'être dans un ancrage « moins confrontationnel, porté sur les dossiers "cliniques" » (Gabriel, conseiller Tiers-Lieu Égalité). Et, selon les personnes présentes dans le Tiers-Lieu, l'approche se transforme pour :

> « Faire des choses organisationnelles, permettant de pousser pour des choses, pour des changements organisationnels en tant que [tiers-lieu]. Dans ces moments-là, le lieu a presque une place politique. [C'est] une possibilité de changer les choses à l'intérieur en sensibilisant certaines personnes clés de l'université » (ibid).

Cette position demande à la direction du lieu de jouer « un rôle de chien de garde de certains principes » (ibid) qui peut permettre à certains égards un apaisement pour l'équipe de conseiller·es : les répercussions sont portées par la direction et non par l'équipe.

Le choix d'une posture représente aussi la possibilité de tenir sur un plus long terme. C'est parce que plusieurs collègues ont souhaité pousser les portes d'un changement organisationnel qu'une partie s'est retrouvée en épuisement professionnel. Dans une institution aux structures patriarcales (Bourabain, 2025), porter des changements organisationnels engage une lutte quotidienne. C'est cette lutte qui n'est pas sans répercussions émotionnelles, physiques et psychiques, notamment lorsqu'elle fait partie du quotidien (Deruelle & Jarty, 2025). Entre lutte interne et première ligne de la prise en charge des VSS dans l'ESR, le Tiers-Lieu fait « beaucoup de pelletage de caca » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité). Entre l'arbre et l'écorce, l'équipe évoque que « les conservateurs nous aiment plus et qu'on ne sera jamais assez révolutionnaire pour les révolutionnaires » (Iris, conseillère Tiers-Lieu Égalité). Cette posture, violente, d'une position où l'idéal personnel se confronte au cadre institutionnel m'a particulièrement marqué lors d'un échange avec Anaël :

« Mais moi je veux être plus grossière. On ramasse la merde pour vous ! C'est nous qui lavons les toilettes. Arrête de me faire chier là. Parce que tu veux les laver les toilettes ? Tu vas te les faire laver les toilettes ! Viens, viens voir à quoi ça ressemble ! La misère là, puis des pleurs, puis du monde qui se désorganise. Maintenant, eux sont là dans… j'ai l'impression que moi je les vois dans leur tour d'ivoire. Comme ça : nous sommes supérieurs. [elle regarde de haut, avec un geste de la main] Nous sommes les gardiens de l'ordre. Nous sommes les gardiens de la politique. Ça m'énerve ! C'est clair, ça m'énerve ! ça m'énerve ! »

Lorsque j'entends Anaël, me revient une phrase dite par Mallo « on se retrouve vraiment entre l'arbre et l'écorce ». Dans le quotidien du bureau, dans les actions, dans les campagnes, l'équipe est prise en étau entre idéal, conviction personnelle et cadre institutionnel. Des limites explicitées même durant des temps collectifs : « on demeure quand même des représentants de l'employeur, nous on est la courroie » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité). Le Tiers-Lieu Égalité se présente comme un tiers neutre, dont les postures et actions sont neutres. Nonobstant, bien qu'iels essaient de l'être dans la pratique, l'application est plus complexe. Concernant des situations de VSS, Susie une ancienne conseillère du Tiers-Lieu me dit qu'elle a déjà subi de la pression, une forme d'influence concernant les décisions et les actions proposées à la victime. Pour elle, il s'agit d'une « équité élastique » accordant plus ou moins de souplesse en fonction de qui est mis sur le banc des accusés. La première difficulté rencontrée dans la situation du Tiers-Lieu concerne les décisions de l'équipe, mais cette configuration reste rare. Or, une situation est plus commune : lorsqu'une situation passe du côté formel, les mesures prises peuvent n'être ni en accord avec les recommandations du Tiers-Lieu ni avec le bon sens.

« On n'a pas de contrôle sur la mesure prise, tu sais. Il y a des fois où est-ce que je me dis ça a pas de bon sens. Puis, il y en a d'autres ou c'est des réussites, tu dis [oui ! Bien !]. Mais, tu sais, on est quand même régi avec des gradations de sanctions. C'est rarement 100 % satisfaisant. C'est sûr que ça des fois, c'est difficile, parce que tu sais, par exemple, l'institution décide x, malgré nos recommandations. C'est sûr qu'il y a des fois que ça peut être fâchant. Oui. Mais ça fait partie du jeu. Tu sais, c'est comme ça. J'ai pas de rôle décisionnel. » (ibid).

Cette situation entraine une réelle dissociation entre le lieu de prise en charge, la réponse institutionnelle et les positions personnelles des membres de l'équipe du Tiers-Lieu :

> « Moi je me sens pour être très, très, très, très, honnête. [demande de ne pas être nommé·e] Je trouve qu'il y a une déconnexion entre notre boss et nos missions d'éducation. Je trouve que on est souvent face à de la procédurite quand on fait affaire avec le palier au-dessus. » (Anaël, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

Chacun·e connait sa place et accepte de jouer le jeu cependant, l'envie à certain de moment de transformer les règles existe. Durant un échange avec Iris, elle m'explique aimer les films de super-héros, notamment Daredevil. Ce qu'elle aime, c'est le fait qu'en qualité d'avocat il ne peut pas agir, mais que la nuit, il va « briser des jambes ». Elle confie que parfois, elle aimerait faire ça, que ça serait plus simple, mais qu'elle ne peut pas. Agissent ici la raison professionnelle, les normes sociétales et l'application de la règle, même lorsque celle-ci n'est pas tout à fait prise en considération par la direction.

Reconnaitre les VSS dans les politiques, les règlements est différent que de le reconnaitre dans les murs de l'université m'explique Susie et dans cette ambiance, elle m'explique que les victimes « ne nous font pas confiance », ce qui justifie une dissonance entre nombre de VSS et signalements. Elle ajoute qu'elles ont raison de ne pas nous faire confiance. En fait, pour elle la question n'est pas de ne pas faire confiance à l'équipe, qui porte des valeurs cohérentes avec les missions de luttes et préventions contre les VSS, mais de comprendre que rien n'agit sur l'origine des VSS.

> « Dans la plupart des cas, c'est qu'il y en a comme [situation individuelle], ce sont des symptômes, des enjeux qui sont beaucoup plus généraux. Donc c'est comme, on est toujours en train de mettre des pansements dans des blessures qui sont liées à des maladies chroniques qui ne s'attaquent pas à la maladie chronique, il n'y a plus rien à faire là-dedans. »

La maladie chronique est le système propre à l'université qui permet la production et la reproduction des VSS, mais s'attaquer à ce système est l'assurance de finir « en route de collision avec la direction » (Susie).

Dans ce contexte, entre l'arbre et l'écorce, chacune des personnes du Tiers-Lieu se concentre sur les bénéfices et actions positifs, puisant un sentiment de reconnaissance et d'utilité dans les situations qui trouvent des issues favorables grâce à leur action.

> « Donc c'est là où bien humblement je fais ce que je peux faire avec les plus petits pouvoirs de merde que j'ai. C'est ça, tu sais, moi, je dis toujours que mon sentiment de reconnaissance, c'est pas mon institution qui me la donne, mais pas du tout. C'est ma communauté, celle que les gens sur le terrain, que c'est un merci, vous avez fait la différence, merci d'être là. » (Gabriel, conseiller Tiers-Lieu Égalité).

Les membres de l'équipe naviguent entre deux eaux : les volontés personnelles et les directives institutionnelles. L'équipe du Tiers-Lieu se retrouve à négocier des tactiques (De Certeau, 1990) d'aide. Une position particulière qui n'implique pas de changement du système mais permet malgré tout une forme de résistance infrapolitique (Scott, 2020). En ce sens, les travailleur·ses du Tiers-Lieu passent par des formes d'accompagnements alternatifs et majoritairement informelles offrant une marge de manœuvre plus importante. L'utilisation de la médiation est une des tactiques utilisées par l'équipe permettant une action concrète mais non transformatrice de la structure. En comprenant la position particulière des personnes mandatées sur des missions de lutte et prévention contre les VSS, je me suis interrogée sur les choix portés par l'université. Comment expliquer que celle-ci décide de jouer un rôle partiel et partial au détriment d'une partie de sa communauté et contre l'avis de ceux·lles qu'elle mandate ? J'ai trouvé une partie de la réponse dans ce que j'ai appelé la crise réputationnelle.

Chapitre 4 — Les VSS à l'université : une crise réputationnelle

L'entreprise réputationnelle

Lorsque je rejoins l'équipe de Tiers-Lieu Égalité au sein de l'université occidentale d'Ilès, je dois dans un premier temps comprendre le fonctionnement de l'institution universitaire. Au tout début de mes recherches, je croise dans un café un enseignant-chercheur de l'université. Au détour de la conversation, il m'indique « l'université est mainstream, on y joue un jeu ». Je ne comprends pas immédiatement. Il me faudra plusieurs semaines de terrain pour comprendre ces

paroles. Les personnes avec qui je partage mon quotidien m'expliquent qu'il existe des niveaux, politiques, à intégrer pour comprendre le fonctionnement de l'université :

> « Il y a des codes écrits et d'autres, non écrits. Puis, ça demande au moins un an parce que là on ne parle que du milieu universitaire, on parle même pas des associations étudiantes, ce ne sont que des jeux politiques » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

D'ailleurs, selon Mallo, la particularité de l'université se trouve dans ce qu'elle nomme « les dynamiques de pouvoir ». La lecture d'une université se fait à deux niveaux : le premier est officiel le second est officieux. En plus de ce sens politique complexe, mais commun à toutes institutions (Acker, 1990) se trouvent plusieurs éléments caractéristiques de l'université occidentale. Durant mon terrain, j'ai découvert que l'université comprenait aussi une culture qui renforce les « égos », une structure hiérarchique qui invite à la non-prise de parole et qui favorise l'intégration à la norme universitaire et, enfin, l'importance de la performativité liée à la réputation de l'institution. L'ensemble de ces caractéristiques s'est donné à voir sur mon terrain et ce chapitre retrace ces observations. J'aurai l'occasion de revenir sur la question de l'intégration à la norme en entrant dans l'analyse de deux situations de VSS commis par des femmes sur des femmes. Mais, avant d'entrer dans ces considérations, il est indispensable de comprendre comment l'université occidentale agit et fonctionne comme ce que je nomme une entreprise réputationnelle.

Comme tous les ans, l'université occidentale d'Ilès organise un temps d'échange et de rencontre avec le recteur. L'évènement est bien ficelé. Nous recevons en amont un questionnaire afin de poser notre question au recteur. Ma question, validée après consultation de mes collègues du Tiers-Lieu, est la suivante :

> « Plusieurs membres de la communauté universitaire s'interrogent sur la manière dont l'Université peut, au-delà de la mise en place de politiques et de règlements, favoriser à long terme une véritable culture du respect et du consentement dans ses milieux d'étude et de travail.
>
> Comment la direction envisage-t-elle d'accompagner ce changement culturel, notamment dans un contexte où les rapports de pouvoir et les asymétries hiérarchiques font partie intégrante de la structure universitaire ? »

Quelques semaines après a lieu la rencontre dans un bâtiment assez récent. Je suis dans une grande salle, un pupitre attend l'arrivée du recteur de l'université. Les personnes autour de moi présentent bien, les tenues ont été choisies en accord avec le moment. Pouvoir rencontrer et échanger avec le recteur n'est pas commun, l'évènement invite à des codes plus formels qu'au quotidien. Et comme eux·elles, j'ai usé de ce code portant ma veste de costume noire. Les personnes présentes sont invitées à s'installer sur les sièges les plus proches du pupitre afin « de ne pas faire vide ! ». Je m'étais installée à l'arrière pour mieux observer la scène, une technique intéressante, mais ne faisant pas le poids face à la demande de remplir les premiers rangs. La rencontre se déroule en deux temps, le recteur est invité à répondre à une partie des questions reçues via le questionnaire, puis à répondre à quelques questions libres. Le discours est politique, lisse et reprend des publications et annonces déjà faites par le recteur et son équipe de direction. Et — comme je m'en doutais — ma question n'a pas fait partie du débat. Nonobstant, le discours du recteur vient me percuter et transformer ma compréhension du système universitaire. Ce dernier ouvre la discussion en insistant sur sa volonté de « faire de [l'université occidentale d'Ilès] l'université de langue française la plus influente du monde ». Pour réaliser cette ambition, le recteur explique l'importance d'adopter « une vision consensuelle » et de « comprendre la notion d'influence ». L'université doit être capable de générer une forte « attractivité » et l'un des premiers points est d'avoir « une image de marque reconnaissable ». L'alliance de ces mouvements caractérise « un gros projet : soutenir la visibilité de l'université dans son attractivité pour augmenter l'influence de l'université ». Pour le recteur, l'université occidentale d'Ilès « joue son rôle de leader ». Une question émerge concernant les classements — ranking — universitaires. La réponse est contradictoire, le recteur débute en expliquant « que nous n'avons pas beaucoup d'autres réalités d'existence en dehors de ça » avant d'ajouter « on en fait pas une maladie, on ne pilote pas une université en regardant les classements » et de finir en disant « j'aimerais ça qu'on monte dans les classements ». Par la suite, il plaisantera sur son regard quotidien sur les classements et sur les informations parlant de l'université. Le reste de l'échange gardera ce ton et cette posture : une image de marque, une réputation et de l'influence.

Revenant sur mes notes, je ne peux m'empêcher de rester coincée sur la notion d'image de marque et d'influence. En se basant sur ce type de discours, l'université agit principalement comme une entreprise réputationnelle. Dans The Good University, Raewyn Connell, explique les mécanismes qui ont fait des universités une « machine » entrepreneuriale naissant d'un

« capitalisme universitaire » (2019, p. 99). Plus précisément, « […] un cycle se développe dans lequel l'entreprise-université investit son argent pour acquérir du prestige et encaisse ce prestige — par des frais de scolarité, des subventions de recherches, etc. — pour gagner plus de fonds. » (ibid, ma traduction)[28]. Dans l'univers capitaliste et entrepreneurial, la réputation devient un élément central, alors même qu'elle était déjà au cœur des institutions académiques (Bourdieu, 2007 ; Connell, 2019.). La logique à l'œuvre est issue du néolibéralisme universitaire (De Meulemeester, 2003). En appliquant des politiques néolibérales à l'enseignement supérieur et la recherche, celle-ci finit par être évaluée en fonction de sa contribution économique et de sa compétitivité internationale (ibid). De Meulemeester (2003), indique que cette vision de l'université participe à plusieurs transformations : l'étudiant devient un « client », la recherche est orientée vers l'utilité économique et, enfin, l'université devient une entreprise.

Cette réalité, présente sur mon terrain, se caractérise par l'importance pour les universitaires de participer au rayonnement de l'université, à la bonne notation dans les Ranking et à l'apport de subventions. Je rencontre Jodie Delmote[29] enseignante-chercheuse à ce moment de compréhension de mon terrain. Nos rencontres croisent échanges informels et entretiens. Lors d'une conversation, elle m'explique :

> « On fait entrer de l'argent et on publie. L'université c'est une grosse machine de plus en plus gérée comme une entreprise. Il faut un rayonnement, faire entrer de l'argent, l'argent c'est toujours le nerf de la guerre, on est pas là pour être de bon prof, mais pour le bien de la machine. Il y a le bouton éjectable si ça touche à la réputation universitaire. Et on se fait tous avoir par le système, on se fait tous avaler par le système. »

En retournant sur cet échange, je réalise à quel point les éléments apportés par De Meulemeester (2003) se concrétisent dans le discours de Jodie, mais surtout dans la présentation du recteur. Pour l'université prise dans ce schéma, il ne s'agit plus seulement d'avoir des gains économiques pour subsister, mais de transformer l'institution et ses acteur·ices en produit

[28] « […] the enterprise-university invests its money to gain prestige, and cashes in the prestige – via student fees, research grants, etc. – to gain more funds. »

[29] Jodie Delmote, comme toutes les personnes mentionner dans le texte est issue de mon imagination, les propos rapportés sont mot pour mot des propos de mon terrain. Cependant, Jodie représente un ensemble d'enseignant·es chercheur·ses et ne serait être représentative d'une personne ou d'une institution précise.

concurrentiel et performant (Brown, 2015 ; De Meulemeester, 2003). C'est cette transformation des institutions que Brown nomme la « rationalité politique » du néolibéralisme venant faire de l'université une entreprise comme une autre dans laquelle la réputation joue un rôle économique et concurrentiel (ibid).

Durant ce même échange, elle me raconte une anecdote. Un chercheur avait commis des fautes éthiques sur un terrain de recherche. Celui-ci avait des étudiant·es stagiaires avec lui et les stagiaires ont fait remonter les problèmes éthiques au département de recherche compétent. Le département n'apportant aucune réponse et aucun soutien aux étudiant·es, iels décident de faire une publication médiatique concernant les fautes éthiques commises par le chercheur référent du projet. Immédiatement, l'université se saisit de l'affaire, cherchant à tout prix les coupables de la fuite médiatique. Le chercheur en question a eu le droit à une remontrance publique afin de canaliser la crise réputationnelle que la médiatisation avait entrainée cependant, il n'a pas été retiré du projet — mais, les étudiant·es oui. Dans cette anecdote, il est important de prendre en considération le statut du chercheur, son genre et l'impact qu'il peut avoir sur l'université. Aurions-nous eu la même histoire si le chercheur en question était une chercheuse ou si celui-ci nuisait plus à l'institution que ce qu'il participait à son rayonnement ? Il est complexe de répondre à cette question, il n'y a pas d'affirmation absolue. Cependant, les situations rencontrées sur le terrain montrent une tendance à privilégier les hommes, les personnes blanches, les individus haut placés à la condition que la nuisance n'endommage pas l'image de l'université. Dans la situation racontée par Jodie, ce sont finalement les étudiant·es qui se retrouvent mis à la marge, alors même que la faute vient du chercheur. Dans cette situation, le lien avec l'histoire d'Inès et de Lila peut se faire : si le chercheur accusé est brillant et participe au rayonnement de l'université — dans un contexte néolibéral — rien ne sera fait la plupart du temps.

Pour avancer de la compréhension des enjeux de la réputation et de l'entreprise, il faut clarifier la notion de « réputation », centrale dans mon analyse. L'université gagnée par le capitalisme et le néolibéralisme (Brown, 2015 ; Connell, 2019 ; De Meulemeester, 2003).

L'université devient de plus en plus une machine entrepreneuriale dont la réputation détermine l'économie. Combiner ce constat avec celui fait par Bourdieu (2007) invite à penser la réputation de l'université comme un élément multidimensionnel à la fois moral, symbolique,

économique et politique. C'est ce que rappelle le recteur lorsqu'il insiste sur l'importance du rayonnement de l'université et de l'image de marque de celle-ci. Ainsi, la réputation de l'université est déterminante dans sa connexion mondiale et dans ses possibilités économiques et politiques (Amado Mateus & Juarez Acosta, 2022). La réputation est donc d'abord institutionnelle, toutefois, il ne faut pas négliger les enjeux de réputation interne (entre collègues, hiérarchiques, etc.) et juridique (que dirait-on d'une université qui ne se plierait pas aux directives juridiques provinciales, nationales ou gouvernementales ?). C'est dans l'ensemble de ces acceptions que j'utilise la notion de réputation et de crise réputationnelle.

L'entreprise réputationnelle, minorités et VSS.

Progressivement, le terrain me fait comprendre le croisement entre entreprise réputationnelle et prise en charge des violences sexistes et sexuelles. C'est en relisant une note sur mon carnet de terrain qu'un lien se fait. Faire partie de l'entreprise réputationnelle alors qu'on est issu d'une minorité — de genre et raciale — c'est jouer au même jeu, mais avec des cartes différentes pour reprendre l'expression de l'enseignant-chercheur du café.

Devant un café encore brulant, Jodie m'explique avec énervement que l'« on demande aux femmes de se former et de parler, mais qu'on est pas prises au sérieux ! ». Curieuse, j'essaie de comprendre ce qui sous-tend l'énervement dont elle fait preuve. Ne pas être entendue et être femme reste assez commun pour avoir banalisé notre réaction face à l'absence d'écoute. Jodie me plonge alors dans son arrivée à l'université. Jeune chercheuse, elle décroche un poste à l'université occidentale d'Ilès. Elle arrive dans un contexte complexe. Une chercheuse, qu'elle connait — une amie — est actuellement prise dans une procédure avec l'université. L'amie en question a eu le courage de dénoncer les agressions sexuelles qu'elle a subies depuis son arrivée dans l'université. L'université s'est retournée contre elle. Procès, média, une guerre est en cours : pour une partie, il s'agit de reconnaissance des violences dont elle a été la victime, pour l'autre, tout est une question d'image publique. C'est alors qu'elle me raconte comment l'université « forme de bon petit soldat, les premières années tu dois te conformer, alors j'ai progressivement fermé l'œillère, c'est un système de musèlement ». Elle poursuit, « on m'a dit de tout supprimer, même les mails, que l'université pouvait regarder avec le réseau interne ».

La colère de Jodie s'inscrit dans ce système, de protection de la réputation et de violence de genre. Ces observations s'accordent avec la description de Joan Acker sur les organisations

académiques (1990). Comme l'autrice le souligne, « […] les organisations sont des espaces dans lesquels sont diffusées, inventées et reproduites des images stéréotypées du genre. » (Acker, 1990, p. 140, ma traduction)[30]. Bien que les travaux de Joan Acker soient de 1990, il est possible de voir se confirmer son analyse dans des travaux beaucoup plus récents. Dounia Bourabain publie en 2020 un article intitulé « Everyday sexism and racism in the ivory tower. The experiences of female early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. ». Les recherches de la sociologue démontrent le maintien d'une organisation genrée et raciste perpétuant des normes et des structures patriarcales et coloniales. Une structure favorisant le groupe dominant déjà présent.

Les organisations universitaires sont définies par Dounia Bourabain comme des « machineries » complexes composées de « technologies » qui maintiennent intactes leurs fondations coloniales » (2025, p. 101). La description de la chercheuse s'ancre dans les critiques plus larges faites par Brown, Connell et De Meulemeester d'un système universitaire néolibéral (2015, 2019, 2003). Ce qui est intéressant dans la notion de « machinerie », apportée par Bourabain, est la connexion possible entre le maintien des structures coloniales et le maintien des structures patriarcales. Ce lien est présent dans le quotidien universitaire et dans les situations des VSS. Les récits des étudiantes et doctorantes tendent vers cette réalité. Cependant, les chiffres officiels et les personnes mobilisant le Tiers-Lieu Égalité ne représentent pas cette réalité. Surement parce que le risque de dénoncer est encore plus important pour ces personnes.

« Quand on doit lutter contre les institutions de la suprématie blanche patriarcale pour se faire une place, on peut hésiter à se plaindre, de peur d'être épuisé. Cette méfiance peut se transmettre aux autres sous forme d'avertissement » (Ahmed, 2021, p. 53, ma traduction)[31]

En s'appuyant sur les travaux de bell hooks, la dissociation entre violences sexistes et sexuelles, racistes et classistes devient inopérante (2024). En choisissant l'impossible dissociation des VSS, du féminisme et du racisme et l'application des théories des organisations genrées (Acker,

[30] « […] organizations are one arena in which widely disseminated cu images of gender are invented and reproduced. »

[31] « When you have to battle the institutions of patriarchal whiteness to establish yourself you might become wary about complaining because you are wary about being worn. That wariness can be passed on as a warning to others. »

1990) et de « machinerie » institutionnelle coloniale (Bourabain, 2025), la structure universitaire dévoile une double hiérarchie : genrée et raciale. Cette hiérarchisation entraine une disparition progressive des femmes, et plus encore des femmes racisées, dans la hiérarchie universitaire (Bourabain, 2020). Bien que les universités occidentales tendant à introduire des politiques d'égalité, de diversité, de lutte contre les discriminations et les VSS, Dounia Bourabain nous rappelle que la construction de ces politiques participe à la « machinerie » (2025, p. 106). Ce constat est fait depuis plusieurs années, et dans plusieurs universités occidentales, par un ensemble de chercheuses (Ahmed, 2012, 2021 ; Bourabain, 2025). Un constat qui est aussi fait par certain·es membre du Tiers-Lieu Égalité. En discutant avec Anaël, elle m'explique comment le recrutement d'une personne racisée dans le Tiers-Lieu sert l'image de l'université et la gestion des crises liées à du racisme :

> « Mais c'est typique où tu as une grosse organisation qui a besoin d'un changement de cap. Il cherche une personne racisée pour dire, écoute, it's one of you, donc vous allez pas [l'embêter]. Et à partir du moment où j'ai tout établi, les choses commençaient à rouler d'une façon, je dirais plus saine, plus équilibrée. Là, je commençais à avoir de la pression de mon conseil d'administration pour faire des choses que j'étais pas déontologiquement très d'accord. »

J'ai retrouvé ce discours, d'utilisation de l'image d'une personne racisée, chez l'ensemble des personnes concernées sur mon terrain. Alors que les femmes racisées disparaissent des chiffres et des situations accompagnées par le Tiers-Lieu Égalité. En ce sens, l'observation du terrain fait ressortir comment en montant un bureau d'accompagnement des VSS ou en recrutant des personnes racisées, l'université occidentale d'Ilès vient renforcer son image et répondre aux crises réputationnelles. En revenant sur le #MoiAussi à l'université et les dates de mises en place des politiques, règlements et lieux de lutte et prévention contre les VSS, l'université dévoile une stratégie afin de colmater les brèches faites à sa réputation.

La réputation du bureau

La réputation du bureau constitue, elle aussi, une préoccupation importante. Trouver — voir retrouver — et maintenir une bonne réputation est indispensable pour que les victimes puissent pousser la porte du Tiers-Lieu. L'université se doit de tenir une réputation, le bureau aussi :

> « Mais tu m'as accroché aussi, ça rejoint ce que j'étais en train de penser quand tu as dit le mot réputationnel : il y a la réputation de l'université au milieu macro, puis il y a la réputation du bureau, la crédibilité du bureau » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

C'est durant une réunion concernant des plans d'action pour l'année en cours que se dévoile l'importance de l'image du lieu. Alors qu'un plan est en cours concernant les VSS, les moyens mobilisés ainsi que les personnalités et associations qui se feront l'image de la campagne posent débats. Qui mobiliser pour cette campagne et comment ? Les décisions prises par la hiérarchie doivent être appliquées par le Tiers-Lieu, par conséquent, si les représentant·es de la campagne risquent d'entacher la réputation du lieu, le lieu n'a pas de possibilité d'action. Pour la campagne VSS, c'est le cas, une des personnes choisies par la direction semble impliquée dans des situations des violences sexistes et sexuelles. Les étudiant·es et associations étudiant·es se sont déjà mobilisé·es contre cette personnalité. Cependant, pour des raisons politiques, le secrétariat général a décidé de poursuivre le travail avec iel. Je note dans mon carnet l'échange en cours, auquel je participe, à cet instant nous abordons la possibilité de ne pas inviter la personne, quitte à se retrouver dans une posture délicate face au n+1 du Tiers-Lieu :

> « Gabriel : On est déjà à risque dans certains milieux, la réputation du bureau a été écorchée, à tort ou raison une réputation, c'est une réputation.
>
> Laura : Mais d'un point de vue de l'image et de l'impact que ça aura sur le monde étudiant. C'est quand même positif. (Sous-entendu, si la personne n'est pas dans la campagne)
>
> Gabriel : Oui, mais pour nous administrativement, c'est très compliqué de mener une campagne de cette ampleur sans le [secrétariat général] »

Le Tiers-Lieu est pris entre deux eaux : maintenir une image cohérente et fiable pour les bénéficiaires et obtenir le soutien et l'aval de sa hiérarchie. Et encore une fois, les membres du Tiers-Lieu se retrouvent entre l'arbre et l'écorce. Cette dualité est en partie explicative de la difficulté pour le lieu à obtenir une image positive dans les couloirs de l'université. Assimilée à la « machine » universitaire, Mallo m'explique « c'est comme si, parce qu'on fait partie de l'administration, qu'automatiquement on est des méchants ». Une projection réelle qui se combine cependant à d'autres facteurs. Lors de ma rencontre avec Aniet une étudiante, représentante de la lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche, elle me

raconte que la difficulté principale se niche dans la réponse du Tiers-Lieu Égalité face aux récits de VSS :

> « Le Tiers-Lieu Égalité est mal vu parce que la première proposition est de parler, des gens qui veulent être protégés se retrouvent à s'entendre dire "on va parler" ».

Cette perception extérieure résulte d'une difficulté interne. Le Tiers-Lieu n'est en soi pas un lieu de décision face au VSS. L'équipe s'adapte, comme elle peut, aux codes et dispositifs mis en place par la direction de l'université. Et cette adaptation se fait en connaissance de cause :

> « Mais tu sais, j'ai cette discussion avec Mallo aussi, en réunion d'équipe. On va perdre tout notre capital politique auprès des syndicats, des associations de ci de ça, si on continue à être si restrictif pour faire des enquêtes comme on est en ce moment parce que ça coûte trop cher. » (Anaël, conseillère du Tiers-Lieu Égalité).

Perdre le « capital politique » dont Anaël parle, c'est perdre le peu de pouvoir qu'il reste au bureau dans l'influence qu'il peut avoir sur les sujets de VSS. Parce que le Tiers-Lieu a conscience de l'importance de travailler avec les syndicats et associations. Nonobstant, à force d'image mise à mal par les choix de la direction, la confiance s'entache.

Dans cette posture délicate, il y a la complexité d'être un espace de l'institution dont la mission principale touche à la lutte et la prévention d'un système qui en fait partie. Aniet n'a ni tort ni raison. Oui, le Tiers-Lieu propose des accompagnements, mais « sa plus-value est dans l'informel » (Mallo conseillère du Tiers-Lieu Égalité). D'un autre côté, il y a l'équilibre incertain entre transparence et confidentialité.

> « Il y a des associations étudiantes des fois, ou tu sais même des équipes d'employés, qui vont dire l'université fait rien, protège les agresseurs, protège les… Bon, peu importe, je peux comprendre qu'ils pensent ça, tu sais, mais c'est parce qu'ils ne savent pas tout qu'est-ce qui est mis en place. » (Mallo, conseillère du Tiers-Lieu Égalité)

La perception extérieure est influencée par la confidentialité qui peut empêcher la compréhension et visibilisation d'actions concrètes (comme un retrait de salaire, une obligation de formation, un entretien de recadrage, etc.). Et, dans ces situations, la volonté de transparence de Tiers-Lieu est soumise à une limite juridique/légale. De retour d'un évènement en lien avec la campagne autour des VSS, Gabriel nous explique que la tension n'est pas limitée aux portes de notre Tiers-Lieu, mais à d'autres IES :

> « Les enjeux entre la confidentialité et la transparence, n'est pas un enjeu seulement à l'université occidentale d'Ilès, mais aussi dans les autres universités occidentales. Donc, on a beaucoup [échangé sur ce sujet] et c'est un élément qui complexifie les enjeux de [VSS] ».

Alors même que la transparence semble être l'élément principal — ou, comme le dit Iris, « la transparence est la clé » — pour favoriser la réputation du Tiers-Lieu, celle-ci est mise en difficulté par la position délicate d'un lieu pris entre l'arbre et l'écorce et soumis à des obligations juridiques de confidentialité tant pour les victimes que pour les coupables. Et dans ce contexte, les personnes mobilisant le plus facilement le lieu connaissent majoritairement les règles du jeu. Dans cette situation, le bureau est aussi le miroir du jeu de réputation — entre membres de l'institution — et d'attaque mutuelle avec dénonciation et contre dénonciation. Et l'équipe du Tiers-Lieu a dû acquérir une compréhension fine de l'université et de son personnel pour réussir à jongler entre situations de violences et guerre d'égo. Et l'une des premières caractéristiques permettant cette compréhension est le système hiérarchique inhérent à l'université.

Un système hiérarchique formel et informel

En plus d'une culture néolibérale favorisant la compétition et la performance (Brown, 2015) et d'une institution genrée et raciste (Bourabain, 2020), l'université dispose d'un système hiérarchique particulier. Lors d'une conversation avec Mallo, elle revient sur ce qui pour elle est particulier au milieu universitaire :

> « Qu'est-ce qui est très particulier aussi au milieu universitaire : c'est que tous les directeurs de département, c'est pas des gestionnaires dans l'âme. Ce que je veux dire par là, c'est qu'ils sont comme nommés ou ils sont comme placés là durant tant de temps.

> En fait, c'est des profs qui deviennent directeurs de département, puis à la fin de leur mandat, ils redeviennent profs. T'imagines comme gestion ? Il faut que tu recadres ou des fois, il faut que tu mettes des mesures disciplinaires dans les dossiers de tes collègues. Toi tu vas redevenir un collègue comme un autre. Ça c'est très particulier au milieu universitaire. Puis, ça amène des fois à des problématiques dans cet accompagnement-là. Des fois, des directeurs de département qui manquent de courage managérial en fait. Puis à raison. » (Mallo, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

Dans ce que met en place le Tiers-Lieu, le soutien et l'action des postes de gestion académique sont indispensables. La force du Tiers-Lieu Égalité réside dans l'accompagnement informel qu'il peut mettre en place. Cet accompagnement passe régulièrement par une prise en charge des gestionnaires (chargé·e de programme, directeur·ice de département, doyen·ne, etc.) avec de la sensibilisation et, parfois, des rappels sur les bonnes conduites. Nonobstant, participer activement à la prise en charge des VSS signifie pour ces professionnels le risque d'une retombée lorsqu'iels retourneront à une position plus « classique ».

> « Ça fait comme les gros warnings de : je vais pas gérer les gens parce qu'après ça, je deviens l'ennemi. Puis là, l'ennemi peut devenir la personne qui va être en autorité, puis là, je vais en manger une » (Iris, conseillère Tiers-Lieu Égalité, concernant les gestionnaires qui n'osent pas intervenir ou participer à la sensibilisation).

Loin d'être seulement une question de personnalité, c'est le fonctionnement hiérarchique même qui entraine un manque d'implication — pouvant venir d'une nécessité de protection.

> « C'est de bonnes personnes on va dire de façon générale qui sont montées gestionnaires. C'était le·la meilleur·e dans son domaine, mais c'est pas des gestionnaires qui ont étudié pour être gestionnaires. » (Iris, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

La nécessité de protection vient aussi d'une image forte que peut renvoyer l'IES, rare sont les enseignant·es chercheur·ses qui se font renvoyer. L'équipe du Tiers-Lieu a été confrontée à de bonnes surprises, des congédiements qui se devaient d'être mis en place. Néanmoins, elle a aussi rencontré — régulièrement — l'absence de renvoi, souvent parce que la personne en

question trouve la faille du système institutionnel ou parce qu'elle participe à son « rayonnement ».

> « Dans l'institut, les gens sont assis, et sont assis sur leur statut de permanence. C'est rare. C'est rare les congédiements. Il y en a qui devraient l'être. C'est frappant comme certaines personnes vont réussir à déjouer le système, puis vont être capables de passer à travers une carrière avec des enjeux de rendement qui sautent aux yeux, des fois des enjeux d'attitude qui sautent aux yeux, t'as l'impression qu'ils sont intouchables. » (Gabriel, conseiller Tiers-Lieu Égalité)

Dans ce sens, le Tiers-Lieu Égalité se doit de « naviguer dans la politique universitaire » permettant la comprendre des « enjeux de relations de pouvoir » (Gabriel, conseiller Tiers-Lieu Égalité). Dans une institution où les politiques et règlements agissent plus comme des « token » (Ahmed, 2021), le Tiers-Lieu est piégé entre nécessité d'amener le changement et neutralisation de celui-ci. Alors même que l'idée que le savoir, l'éducation permettrait de sortir des enjeux de pouvoir, le quotidien du lieu montre une réalité plus brute (Cromer, 2017 ; Foucault, 2014).

> « Tu as des gens hyper, hyper, comment dire éduqués, ils viennent de milieux riches qui évoluent dans des milieux riches, puis, tu sais qui sont pleins de savoirs, mais on dirait que le pouvoir les pervertit totalement. Totalement. » (Anaël, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

Dans ses rapports de pouvoir, le Tiers-Lieu doit comprendre les codes de l'université, sa structure officielle et officieuse afin de jouer le jeu du système et de sa hiérarchie :

> « À l'université, ce que je remarque, c'est que tu, t'as les directeurs de programme, t'as les profs, t'as les doyens, et tatatata. T'as plein d'autorités fonctionnelles ou non officielles au niveau de l'organigramme, mais qui est quand même une autorité au niveau des tâches. Tu veux pas froisser ces structures-là, aller voir quelqu'un qui est en autorité plus haute, alors que c'est l'autre personne que tu devais aller voir que là, elle, elle va le prendre vraiment personnel, puis qu'elle a un égo fois 10. Parce que justement, l'université va au même titre que certaines professions, valoriser les gens qui ont un égo, c'est ça aussi qui est comme valorisé par l'université, tu veux un chercheur qui va

> rayonner, mais ça va avec un égo souvent. Pas tout le temps, mais souvent. » (Iris, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

La construction hiérarchique influe sur la prise en charge des VSS, mais aussi sur les individus qui composent l'université en donnant des rôles spécifiques, en favorisant la compétition et la valorisation de la productivité. C'est par l'introduction à la notion d'égo tel que compris par les conseiller·es du bureau que j'ai pu me familiariser avec cette perspective.

« Puis, c'est des égos »

Je rencontre pour la première fois la notion d'égo lors du premier entretien que je réalise avec Anaël, conseillère du Tiers-Lieu Égalité. Et, la notion reviendra à chaque entretien, avec l'ensemble de l'équipe.

> « Puis c'est des égos, c'est un peu parallèle avec des professeurs, tu sais, tu touches à un professeur ou quelque chose, mon Dieu, c'est des égos, c'est des guerres d'égos. C'est qui va gagner. T'as beaucoup beaucoup de relations de pouvoir, beaucoup plus. Il faut que tu fasses beaucoup plus attention à ce que tu dis. Tu commences à comprendre [le jeu]. »

Comprendre le système universitaire est complexe, pourtant, l'équipe entière revient sur cette perception des enseignant·es-chercheur·ses comme des « égos ».

> « Mais tu sais, puis on parlait de l'égo parfois surdimensionné des médecins. Je m'excuse, mais l'égo des chercheurs, puis des professeurs est assez costaud aussi. Des fois c'est de méchants primadona. Alors on a ça aussi. »

Lorsque je commence à questionner cette notion, l'équipe m'indique que l'université est un espace de compétition et de performance intense. Agissant comme un broyeur, l'espace universitaire vient briser les arrivants dans ce système, permettant par la suite de maintenir en son sein ceux·elles ayant eu la « couenne assez forte ». Des éléments venant confirmer ce que j'avais perçu à d'autres instants, notamment dans l'influence entre néolibéralisme et université.

Dans un second entretien, Anaël revient sur ces considérations :

> « Mais il y a vraiment une culture une culture à casser. Et de toute façon, tu sais quand tu regardes un peu les études, je me suis un peu intéressée à cette dimension-là. C'est dans les environnements très, très, très axés performance que se déploient le plus les comportements [problématiques]. En fait, c'est un terreau très, très, très fertile. Donc tu vois à quel point malheureusement l'université attire des gens, qui sont des égolates, on va se le dire, mais c'est le système, c'est le processus de sélection. »

La performance, la compétition mise en place dans le système universitaire devient créatrice d'un culte parfaitement décrit par Anaël :

> « Il y a quelque chose qui se passe quand c'est la performance qui prend trop de place, rentre en jeu tous les comportements de compétition qui dit compétition déshumanisation. Tu n'es plus en mode collaboratif s'il faut que tu écrases ton prochain pour mieux briller parce que briller, c'est ce que dans un milieu ultra performant, c'est la priorité. C'est ça la différence entre une culture de collaboration, culture où c'est les valeurs humaines qui priment. Là c'est vraiment le culte d'une personne et pas le culte d'une valeur commune ou d'un projet commun. »

Les « égos » de l'université se construisent de l'intérieur, dans une culture de la personne — expliquant la volonté de ne pas toucher à l'image d'un·e chercheur·se renommé·e — et non d'un projet commun — qui aurait pu être de faire science ensemble. C'est aussi parce que le projet de l'université est influencé par un système politique néolibéral qui met en avant la compétition et le prestige personnel (De Meulemeester, 2003). La notion d'égo perçue par l'équipe du Tiers-Lieu n'est alors plus en enjeu personnel : ce ne sont pas les individus qui portent un égo surdimensionné c'est le système universitaire néolibéral — capitaliste — qui entraine la production d'égo.

Le système se reproduit et se maintient selon Iris, parce que ce sont des « mêmes » qui admettent des « mêmes » :

> « C'est un milieu extrêmement axé sur la performance. Donc, ce sont des ultras performants qui admettent des ultras performants qui forment des ultras performants et qui ont été formés à la dure. Donc, autrement dit, la posture typique, la culture allait vers ça, c'est-à-dire pour bien former [un futur chercheur], il faut le casser, il fallait lui travailler la couenne donc on va tordre le citron maximum, on va aller tirer tout le jus. »

Une perception de l'université, de son système par les membres de l'équipe qui reflète une culture institutionnelle et dont les positions dans le système reflètent le taux de compétitivité et de performance permettant d'arriver à des positions élevées.

> « Je me dis, c'est que en fait, dans la dynamique de personnalité, des gens qui vont rechercher des rôles de leader très élevés, il y a souvent du narcissisme. Il faut un côté, moi je veux dominer, je veux briller. Puis pour arriver là, il faut que tu joues du coude. Alors, prêt à jouer du coude, ça donne ce que ça donne » (Iris, conseillère Tiers-Lieu Égalité).

Alors même que l'égo pourrait être perçu comme l'apanage d'une poignée d'académiques, le terrain croisé avec la théorie montre qu'il ne s'agit pas de personnalité. C'est le système universitaire par la liberté qu'il accorde dans sa hiérarchie, le pouvoir discrétionnaire immense qu'il met en place combiné à peu de contrôle qui permet la construit « d'égo » (Acker, 1990; Ahmed, 2021 ; Connell, 2019). En ajoutant à ces facteurs la compétition et la productivité, tout est mis en place pour « glorifier » ceux qui réussissent à faire briller l'entreprise réputationnelle.

La crise réputationnelle

Dans le quotidien de l'université, j'ai pu découvrir des caractéristiques qui lui sont spécifiques. Ce qui a été frappant pour moi est la place que prend la notion de réputation, qu'elle soit individuelle, collective, institutionnelle, etc. La réputation est partout, tout le temps. Lors de la crise du #MoiAussi à l'université, c'est cette réputation qui a été touchée. Comme évoqué précédemment, c'est à partir de la diffusion de VSS et de la non-prise en charge de l'institution que des politiques, règlementations et actions ont été mises en place.

Pour autant, ces politiques sont pour Sara Ahmed dénuées d'effets, ce qu'elle nomme un acte « non-performatif » (2012). C'est à ce moment de ma recherche que j'ai saisi l'importance

d'intégrer une approche juridique afin de comprendre comment le droit été mobilisé par l'université. Pour comprendre les enjeux des VSS, il me fallait comprendre le fonctionnement juridique qui les encadre.

Sally Engle Merry, soutient que l'approche anthropologique du droit s'ancre dans l'étude des normes, règles et processus constitutifs à la vie sociale (2015). Comprendre l'aspect juridique de la prise en charge des violences sexuelles me permet de comprendre pour qui, pour quoi et comment la crise est considérée, intégrée et catalysée. C'est dans ce contexte que peuvent se penser les VSS à l'université. Comprendre le fonctionnement universitaire occidental permet d'envisager comment les VSS s'y produisent et s'y reproduisent. Le système permet de voir les rapports genrés de l'institution impliquant une reproduction de ce qui se performe dans le reste de la société. C'est en passant par l'observation des situations de VSS et leur prise en charge ainsi que par la compréhension de l'université que se dévoile la place du juridique.

En effet, les situations abordées dans la partie sur les violences sexistes et sexuelles montrent une non-diminution des situations. Alors même qu'il est possible de voir les dispositifs mis en place par l'institution. C'est cette dichotomie entre pratique juridique et pratique quotidienne qui vient m'interroger. Le terrain mène à se demander si la prise en charge de la crise réputationnelle a eu un effet performatif ou effectif ? En prenant conscience des enjeux réputationnels de l'université, le droit peut-il être instrumentalisé pour répondre à une crise ou un risque réputationnel ?

Chapitre 5 — Le droit comme outil de gestion de la crise réputationnelle

Le droit est un outil

Le constat est frappant, d'un point de vue empirique, coexiste une densité juridique et une inefficacité vécue par les acteur·irces du terrain. C'est exactement ce qui est vécu à la fois par les victimes de VSS, mais aussi par l'équipe du Tiers-Lieu. Dans ces conditions, la question s'ouvre : à quoi le droit sert concrètement ? Dans cette partie, je souhaite montrer que, dans le cadre de ma recherche, le droit n'est pas neutre.

> « La manière dont le droit est écrit (I) et appliqué (II) renforce un certain nombre de stéréotypes de genre, tout particulièrement en matière d'infractions sexuelles. » (Saas, 2015)

Le droit est pris dans des rapports de pouvoir. La non-neutralité du droit se traduit, ici, par son utilisation comme outil de stabilisation institutionnelle. Plus encore, en ce qui concerne l'université, le droit administratif devient un outil de gestion de la crise réputationnelle. « […] [E]n gestionnaires du risque légal de l'organisation (Dobbin, Erin, 2007), les services juridiques se chargent de neutraliser toute tentative de subversion » (Deruelle & Jarty, 2023) C'est exactement ce qui se passe lorsque des hommes hauts placés sont préservés de sanction administrative ou que l'on demande au Tiers-Lieu Égalité de traiter une situation de VSS de manière différente parce que le mis en cause participe pleinement au rayonnement de l'université. Pour revenir à Lila, cette étudiante qui m'expliquera les comportements d'un enseignant de son département, j'apprendrais plus tard que des signalements ont été réalisés, mais que rien — de visible en tout cas — n'aura été fait. L'outil du droit semble dans ces situations devenir un instrument performatif.

Sara Ahmed, exprime l'acte symbolique que représente l'utilisation de politiques et de procédures légales dans l'engagement de l'institution face aux VSS (2021). L'utilisation du juridique pour répondre à une crise, surtout lorsque celle-ci devient médiatique, n'est pas récente (Dauber & Warner, 2019). Dauber et Warner retracent les réponses juridiques et institutionnelles apportaient aux VSS et, montrent que le droit a toujours été une voie privilégiée (ibid). La réponse, légale, juridique, apportée aux VSS est par conséquent logique à la protection réputationnelle. L'université montre son engagement face aux violences sexuelles (Ahmed, 2021). En utilisant une réponse juridique, l'université s'assure que celle-ci soit légitime, visible et rassurante (Nader, 2002).

Lors d'un échange avec Gabriel, nous discutons de la mise en place des politiques concernant les VSS. Je réalise en repassant dans mes notes que je m'interroge depuis quelque temps sur ce qui explique que des politiques aient été mises en place pour les VSS, mais pas pour le harcèlement moral qui est un fléau sur mon terrain. Gabriel me raconte son expérience face à cette réalité :

> « C'est que la politique [des VSS] était désuète, mais reste que ça a toujours été… La majeure là où il y a le plus de signalements de tous les temps, c'est pas en [VSS]. C'est en incivilité/harcèlement/conflit. […] Puis, c'est là-dessus que j'ai misé, c'est là-dessus pour moi, j'ai le plus de compétences et d'aisance. »

Gabriel a décidé de développer des compétences dans le domaine du harcèlement et des incivilités, situations les plus courantes dans l'université. Cependant, cette indication n'est pas anodine, elle est le reflet de ce qui met au travail l'administration institutionnelle : la réputation. Et, si l'utilisation du droit dans la gestion d'une crise réputationnelle est possible, c'est en partie, car le droit n'est pas neutre (ibid).

> « Ainsi, la précipitation des organisations à mettre en place des politiques anti-harcèlement, des procédures de plainte et des programmes de formation dans le sillage du mouvement #MeToo semble davantage viser à légitimer les organisations et à les protéger contre toute responsabilité qu'à protéger leurs membres contre le harcèlement sexuel. » (Edelman & Cabrera, 2020, p. 377, ma traduction.)[32]

C'est un entretien avec Mallo, conseillère au Tiers-Lieu Égalité, qui m'indique de cette complexité entre protection des victimes et logique juridique. Durant l'entretien, nous échangeons sur une situation passée qui a mené à l'exclusion d'une personne accusée de VSS de l'association étudiante de son département. À ce moment, Mallo me dit :

> « Dans les cas de violences sexuelles, tu sais, où est-ce qu'ils vont dire ben nous autres, on croit à la victime [donc] on exclut la personne des activités. Le fond est pas mauvais, les autres, ils se disent, ils ont entendu dire, puis c'est vrai que c'est important de croire la victime. Mais croire la victime ne veut pas dire nécessairement enlever des droits à une personne. »

[32] « Thus, organizations' rush to create anti-harassment policies, complaint procedures, and training programs in the wake of the #MeToo movement appears to do more to give organizations legitimacy and to protect organizations from liability than they do to protect their members from sexual harassment. »

Mallo vient du droit et la posture qu'elle prend à cet instant est remplie de cette dualité : penser le droit comme un outil de maintien de l'ordre et comprendre la violence de l'inaction de celui-ci. Elle poursuivra en disant : « tu sais, c'est pas pour rien qu'on est un système de droit, où est-ce que chaque personne a le droit de se défendre, sinon, ça serait le chaos ». C'est justement cette perception du droit comme un outil neutre et équitable qui est remis en question sur mon terrain.

Alors qu'il est perçu comme objectif, neutre et extérieur au monde social, le droit est teinté de biais et de rapports de force (Bourdieu, 1986). L'apparente neutralité du droit renforce son rapport à la légitimité et a un effet symbolique important (ibid). En définissant ce qui entre dans son champ d'action, le juridique tend à rendre légitime et à naturaliser l'ordre social.

> « La compétence juridique est un pouvoir spécifique qui permet de contrôler l'accès au champ juridique en déterminant les conflits qui méritent d'y entrer et la forme spécifique qu'ils doivent revêtir pour se constituer en débats proprement juridiques […] » (ibid, p. 11)

De fait, le droit va permettre de définir l'ordre social et de le maintenir (Foucault, 2014). Ainsi, les lieux détenteurs du pouvoir se renforcent avec le droit maintenant des rapports de dominations et confèrent aux dominants des outils de non-changement (ibid). Marc Galanter étudie cette prédominance de la victoire juridique des dominants par rapport aux dominé·es (2013).

> « Ce biais en faveur de certaine partie permet de comprendre comment un système juridique formellement neutre peut reproduire et même augmenter les avantages des dominants, au détriment de ceux qui étaient déjà défavorisés. » (Ibid, p. 583-584)

Le droit occidental n'est pas neutre, puisqu'il s'inscrit dans un contexte patriarcal et colonial (Smart, 1989). Les dominations qui s'y jouent doivent se penser dans ce cadre. Un cadre en défaveur des femmes et des droits des femmes (ibid). Le droit est alors un instrument du pouvoir social porteur d'une non-neutralité qui doit être pensé dans son contexte de création et d'application. Le droit et l'utilisation du juridique permettent d'intégrer, d'absorber et de neutraliser la violence et la crise. Le droit, la loi, reformule pour permettre l'acceptation (ibid).

Pour ce faire, le droit requalifie, déplace et rend gérables les revendications sociales et les luttes des dominé·es (Ahmed, 2021 ; Foucault, 2014). Cette pratique permet de pacifier le conflit (Nader, 2002).

Le résultat de l'incorporation du #MoiAussi par le droit et les processus juridiques et institutionnels n'est pas l'arrêt des VSS, mais la protection de la stabilité des institutions mises en cause. En d'autres termes, « [l]e recours à la discipline oscille entre sa publication dans une volonté de transparence, et son informalité stricte afin de sauvegarder la réputation de la profession scientifique tout entière » (Deruelle & Jarty, 2023, p. 28). Les politiques et règlements mis en place ont fait partie d'une logique organisationnelle, protectrice, qui a absorbé la crise, ralenti la lutte et individualisé la problématique (Ahmed, 2021). L'université a pu restaurer sa légitimité publique et retrouver son capital institutionnel par la gestion de la crise réputationnelle (Downes, 2017).

C'est en discutant d'une situation de VSS avec Anaël, conseillère au Tiers-Lieu Égalité, que je comprends comment les outils du droit servent la réputation et la gestion de crise réputationnelle. Anaël m'explique :

> « Ceux qui organisent les comités disciplinaires, tout ça. C'est des juristes. Des fois, on est pris avec des décisions qu'eux prennent qui créent beaucoup, beaucoup de malaise, de déception, je trouve ça intéressant parce que derrière leurs politiques, leurs normes, leurs décisions, leurs démarches, leurs communications formelles, leurs rapports, leurs enquêtes, je trouve qu'ils se cachent derrière ça. »

Les politiques mises en place et la mise en avant du Tiers-Lieu Égalité sont des réponses visibles, rapides et procédurales qui limitent les effets, sur le système et l'institution, du #MoiAussi (ibid). Sans dire que les mesures juridiques n'ont pas d'effet sur les VSS, il est possible de soutenir que la prise en charge formelle n'a pas entrainé de changement structurel. Le droit a eu un effet performatif externe — visibilité des règlements, lois, etc. — sans efficacité sur les pratiques internes (Ahmed, 2021). Cette analyse, des situations rencontrées sur mon terrain, montre le double effet du droit qui va permettre la mise en place de préventions et de sanctions (ressources) tout en maintenant et protégeant la structure dysfonctionnelle des dominants (contraintes) (Bereni et al., 2010). L'affichage d'une prise en charge morale et

politique semble entrainer une pacification des débats et des luttes à la suite du #MoiAussi université. Cette pacification peut-elle mener à une transformation des rapports de pouvoir ou annihile-t-elle toute reconfiguration structurelle ?

Pacification ou transformation ?

La réponse s'inscrit dans le chapitre précédent. Non, le droit, les lois, les règlements et la législation ne transforment pas la structure et l'ordre dominant.

> « *In fine*, le droit disciplinaire continue d'obéir pleinement aux logiques de hiérarchie, de genre et de statut qui prévalent dans l'arène académique. Pour traiter des manquements déontologiques, son recours fait effectivement prévaloir une logique principalement répressive (Scapin, 2018), sauf peut-être pour ceux que l'on qualifie communément d'"intouchable" » (Deruelle & Jarty, 2023, p. 19)

Pour comprendre ce phénomène, il est important de faire la différence entre politisation et juridicisation. Cette distinction permettra d'ouvrir sur l'absorption de la critique par le droit et comment des dispositifs, tels que le Tiers-Lieu Égalité, peuvent performer cette pacification. Tout d'abord, la séparation des notions « politisation » et « juridicisation » n'indique pas que l'un est imperméable à l'autre. Le juridique n'est pas apolitique et inversement (Lacombe, 2018). La politisation peut être comprise comme l'intégration d'un phénomène, vécu individuellement, à l'espace social et collectif.

Le mouvement #MoiAussi université est le symbole de cette politisation. D'un espace privé — je suis victime de VSS à l'université — le discours devient public — nous sommes victimes de VSS et l'université ne nous protège pas.

La politisation remet en cause la structure par une conflictualité assumée en faisant passer une cause du privé au public (ibid). J'entends ainsi par politisation la mise en visibilité d'un rapport de domination et sa désindividualisation. En ce sens, le féminisme entre dans la notion en qualité de projet de transformation de l'ordre établi (hooks, 2024). La politisation est un processus de transformation de l'expérience située en une critique collective de la structure dominante. Et, celle-ci, ne disparaît pas totalement avec sa juridicisation, elle est neutralisée (Lacombe, 2018).

La juridicisation est quand t-a-elle la traduction de ce conflit politique en catégories juridiques (ibid). Les violences et la structure dénoncées sont alors requalifiées et décontextualisées. La traduction par le droit fait perdre de sa radicalité à la lutte. En ce sens, elle ne la supprime pas, mais la reconfigure. La politisation crée une rupture de l'ordre social et la juridicisation permet l'intégration de cette rupture. C'est en ce sens que Laura Nader (2002) indique que la loi, le droit est un processus et non une solution. Un processus qui rend traitable le conflit et, par conséquent, le pacifie.

C'est ce dont il est question lors de ma conversation avec Aniet. Lorsqu'elle m'expose la position des étudiantes sur le sujet, je comprends le décalage existant entre processus et solution. En effet, des choses ont été mises en place par l'université, mais dans la pratique rien ne change. Cependant, elle m'explique que la création de ces règlements et politiques agit comme « un bouclier » face à la lutte contre les VSS. En ce sens, dans les débats et échanges avec l'institution, la première réponse est : « nous avons fait le nécessaire et mis en place le Tiers-Lieu Égalité » (Restitution d'un échange avec la direction par Aniet lors de notre entretien).

Retour sur l'échange avec le recteur

Dans les premiers éléments apportés concernant mon terrain, je donnais à voir un évènement particulier : l'échange avec le recteur de l'université. J'expliquais que nous avions eu la possibilité de poser une question sans savoir si celle-ci serait abordée durant l'échange public. Pour rappel ma question était la suivante :

> « Plusieurs membres de la communauté universitaire s'interrogent sur la manière dont l'Université peut, au-delà de la mise en place de politiques et de règlements, favoriser à long terme une véritable culture du respect et du consentement dans ses milieux d'étude et de travail.
>
> Comment la direction envisage-t-elle d'accompagner ce changement culturel, notamment dans un contexte où les rapports de pouvoir et les asymétries hiérarchiques font partie intégrante de la structure universitaire ? »

Et, aucune réponse n'a été apportée durant la rencontre. Les VSS tout comme l'ensemble des questions d'équité, diversité et inclusion, n'ont pas été abordées. Toutefois, j'ai reçu le 12 janvier 2026 une réponse par mail :

> « Chère Madame Cayrier,
>
> Je vous remercie d'avoir pris le temps de m'écrire pour me poser votre question.
>
> En matière de respect et de consentement, [l'Université Occidentale d'Ilès] privilégie une approche intégrée qui s'articule autour de trois piliers distincts : une politique, du soutien et de la formation. Cette approche a justement pour but d'ancrer fermement dans la communauté universitaire la "culture du respect et du consentement" à laquelle vous faites référence.
>
> Je vous résume brièvement les éléments constitutifs de notre approche : [la politique concernant les violences sexistes et sexuelles][33] constitue le cadre officiel qui précise les règles mises en place pour prévenir ce type de violence et les sanctionner, le cas échéant. Je tiens à porter à votre attention le code de conduite contenu dans cette politique, et qui s'adresse spécifiquement aux professeurs, aux chargés de cours ainsi qu'à toute personne en position d'autorité.
>
> Le volet soutien est pour sa part assuré par notre [Tiers-Lieu Égalité][34], le lieu désigné pour signaler toute situation ou plainte liée aux violences à caractère sexuel. Tout en garantissant la confidentialité, le personnel du Bureau offre de l'accompagnement, de l'écoute ainsi que de l'orientation vers des ressources spécialisées.
>
> Enfin, [l'Université Occidentale d'Ilès] dispense une série de formations, notamment une formation obligatoire pour tous, ainsi que des occasions d'apprentissage continu

[33] Dans l'email d'origine se trouve le nom de la politique et le lien vers celui-ci.

[34] Dans l'email d'origine il est indiqué le nom de lieu de prise en charge et de prévention contre les VSS et le lien vers le site internet du lieu.

pour la communauté étudiante, les membres du personnel et ainsi que toute personne en position d'autorité.

En espérant que ceci réponde à votre question, je vous souhaite un excellent trimestre. »

Ce mail est l'élément qui m'a fait comprendre ce basculement entre politisation et juridicisation. Une fois que l'université a appliqué l'outil du droit — pour rappel, il s'agit de droit administratif et non pénal — toutes questions ou manifestations de « manquement » renvoient à ce qui a été mis en place. C'est cet effet qui permet de reconnaitre les VSS à l'université sans transformer la pratique institutionnelle.

Dominique Lacombe (2018) confirme cette intuition : la juridicisation va reconnaitre le problème sans forcément remettre en question l'ordre. Les *feminist legal studies* ont d'ailleurs mis en avant « […] les paradoxes du droit entre ses effets originellement androcentrés (le genre du droit) et l'investissement dont il fait l'objet pour la production de l'égalité (le droit du genre) » (ibid, p. 288). La transformation du #MoiAussi en un ensemble de lois et de règlements a eu pour effet de désamorcer la crise médiatique et réputationnelle. Les dispositifs mis en place ont neutralisé le conflit sans pour autant avoir une action effective (c'est-à-dire qui produit un effet permettant de diminuer ou d'arrêter les VSS) sur les VSS à l'université (Ahmed, 2021).

Lors de ma conversation avec Jodie, concernant son amie universitaire victime de violence sexuelle et maintenant en proie à une action de l'université, nous venons à parler des personnes accusées dans cette affaire. Je lui demande pourquoi, selon elle, les auteurs n'ont pas été renvoyés ou sanctionnés immédiatement elle me répond : « ça ne se congédie pas comme ça un prof, on a aucun contrôle sur les professeurs ». Dans ce contexte, le droit est symbolique et non effectif (Edelman & Cabrera, 2020). En effet, symboliquement, l'université occidentale d'Ilès a mis en place des dispositifs de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ces actions ont eu un impact performatif : les institutions ont renforcé leur réputation et consolidé l'idée d'une réaction positive à la lutte. Néanmoins, la bascule juridique n'a pas transformé les pratiques. La conformité symbolique a par conséquent été hautement performative, mais faiblement transformatrice (ibid).

> « Le mouvement #MoiAussi a conduit de nombreuses organisations à créer ou à réviser leurs politiques anti-harcèlement, leurs procédures de plainte et leurs programmes de formation, mais ces procédures sont trop souvent plus symboliques que concrètes et peuvent même produire un effet inverse à celui escompté. » (ibid, p. 377, ma traduction)[35].

Les espaces comme le Tiers-Lieu se retrouvent à devoir jongler entre des politiques et règlements existants et une réalité de terrain — souvent — non performative. C'est ce qu'Iris m'explique après avoir eu la suite d'une de ses situations :

> « Excuse-moi, ça s'est passé, puis il y a personne, puis rien ! Ça, c'est une double gifle sur la gueule. T'as le comportement de la personne et en plus il y a personne qui dit rien. Il y a toute cette communauté-là, mais ça on voit dans le monde général. On est un microcosme [de ce qui] se passe à travers le monde. »

L'action juridique mise en place a donc absorbé la critique politique portée par le #MoiAussi. Bien que l'institution ait agi, elle n'a pas transformé la structure permettant les VSS. Les dispositifs comme le Tiers-Lieu sont caractéristiques de cette pacification. La mise en place et la valorisation du Tiers-Lieu dans la lutte contre les violences à caractères sexuels rendent visibles les actions de l'université. La réponse institutionnelle est matérialisée et incarnée par le bureau. Les membres du Tiers-Lieu sont par conséquent pris·es entre « l'arbre et l'écorce ».

Anaël m'invite à la réflexion lors de notre entretien, pour elle, c'est le système même de l'université qui empêche tout changement au-delà même du droit.

> « C'est un milieu qui a un design sécularisé d'exclusion. Et tu ne changes pas ça avec une Mallo, une Iris, non, tu ne fais pas ça. Il faut que ce soit quelque chose : il y a une vision partagée, il y a une envie de l'université [d'avoir un] effet. Et quand je dis, une envie de l'université, qu'est-ce que c'est à l'université ? Est-ce que c'est l'ensemble des

[35] « The #MeToo movement led many organizations to create or revise their anti-harassment policies, complaint procedures, and training programs, but these procedures are too often more symbolic than substantive and may even produce a backlash. »

professeurs et des étudiants et de ses employés, de ses cadres ? Parce que là, ce qu'on voit dans la plupart des cas, c'est que les gens qui ascendant du corps professoral ont des postes de cadres importants, ça c'est des gens qui jouent le jeu. Donc il y a déjà un filtre là-dedans de prendre des gens qui partagent la grammaire des valeurs conservatrices des pouvoirs existants. Cette question de la sécularisation du protocole empêche énormément l'institution de se libérer, d'entamer de nouveaux processus. Ils ont une peur bleue de changer les choses. »

Anaël, conseillère au Tiers-Lieu, m'explique parfaitement cette tension : bien que les membres du Tiers-Lieu Égalité soient impliqués dans la lutte et souhaitent combattre toutes les formes de violences au sein de l'université, la structure les limite le plus souvent à une application des règlementions non-porteuse d'effectivité. Et pour elle, il s'agit de :

« Deux solitudes dans le sens qu'on dirait qu'on se comprend pas. J'ai souvent l'impression qu'on se comprend pas, qu'on ne veut pas se comprendre. Comme si on avait presque, des fois, je me dis, on aurait besoin de médiation entre notre équipe et leur équipe [juridique et communication]. Pas tout le monde. Certains membres de l'équipe. Quand on met de l'avant des failles du système qui ont des répercussions réelles humaines sur des humains. Je veux te dire que les oreilles se ferment. Pour eux, c'est de l'enfantillage. »

Quand ce n'est pas le droit administratif de l'université, c'est le droit pénal

Parfois, le droit administratif universitaire va porter ses fruits. L'université catholique de Louvain a montré cette possibilité en sanctionnant un professeur de psychologie. Bien que la sanction ne soit pas à la hauteur des attentes des victimes (trois mois de suspension de salaire), la sanction est présente. En effet, l'accusé est présent dans l'établissement depuis plus de 20 ans et jouit « d'une grande renommée scientifique » (Le soir, 2026a). Il est rare que ce type de profil universitaire connaisse des répercussions. La décision de sanction a été longue et fastidieuse : il aura fallu plusieurs années de signalements pour que l'UCLouvain tranche en faveur des victimes.

Mais, le 4 mars 2026, le palais de justice de Nivelles (Belgique) annule la suspension de salaire et condamne l'université à verser 5500 euros au professeur accusé. Un renversement de situation qui laisse sans voix les victimes, mais aussi l'université :

> « L'UCLouvain a indiqué prendre acte du jugement et a souligné "la difficulté, pour les victimes, de passer au travers des procédures judiciaires qui paraissent, pour certaines, mal adaptées au fléau des violences sexistes et sexuelles". L'alma mater estime que son action "serait rendue plus efficace s'il y avait un meilleur alignement avec les autres acteurs sociétaux, tels que la justice, les forces de l'ordre, le monde scolaire ou associatif". "Les universités, seules, ne peuvent pas avoir un impact suffisant sur l'évolution des mentalités en matière de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles", a-t-elle ajouté » (ibid).

Il serait ainsi facile et non désirable de conclure que « le droit ne sert à rien ». Bien que non transformatif structurellement, les politiques mises en place par l'université ont tout de même produit des effets réels. C'est le cas dans la situation incriminant l'enseignant de psychologie. Sans règlement et politique interne à l'université, celle-ci n'aurait pas rendu un jugement favorable à une sanction — sans revenir sur la nature même de la sanction. Cependant, le droit reste un outil non neutre et ce genre de situation remet en cause l'action même de l'université.

> « Quand bien même une sanction aurait été administrée, le classement sans suite au pénal, d'usage courant en matière d'infractions sexuelles (Le Goaziou, 2013), prime, au risque de désavouer le pouvoir disciplinaire, de délégitimer ses compétences propres, et de dédouaner les auteurs de violences sexuelles » (Deruelle & Jarty, 2023, p. 16)

De manière plus générale, les dispositifs comme le Tiers-Lieu permettent la diffusion de la prévention contre les VSS en assurant des formations annuelles et obligatoires. Aussi, lorsque des situations remontent jusqu'à l'équipe, elles sont prises en considération, ce qui peut entrainer une sanction. Nonobstant, ces effets ne permettent ni la redistribution du pouvoir, ni la reconfiguration hiérarchique, ni la transformation de la structure patriarcale (Bereni et al., 2010).

> « Il ne s'agit guère ici de nourrir l'illusion de l'unité et de l'effectivité mécanique du droit quand c'est surtout son interprétation — et les régimes politiques dans lesquels il s'inscrit — qui en dit la teneur et la portée. » (Lacombe, 2018, p. 288)

L'étude des réponses universitaires au #MoiAussi montre que les réformes ont surtout une capacité « d'image ». Elles rendent visible l'action, elles viennent dire ce que l'on fait et montrer que l'on agit, mais elles ne transforment pas la structure. (Ahmed, 2012 ; Edelman & Cabrera, 2020 ; hooks, 2024). Pour envisager une transformation et une université libre des rapports de dominations, qu'ils soient patriarcaux, coloniaux, validistes, etc., pouvons-nous réellement utiliser le droit ?

Ou, comme le dirait Audre Lorde (2018) : « les outils du maître ne démantèleront jamais la maison du maître »[36].

Chapitre 6 — Les violences sexistes et sexuelles : penser un système au-delà de l'université occidentale

L'anthropologie par la pratique de l'ethnographie invite à une écriture du particulier. Ma recherche s'inscrit dans l'observation d'universités occidentales avec l'intention de montrer à la fois les spécificités locales (comme les lois, les politiques, les prises en charge, etc.) et le fonctionnement d'un système spécifique à un environnement particulier (les violences sexistes et sexuelles dans les universités du « nord global »). Prendre au sérieux la singularité du terrain, tel que l'exige l'ethnographie, n'empêche pas de considérer un phénomène comme présent en dehors du contexte observé. Les violences sexistes et sexuelles, en ce sens, apparaissent dans des espaces sociaux différents et dans des configurations institutionnelles différentes. Effectuer un déplacement du regard permet d'identifier des régularités dans les rapports de domination sans supposer que la forme prise par ces rapports soit commune. Ainsi, sans dire que les VSS sont universelles et qu'elles se reproduisent partout de la même manière, je souhaite effectuer trois déplacements afin d'observer comment elles font partie d'un système plus large de domination et de pouvoir.

[36] Ma traduction. Version originale : « The master's tools will never dismantle the master's house ».

Sortir de l'université occidentale

En 2024, Charlotte Vampo et Koutchoukalo Tchassim écrivent un article intitulé « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne francophone : le cas l'Université de Lomé ». Le texte fait écho à mes recherches tout en montrant les particularités liées à des configurations sociales différentes. Vampo et Tchassim (2024) montrent comment les VSS traversent différents espaces universitaires, notamment par trois caractéristiques présentes dans mes observations de terrain :

1) **La présence de rapports de pouvoir dans les relations universitaires.**

L'Université de Lomé n'est pas épargnée par les rapports de domination découlant du système hiérarchique propre à l'université. Ainsi, dès les débuts à l'université, les femmes se retrouvent dans des situations de harcèlement et de violence sexuelle commise par des hommes occupant des places plus élevées. Les personnes occupant des postes supérieurs vont alors exercer une influence considérable sur la suite du parcours des victimes : « les hommes sont à la fois faiseurs et défaiseurs de carrière. » (ibid, p. 168).

2) **La banalisation et le silence.**

Tout comme dans les universités étudiées dans ce mémoire, le problème des VSS est connu à l'Université de Lomé. Cependant, il est difficile de nommer ces violences, notamment à cause du coût social et professionnel de la dénonciation. Plus encore que l'existence même des VSS, la difficulté repose sur un ensemble d'éléments allant l'impossibilité de les faire reconnaitre et exister comme une problématique institutionnelle, la peur de la stigmatisation et des représailles et, parfois, l'impossibilité de définir s'il s'agit de VSS.

> « Dans la loi (République togolaise loi-2015-10, art. 399, 77), le harcèlement sexuel est défini comme "le fait pour une personne d'user d'ordres, de menaces, de contraintes, de paroles, de gestes, d'écrits ou tout autre moyen dans le but d'obtenir d'autrui, contre son gré, des faveurs de nature sexuelle". Bien que la loi prévoie de le punir, c'est le silence qui règne le plus souvent, tant la dénonciation est risquée socialement. Dans un environnement où il est banalisé, il est complexe de déterminer ce qui en relève. » (ibid, p. 167)

3) **La dépendance aux réseaux et à l'institution**

Enfin, comme pour les universités de mon terrain, il reste la question de la carrière. Comment prendre la parole quand celle-ci risque de mettre fin à son parcours ? L'accès au réseau, une bonne réputation, des mentors qui soutiennent les projets de recherche sont des éléments indispensables pour envisager une carrière académique. Ainsi, les hommes comme les femmes renoncent à la parole pour maintenir d'un côté des privilèges et de l'autre une place dans le monde universitaire.

> « La frontière entre la possibilité de dire et la volonté de dire est floue. De nombreux hommes savent, mais ne disent rien pour à la fois préserver le privilège de posséder les corps des femmes à leur convenance et conserver leur chance de carrière personnelle. Le coût de la prise de parole est fort. De plus, les affaires de harcèlement ou de viol arrivent rarement en justice et sont peu condamnées, ce qui alimente le cercle vicieux. Parler n'est pas évident non plus pour des femmes en poste et même pour celles qui ont des fonctions administratives au plus haut niveau. L'accès et le maintien à une place qu'elles ont convoitée sont difficiles. Pour les victimes elles-mêmes, le mécanisme d'autocensure repose aussi sur la peur des représailles de tout l'environnement social » (ibid, p. 179).

Nonobstant, ces points communs ne doivent pas donner l'illusion que les VSS relèvent partout d'une même configuration. Le texte donne à voir les particularités de l'Université de Lomé, notamment, concernant la place et la perception des femmes face à la scolarité et au travail (ibid). Toutefois, il est possible de voir comment les universités accueillent et transforment les rapports de domination permettant la reproduction du continuum des violences sexistes et sexuelles genrées.

Sortir de l'université

Plus encore, les logiques permettant la reproduction des violences peuvent se retrouver dans d'autres institutions que l'institution universitaire. En 2023, Jacinthe Mazzocchetti produit une synthèse avec recommandation à la suite d'une recherche sur le secteur des arts de la scène en Belgique. Il est intéressant de constater un ensemble de points communs entre ce secteur et celui de l'université. Les similitudes tendent à mettre en évidence un ensemble de particularités institutionnelles produisant des conditions favorables à la reproduction des VSS. En particulier, la présence d'une forte hiérarchie, une sélection complexe, la rareté des places, la dépendance

aux réseaux et la réputation sont des éléments déterminants dans la reproduction du pouvoir et des violences (Mazzocchetti, 2023).

> « Si les rapports d'âge, de classe, de genre, de "race" traversent la société dans son ensemble, ils se donnent particulièrement à voir dans les lieux de socialisation et dans les écoles où les hiérarchies sont particulièrement marquées et explicites. S'ajoutent des spécificités propres au secteur des arts de la scène, dont le caractère très sélectif d'un milieu à l'entrée difficile et coûteuse […]. Le milieu des arts de la scène, comme par exemple le monde de la recherche universitaire, est caractérisé par le fait d'être un "milieu sans ailleurs", sans véritable "porte de sortie" qui ne soit pas une sortie définitive du milieu. En effet, les places sont rares et chères, le coût d'entrée important, les réputations et les réseaux centraux. Ces spécificités sont à saisir avec finesse, car elles organisent les rapports en son sein, en ce y compris les rapports de pouvoir et les rapports de genre de manière plus spécifique. » (ibid, p. 8)

Alors même que les deux milieux ne sont pas identiques et qu'ils disposent chacun de leur propre singularité, des mécanismes similaires peuvent créer des conditions comparables de reproduction des rapports de domination genrée.

Sortir des configurations nationales et institutionnelles

Si les VSS traversent différents espaces, peuvent-elles être pensées à une échelle qui dépasse les institutions et les contextes nationaux ? Delphine Lacombe (2018) part du Nicaragua pour montrer comment le droit est utilisé pour politiser les violences envers les femmes et comment cette politisation (abordée dans les chapitres précédents) peut coexister avec la persistance de l'ordre patriarcal. Sans revenir sur ces questions, l'article montre que le croisement d'échelle, locale, régionale, internationale, permet d'appréhender la porosité des contextes (ibid). Lacombe rappelle aussi l'importance d'un regard historiquement situé permettant de déceler les héritages juridiques coloniaux. De la même manière, l'article permet d'entrevoir les liens entre différents contextes tout en conservant la singularité de chaque espace et temps. Dans cette idée, Lacombe explique que les violences de genre sont devenues un objet des droits humains dont le vocabulaire circule en dehors des contextes nationaux tout en conservant une traduction locale (ibid). Ce dernier point ouvre une réflexion plus large sur la circulation entre

différents espaces de catégories, de normes et de prises en charge en ce qui concerne les violences sexistes et sexuelles.

Ce détour vers d'autres horizons que l'université occidentale permet à la fois de comprendre les VSS comme une réalité qui ne résulte pas seulement de l'université. Et, de maintenir l'importance des contextes : puisqu'un système commun ne résulte pas d'une histoire commune. L'université, en ce sens, constitue un espace particulier où peuvent, par son fonctionnement et son histoire, se reproduire les VSS et les rapports de domination.

Chapitre 7 — Être un homme comme un autre[37]

Il reste un élément important de mon terrain. Un élément inattendu. Les violences sexistes et sexuelles perpétrées par des femmes contre des femmes. J'étais persuadée avant mon terrain de ne rencontrer que des hommes accusés, c'était sans compter sur la « machinerie » universitaire (Bourabain, 2025) et sa capacité à transformer une partie des femmes qui y entrent en des hommes comme les autres.

> « Les femmes sont les premières victimes de l'oppression sexiste. Comme d'autres formes d'oppression sociale, le sexisme est perpétré par les structures sociales et institutionnelles, par les individus dominants, exploiteurs ou opprimants, et par les victimes elles-mêmes qui sont sociabilisées pour se comporter d'une manière qui les rend complices du statuquo. L'idéologie de la suprématie masculine incite les femmes à se croire sans valeur et à penser que le seul moyen d'en obtenir est d'interagir ou de se lier avec les hommes. On nous enseigne que les relations qu'on a avec d'autres femmes amoindrissent notre expérience plutôt que de l'enrichir. » (hooks, 2024, p. 157)

Comme avancé, je pensais avant mon terrain retrouver une majorité de situations où des hommes en situation de pouvoir exerceraient des VSS sur des femmes, souvent au croisement d'inégalités, qui leur sont subordonnées. Bien que cette réalité soit présente dans mon terrain,

[37] Merci à Bénédicte Fontaine, docteure en anthropologie, enseignante à l'UCLouvain de m'avoir autorisé à reprendre cette expression qui est la sienne. Je souhaite aussi la remercier pour l'ensemble de ce chapitre qui n'aurait pas pu voir le jour sans elle.

mon expérience fut source de sérendipité. Le sexisme que je pensais voir principalement dans les mains d'hommes s'est aussi retrouvait dans les mains d'académiques perçues et s'identifiant comme des femmes. En partant, de l'idée que la « machinerie » universitaire engloutit avec elle les savoirs et pratiques féministes par la reproduction des structures et des normes hiérarchiques masculines (Acker, 1990), je me suis demandée si les femmes qui arrivent malgré tout à gravir les échelons reproduisent une forme de performativité institutionnelle. Celle-ci pouvant être comprise au croisement de la notion de performativité de Judith Butler et de mise en scène de Erving Goffman (2019 ; 973). En ce sens, la performativité institutionnelle serait une alliance entre une reproduction et répétition d'actes normatifs (Butler, 2019) et de comportements valorisés (Goffman, 1973). Cette performativité augmenterait la chance d'accès à la « machine » et à des postes à haute responsabilité. C'est à partir de situations rencontrées au Tier-Lieu Égalité que découle ces questionnement et théorie. Ce chapitre a pour but illustrer comment l'IES neutralise la pratique féministe entre ses murs et comment l'université peut transformer les femmes académiques en des hommes comme les autres.

De la violence quotidienne à l'agression sexuelle, la difficulté de dire les VSS entre femmes à l'université

Ce chapitre est surement, pour moi, le plus dur à écrire. Comment l'écrire et dire le terrain sans nuire à la cause ? Comment parler des violences qui se produisent et reproduisent entre les femmes sans donner un sentiment — faux — que finalement toute personne, peu importe son genre commet des violences sexistes et sexuelles ? J'ai mis du temps avant d'assumer pleinement l'écriture de ce chapitre. J'ai mis encore plus de temps pour me sentir légitime de l'écrire et plus, encore, pour comprendre qu'il était indispensable de passer par là. J'avais déjà subi personnellement la dureté de femmes académiques durant mes études. J'avais déjà observé cette facilité avec laquelle les hommes étaient — presque — toujours perçus comme plus agréables, plus souples, moins dure, au moins durant les premières années d'études. C'est avec cette même facilité que je me souviens de camarades de classe disant que telle enseignante est froide, rigide, sévère. Il m'aura cependant fallu un terrain d'un peu plus d'un an pour comprendre les mécanismes qui permettent aux hommes cette détente et qui obligent les femmes à une vigilance quasi constante.

Les places à l'université sont chères, par conséquent, avoir une place et la garder n'est pas évident, surtout pour les femmes académiques. Je me souviens d'une rencontre avec une jeune

enseignante-chercheuse (Sophia). Cette dernière nous contacte à la suite d'un conflit avec une enseignante-chercheuse (Elisabeth), en place depuis plusieurs années. La direction du département lui propose de prendre à sa charge un cours d'Elisabeth durant un semestre. Sophia, hésite, mais ne dit pas non. La situation devient progressivement insoutenable.

> « C'est une personne très compétente plus que moi, alors je pensais pas que ça poserait un problème, c'était juste pour un remplacement. » (Sophia, jeune enseignante-chercheuse).

Sophia nous rejoue le dernier appel, celui qui l'a poussée à contacter le Tiers-Lieu et qui l'a fait « se sentir dénigrer » :

> « Elisabeth : Et évidemment tu as dit non ? (concernant le remplacement)
> Sophia : Non.
> Elisabeth : Je suis complètement ébahi, tout ça pour faire avancer ta carrière. Moi, je t'ai tout donné, je t'aime et tu acceptes ?! »

Dans tout ça, Sophia ne sait plus comment se positionner, entre loyauté et envie personnelle, pour elle, il ne s'agit pas de compétition seulement d'une expérience qu'elle aimerait vivre. Une dualité qu'elle exprime durant la rencontre :

> « Je veux pas nuire à ses possibilités de cours plus tard, elle est compétente, elle a de super évaluations, fin j'veux dire que c'est vraiment une bonne prof. »

Ce qui est aussi en jeu, c'est l'image de Sophia, sa réputation et sa place dans l'université et dans son département :

> « J'ai peur de ma réputation, peur que dans le milieu, je sois perçue comme une traite. Je pense que finalement je vais me réorienter pour pas qu'elle parle contre moi. Tout ça, ça me fait de la peine parce qu'elle est talentueuse. »

Le système même de l'université pousse à ces situations de compétions et performances (Brown, 2015 ; De Meulemeester, 2003). Tout est fait pour que chaque place ait un coût humain (Brown, 2015). L'entraide et la sororité sont facilement annihilées si l'on souhaite obtenir une place et la maintenir. Et majoritairement, la coopération et la collaboration interviennent lorsqu'elles servent des intérêts personnels et le gain réputationnel.

> « Entre les femmes, les valeurs suprémacistes masculines s'expriment à travers la suspicion, la jalousie et la compétition. C'est le sexisme qui amène les femmes à se sentir menacées par d'autres femmes sans raison apparente. […] Le sexisme nous enseigne la haine des femmes et, consciemment ou non, nous reproduisons cette haine dans nos interactions quotidiennes avec d'autres femmes. » (hooks, 2024, p. 166)

Cette situation, non imputable en soit aux VSS, est malgré tout un indicateur de comment les femmes peuvent être et jouer les codes de l'université. Et comme une sorte de spectre, l'autre penchant est la production de VSS par les femmes envers des femmes. Nonobstant, il ne s'agit pas d'une vérité absolue, c'est aussi ce que ma recherche me montre. L'ensemble des analyses et des outils dont je dispose sont le fait de femmes académiques qui ont fait le choix de me soutenir et de m'épauler dans ma recherche. Le système permet une reproduction plus facile des rapports de domination, même entre femmes cependant, il n'empêche pas l'agentivité (Butler, 2019). Ce que le terrain me montre est cette tension entre lutte contre la reproduction des VSS et production consciente ou inconsciente entre femmes à des fins — principalement — de protection personnelle.

L'une des situations les plus marquantes de mon terrain est une situation de harcèlement moral entremêlée à une situation de violences sexuelles dans un contexte hiérarchique (doctorante — chercheuse). Ici, il ne sera retenu que le harcèlement moral subi non parce que l'agression sexuelle ne serait pas recevable, mais par demande de la victime :

> « Ça (rendre formelle une plainte pour VSS), ça va être compliqué et je veux pas m'embarquer là-dedans. À cette époque, elle m'avait déjà dit "tu vas pas me faire un metoo". C'est pour ça que je veux circoncire au harcèlement et pas à notre ancienne relation. »

La chercheuse en question est connue pour des relations « sentimentales » avec ces étudiantes, étudiantes qu'elle encadre en thèse. Un rapport de pouvoir immense qui ne permet pas une liberté de consentement et ne correspond pas à la politique interne de l'université occidentale d'Ilès. Tout le monde le sait, mais la chercheuse rayonne au-delà de l'université pour ses recherches novatrices. Elle fait partie des « pionnières ». Ces femmes qui ont réussi à devenir les premières dans un département, un laboratoire ou une thématique précise de recherche.

La pionnière

> « Les femmes utilisent des outils masculins pour en arriver là, mais n'ont pas la réflexion pour les retourner. Au début on joue un rôle, on va dans leur sens, on survit à des trucs trashs, puis on développe des compétences » (Jodie Delmote, enseignante-chercheuse.)

Dès le début de mon terrain, j'ai pu constater deux situations « typiques » de sexisme entre personnes s'identifiant et étant perçues comme femmes. Dans un premier temps, j'ai rapidement rencontré une situation, répétitive, concernant des femmes qui sont considérées comme « pionnières ». Qu'elles soient les premières femmes dans un département, dans un laboratoire de recherche ou les premières sur une thématique recherche, elles ont réussi à monter dans la hiérarchie académique. C'est le cas de Sylvie Chausson, enseignante-chercheuse, ayant la cinquantaine. Elle aussi a « survécu à des trucs trashs ». Sylvie a gagné sa place progressivement jusqu'à obtenir un des plus hauts postes du laboratoire affilié à son département de recherche. Dans les couloirs de l'université, tout le monde la connait à la fois pour ses recherches, mais aussi pour son attitude envers les nouvelles universitaires :

> « Je suis rassurée de pas avoir Sylvie Chausson dans mon cours, elle est super dure, elle est super sévère. Tout le monde le sait. » (Lucie, étudiante du département)
>
> « Non, mais c'est Sylvie, elle est comme ça, mais elle est brillante. » (Loup, un enseignant-chercheur.)

L'attitude de Sylvie se retrouve aussi dans l'échec que subissent régulièrement les femmes qu'elle accompagne en doctorat. Plusieurs anciennes doctorantes mentionnent un ton brut, une attitude froide et distante menant régulièrement à l'abandon ou à l'échec.

> « C'était de la violence douce, tout pouvait bien se passer jusqu'au moment où ma méthodologie était mauvaise, que j'étais une mauvaise chercheuse et qu'elle ne savait plus si elle allait continuer à m'encadrer ou non. » (Alicia, ancienne doctorante de Sylvie.)

Cependant, ce discours n'est effectif que pour les personnes féminines qu'accompagne Sylvie. Les hommes qu'elle encadre réussissent et souvent, ils réussissent brillamment, devenant les « dignes successeurs de Sylvie » (Alicia, ancienne doctorante de Sylvie). Cette situation pourrait sembler anecdotique, pourtant, elle regroupe plusieurs situations similaires.

Sylvie Chausson ne trahit pas consciemment les femmes qu'elle croise, elle ne fait que reproduire ce que le système universitaire a validé comme chemin de survie. À force d'user de tactiques de survie (De Certeau, 1990) pour sécuriser sa place dans un espace qui ne lui appartient pas vraiment — majoritaire masculin — la tactique est devenue une reproduction du système dominant. Sylvie n'a jamais accédé à la stratégie au sens de De Certeau — c'est-à-dire une position de pouvoir pour celui·celle disposant d'un lieu propre lui permettant de planifier d'anticiper et d'imposer ses propres règles depuis cet espace — cet espace restant celui des hommes blancs occidentaux universitaires (ibid). Dans un échange avec Alicia, ancienne doctorante de Sylvie, elle me confie avoir demandé à Sylvie pourquoi elle était si dure avec elle :

> « Elle m'a répondu que c'était pour mon bien, qu'elle était passée par là, qu'il fallait que j'apprenne à m'endurcir pour mieux m'adapter. Elle disait que l'université est un lieu dur, surtout pour les femmes, alors si je suis pas capable de supporter, j'arriverais pas à poursuivre ici. »

La violence subie par Sylvie est naturalisée dans son discours — « c'est normal de passer par là » (Jodie Delmote, enseignante-chercheuse, sur la violence entre femmes dans l'université). Le modèle dont elle a été victime devient un passage obligatoire pour pouvoir intégrer le système universitaire. Et en relisant cette situation, une phrase de bell hooks me revient en tête :

> « […] [L]es femmes engagées dans les réformes féministes étaient moins occupées à penser à la transformation de la société qu'à se battre pour l'égalité, et l'égalité des droits, avec les hommes » (hooks, 2024, p. 373)

Je n'ai pas réussi à avoir accès à la parole de Sylvie Chausson. Néanmoins, en croisant les éléments dont je disposais avec cette analyse portée par hooks, je m'interroge sur la connexion entre lutte pour l'égalité d'accès à la recherche et au monde scientifique et lutte pour une transformation de ce monde. Est-ce qu'en se battant pour réussir, avoir une place et un statut égal à celui des hommes, le système empêche une réelle subversion de sa norme ? Je n'ai pas pu répondre à ces questionnements durant mon terrain par manque de temps, et j'espère pouvoir ouvrir de nouveau ces éléments dans la suite de mon parcours académique.

Aussi, il n'est pas rare que les femmes accusées de ce genre de comportements sexistes aient elles-mêmes subi des VSS. Loin d'être marqueur d'une identité atypique et « hors-normes », la « machinerie » (Bourabain, 2025) et la performativité institutionnelle permettent de placer ces situations dans un contexte organisationnel. La violence est naturalisée et le modèle dont elles ont été victimes devient légitime (Ahmed, 2012 ; Foucault, 2014). Sylvie, dans ce cas, semble performer des habitudes et caractéristiques universitaires, telles que l'autorité, la compétitivité, la distance émotionnelle (Butler, 2019). Dans un sens, elles deviennent gardiennes de l'ordre institutionnel, patriarcal et internalisent le sexisme quotidien (hooks, 2024).

Pourtant, Sylvie a été aussi l'une des pionnières à dénoncer les violences sexistes et sexuelles et à se battre contre. Tout d'abord, Sylvie a été à l'origine de la lutte pour la place des femmes et la reconnaissance de leurs travaux dans son département. Plus encore, je découvre auprès de Jodie Delmote que Sylvie a fait partie des enseignantes les plus engagées dans la lutte contre les VSS. Elle est connue pour avoir porté en interne une lutte acharnée avec l'institution pour le renvoi d'un enseignant-chercheur ayant commis plusieurs viols. Un paradoxe étonnant montrant la tension entre reproduction du système et lutte contre le système et venant de nouveau questionner la possibilité d'intégrer un système tout en luttant contre ce système (hooks, 2024). Ce paradoxe trouve son paroxysme dans le second type de violences sexistes rencontrées sur mon terrain : des femmes, se revendiquant féministes, performant des VSS.

Le féminisme comme bouclier

Un autre type de sexisme s'est retrouvé fréquemment dans mon terrain. Des femmes académiques, se revendiquant ou étant identifiées comme féministes, deviennent autrices de violences sexistes et sexuelles. Une situation a particulièrement marqué mon terrain. Marana est en reprise d'étude en première année de master, elle est d'origine italienne et à une quarantaine d'années. Lors de notre rencontre au Tiers-Lieu Égalité, Marana raconte la situation vécue avec une chargée de cours :

> « C'était le premier cours de l'année, on devait participer à la création d'une scène de deuil. La scène ne devait pas montrer la tombe. J'ai proposé que l'on voit l'homme seul chez lui, dans un environnement en désordre. La prof m'a coupé pour me dire "Ah bah oui ! Comme il n'y a plus de femme pour faire le ménage, c'est le bordel ! C'est surement comme ça en Italie, mais pas ici !" et d'en rire avec le reste de la classe. »

Marana nous dit être allée trouver la chargée de cours à la fin de la séance pour échanger sur la situation. Des excuses sont faites. Cependant, la situation se poursuit :

> « La séance d'après, elle a commencé en disant "oui, on a parlé de la femme plus là qui fait plus le ménage" puis s'est mise à rire. Clairement, j'ai peur des représailles si je demande l'aide, si je demande une intervention d'un tiers. Je veux pas être mal noté, je suis venue ici pour mes études. »

Marana a finalement demandé de l'aide et le responsable du département a été informé de la situation. Lors de la rencontre avec celui-ci, il se montre très attentif, prend des notes. Il propose rapidement la possibilité d'accommodement afin d'éviter à l'étudiante des préjudices. Puis, il revient sur la personne mise en cause :

> « C'est une femme forte, c'est elle qui a fait (nomme un projet féministe). Ce n'est pas la première intervention. Je sais qu'elle peut être assez sec. Mais c'est vrai qu'il y a des manières d'aborder les choses surtout en 2025. »

Quelques jours plus tard, la rencontre avec la chargée de cours a lieu en visioconférence, celle-ci est accompagnée d'un représentant syndical. L'enseignante est une femme d'une quarantaine d'années, très soignée, elle se présente au rendez-vous maquillée et coiffée, habillée de blanc.

Rapidement, l'enseignante va prendre la parole et venir remettre en considération les sentiments et la situation de l'étudiante :

> « En fait, ce n'est pas une étudiante comme les autres, elle est plus âgée. Je trouve que vous n'êtes pas du tout sensible aux chargé·es de cours et puis les contenus d'enseignement sont des terrains glissants ! Franchement, je suis une femme forte, je lis beaucoup sur le féminisme et j'ai brillamment réussi dans ma carrière. »

Cette dernière répètera à plusieurs reprises avoir « brillamment réussi dans [sa] carrière ».

Cette situation vécue sur mon terrain montre deux éléments, tout d'abord, la rhétorique de la liberté académique comme outil de défense face aux VSS. Farah Deruelle et Julie Jarty (2023) expliquent comment les hommes universitaires utilisent la notion de liberté académique pour se défendre des accusations de VSS :

> « Dans un contexte d'attaques avérées sur les libertés académiques, ces hommes se font les ardents défenseurs de leur profession, victime de la menace féministe peut-être davantage que des réformes libérales successives. » (Deruelle & Jarty, 2023, p. 13)

En ce sens, les VSS deviennent des « marginalités, voire [des] pédagogie[s] alternative[s], alors légitimées par le cadre de référence des libertés académiques » (ibid, p. 11). En revenant à ce qui permet les VSS en contexte universitaire, je notais précédemment que la liberté et le pouvoir discrétionnaire entrainaient peu de contrôle. C'est dans cette lignée que s'inscrit le discours de l'enseignante lorsqu'elle dit « les contenus d'enseignement sont des terrains glissants ». Et comme le rappelle Deruelle et Jarty :

> « L'autonomie accordée aux enseignants-chercheurs leur confère, outre la possibilité de déroger à la déontologie requise sans en être plus inquiétés, celle d'inscrire les violences sexuelles exercées en dehors du droit commun » (ibid, p. 11).

Enfin, la rhétorique du féminisme a souvent été utilisée pour esquiver toutes accusations de comportements sexistes sur mon terrain. Se définir ou être défini comme féministe devient un

bouclier efficace contre les accusations de sexismes ou de violences sexuelles. Cette situation renvoie à trois idées majeures.

1) **Les femmes sont aussi des agents du patriarcat, comme l'indique bell hooks (2024) :**

En effet, pour bell hooks, le patriarcat n'est pas un système reproduit seulement par les hommes. Il s'agit d'un système social reposant sur des normes, des valeurs et des rapports aux pouvoirs intériorisés par l'ensemble des individus indépendamment de leur genre. Dès lors, les femmes peuvent participer à la reproduction des rapports de dominations en adhérant de manière consciente ou non aux normes patriarcales ou en contribuant à leur perpétuation dans leur pratique quotidienne. Le patriarcat est par conséquent systémique et non lié à un genre ou un groupe. Cette compréhension du patriarcat permet d'envisager la production de VSS par l'ensemble des individus et de comprendre pourquoi être une femme — même se revendiquant féministe — ne garantit pas la non-reproduction des rapports sexistes. Les observations du terrain montrent au contraire que certaines actrices peuvent participer à la banalisation, à la minimisation ou à la délégitimation de certaines expériences de VSS. Loin d'être contradiction, il s'agit au contraire de l'expression du caractère systémique du patriarcat, tel que le conceptualise hooks.

2) **Seulement un type de féminisme est toléré et tolérable (ibid) :**

Si les femmes peuvent participer à la production et reproduction de VSS, il est intéressant de réfléchir à quel type de féminisme est reconnu et légitimé au sein de l'institution universitaire. Pour bell hooks, tous les féminismes ne sont pas tolérés : les institutions favorisent les mouvements compatibles avec l'ordre existant (ibid). Les formes de féminismes centrées sur l'égalité des chances, la représentation ou la diversité peuvent être intégrées relativement facilement au fonctionnement universitaire — favorisant l'image de l'université. Cependant, toutes pratiques réellement transformatrices ou radicales sont marginalisées et sorties d'une conceptualisation académique (Bilge, 2015 ; Bourabain, 2025)

3) **L'université à la capacité de neutraliser la praxis féministe en son sein (Ahmed, 2012 ; Fraser, 2009) :**

Nancy Fraser, lors d'une évaluation de l'impact de la deuxième vague féministe sur les institutions, indique :

> « [c]ette évaluation est à double tranchant : d'une part, les idéaux féministes d'égalité des sexes, si controversés au cours des décennies précédentes, se trouvent maintenant directement dans le courant social dominant ; d'autre part, ils n'ont pas encore été réalisés dans la pratique » (2009, ma traduction)[38].

Cette lecture rejoint le concept de « non-performativité » proposé par Ahmed (2012), indiquant que les déclarations institutionnelles en faveur de l'égalité ne produisent pas forcément les effets qu'elles énoncent. Une des raisons de cette « non-performativité » est selon bell hooks due en partie à l'application même du sexisme dans la vie des femmes (2024, p. 89). Le sexisme n'ayant pas le même impact pour une femme blanche, bourgeoise, universitaire que pour les autres, les « […] opinions, qui étaient partagées par beaucoup de féministes au début du mouvement, n'ont pas tenu dans le temps. » (ibid, p. 93). Elle poursuit :

> « [a]u fur et à mesure que de plus en plus de femmes gagnaient en prestige, en célébrité ou en argent grâce à leurs écrits féministes ou au mouvement féministe pour l'égalité salariale, l'opportunisme individuel a supplanté les désirs de lutte collective. » (ibid).

En ce sens, revendiquer une identité féministe peut devenir une ressource symbolique qui renforce la légitimité morale sans pour autant remettre en cause les rapports sociaux qui permettent les VSS. Le féminisme peut alors être un discours de légitimation ou un projet de transformation social. Une analyse coexistant avec un système qui pousse à la reproduction de l'autorité, de l'individualisme et de la compétitivité. Pour maintenir notre position, le système doit rester inchangé dans sa pratique (ibid, p. 104). Finalement, la diffusion et la production de savoir féministe et de politique contre les VSS peuvent agir comme des formes de « relation publique » (Ahmed, 2012, p. 143).

De la critique à son « blanchiment » (Bilge, 2015)

[38] « This assessment is doubled-edged: on the one hand, feminist ideals of gender equality, so contentious in the preceding decades, now sit squarely in the social mainstream; on the other hand, they have yet to be realized in practice. »

En croisant les réflexions théoriques sur l'université et les données de mon terrain, il est possible de voir comment la « machinerie » peut neutraliser la pratique féministe. Dans un premier temps, le discours féministe promu par l'IES correspond à un « militantisme réformiste » trouvant un écho dans l'ordre capitaliste et patriarcal (hooks, 2024, p. 118). Pour que la critique sorte de sa « non-performativité » (Ahmed, 2012) elle devrait être pensée en dehors du système et en ayant conscience des biais qui la traversent. En premier lieu, la conscience pour les féministes et les minorités de genre de l'université occidentale que « [l]a contradiction primaire de la pensée culturelle occidentale est l'idée que le supérieur doit contrôler l'inférieur·e » (hooks, 2024, p. 145). Le sexisme reproduit par des militantes et des intellectuelles universitaires est structurel, notamment parce que la « machinerie » universitaire inclut la reproduction de systèmes de compétition, économiques, réputationnels et hiérarchiques (Bourabain, 2025 ; Brown, 2015). Ce système, qui débute par des positions précaires, encore plus pour les femmes et les minorités, permet de rendre conformes les futurs membres de l'enseignement supérieur et la recherche. C'est ce que Jodie me disait lorsqu'elle m'expliquait son arrivée dans l'université, la formation du bon soldat et finalement l'obligation d'abandonner ses luttes.

En partant du concept de « blanchiment de l'intersectionnalité (Bilge, 2015), il est possible de comprendre comment la critique et les savoirs minoritaires deviennent des ressources pour l'institution qui les neutralise. En repartant de l'impact de structure néolibérale de l'université et de son nouveau projet capitaliste, Sirma Bilge montre comment "les différences minoritaires" ont été "domestiquées" (ibid, p. 19). L'autrice définit la notion de "blanchiment" comme :

> « Un ensemble de discours et de pratiques qui évacuent la pensée critique raciale de l'appareillage actuel de l'intersectionnalité et marginalisent les personnes racialisées comme productrices des savoirs intersectionnels des débats et des espaces universitaires contemporains, ainsi qu'à une façon de faire la science qui consolide l'hégémonie au lieu de la déstabiliser » (ibid, p. 1).

Bien qu'utilisée pour définir le processus de dépolitisation de la notion d'intersectionnalité, la définition de Bilge peut être rapportée à toutes tentatives féministes (dans le sens de bell hooks [2024]) de remettre en question la structure universitaire et les savoirs dominants. D'ailleurs, elle indique que le sort de l'intersectionnalité est en lien avec l'ensemble des « autres savoirs

contestataires » (Bilge, 2015, p. 18) annihilés par la « machinerie » (Bourabain, 2025.). Dans ce mécanisme, la force contestataire des savoirs minoritaires est reléguée et perçue comme « le savoir des gens » (Foucault cité par Bilge, 2015, p. 18). Comme pour l'intersectionnalité, les luttes et savoirs féministes sont à la fois plébiscités et neutralisés (ibid). Bien que les notions ne puissent pas être comprises et contextualisées de manière symétrique, le concept de blanchiment permet de mettre à jour un mécanisme plus large de neutralisation des savoirs contestataires. L'alliance entre une reproduction de l'ordre patriarcal par une socialisation qui structure en amont les académiques occidentaux dans une logique individualiste et hiérarchique (hooks, 2024) ainsi que l'assimilation des discours critiques par l'université (Bilge, 2015) permet de comprendre comment la subversion est neutralisée.

Dans ce cas, aurions-nous mieux fait de ne rien faire ?

Pour un piratage de l'université

Il était indispensable pour moi de ne pas terminer cette réflexion par une vision pessimiste. D'une part, car celle-ci ne serait pas un reflet juste des derniers mois passés sur le terrain. Malgré un constat sur l'impossibilité de la praxis féministe, décoloniale et queer au sein de l'université, j'ai rencontré des personnes incroyables qui m'ont portée. Ces rencontres m'ont menée vers un réseau parallèle puissant et solidaire. Oui, l'université avale la marge et la contestation, mais beaucoup d'entre nous continuent de lutter pour une transformation radicale d'un espace indispensable.

Sans romantiser la marge, il est possible de voir une organisation de celle-ci. Une dichotomie est bien existante entre impossibilité structurelle de la praxis et résistance quotidienne par des pratiques subversives plus ou moins affirmées. La transformation radicale n'étant pas encore accessible, plusieurs enseignantes chercheuses s'efforcent de « pirater la salle de classe » (hooks, 2019 ; Bourabain, 2025). Le « piratage » devient un mode d'action. Introduit par bell hooks, la salle de classe a le pouvoir de devenir un espace de transgression pédagogique (hooks, 2019). Plus récemment, Dounia Bourabain a publié un article sur le « piratage décolonial de l'université » (2025). En partant de sa propre pratique pédagogique, elle montre comment le piratage permet de laisser passer un peu de lumière dans la « machinerie » (ibid). Le piratage devient un acte situé, une pratique subversive qui refuse l'ordre établi. En gardant en mémoire que « les outils du maître ne démantèleront pas la maison du maître » (Lorde, 2018), Bourabain

propose une pratique de l'espoir (2025). Cet espoir n'est pas naïf, mais une forme d'insistance, de refus de céder, de résistance pour habiter l'institution universitaire autrement.

C'est dans cette tension encore, ouverte, que j'espère pouvoir poursuivre ma recherche pour comprendre et donner à voir les tensions entre subversion de la norme universitaire et maintien de cette même norme. Notamment en portant mon regard sur les pratiques des femmes universitaires dont je n'ai que frôlé l'observation et la compréhension. En attendant, j'en reviens à la question principale de cette — non — conclusion.

Et maintenant ?

En ayant conscience que la question se posera pour une partie des possibles lecteurs de ce texte, je décide d'y apporter une réponse. À la question « aurions-nous mieux fait de ne rien faire », ma réponse est non. Reconnaitre et rendre visibles les limites de la juridicisation d'une revendication n'implique pas une non-reconnaissance des actions et des effets, même limités de celles-ci. J'espère, durant l'ensemble de mon écrit avoir pu montrer la tension entre certains effets positifs des mesures contre les VSS — préventions, formations, sanctions, visibilité des VSS, etc. — et la non-transformation de la structure ayant pour conséquence une non-diminution des violences sexuelles. En ce sens, chaque action compte plus qu'une non-action.

Néanmoins, je soutiens que la politisation doit être maintenue et prolongée pour dépasser les effets de la juridicisation. La performativité de la juridicisation doit être connue afin d'être perçue et dépassée. En rendant visible l'appareil juridique et son symbolisme, la vigilance augmente, permettant de maintenir un rapport de force entre politisation et juridicisation. En prolongeant la critique, les dispositifs juridiques pourraient devenir des leviers de transformations.

> « Ainsi, le droit renforce généralement les rapports de force existants, mais peut offrir une voie de résistance à travers ses institutions et le discours sur les droits. » (Merry & Canfield, 2015, p. 537, ma traduction)[39]

[39] « Thus, law usually reinforces existing power arrangements, but can provide an avenue of resistance through its institutions and the discourse of rights. »

De bell hooks (2024) à Sara Ahmed (2021), chacune nous montre des moyens de renforcer la lutte — par l'éducation critique — et la nécessité de transformer réellement l'université — par la mise en œuvre d'espaces responsables et effectifs.

L'idée n'est pas de détruire les actions mises en place, mais d'aller vers une réalité effective et transformatrice. Autrement dit, une université où les VSS sont absentes et, où chacun·e peut s'instruire et penser dans un environnement équitable et sûr.

Sans quoi, « autant allumer le feu » (Mahmud, 2021, p. 355, ma traduction)[40].

[40] « Otherwise, we may as well light the fire. »

Bibliographie

Abélès, M. (1989). Pour une anthropologie de la platitude. Le politique et les sociétés modernes. *Anthropologie et Sociétés*, *13*(3), 13-24. https://doi.org/10.7202/015093ar

Abu-Lughod, L. (2020). Écrire contre la culture. Réflexions à partir d'une anthropologie de l'entre-deux. *Carnet de Bérose*, (13), 78-111.

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, *4*(2), 139-158.

Ahmed, S. (2012). *On being included : Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press.

Ahmed, S. (2021). *Complaint!* Duke University Press. https://doi.org/10.1515/9781478022336

Aldrin, P., Fournier, P., Geisser, V., & Mirman, Y. (Éds.). (2022). *L'enquête en danger : Vers un nouveau régime de surveillance dans les sciences sociales*. Armand Colin.

Amado Mateus, M., & Juarez Acosta, F. (2022). Reputation in Higher Education : A Systematic Review. *Frontiers in Education*, *7*, 925117. https://doi.org/10.3389/feduc.2022.925117

Auclair, I. (2016). *Le continuum des violences genrées dans les trajectoires migratoires des Colombiennes en situation de refuge en Équateur*. Université Laval. Québec.

Balandier, G. (2013). *Anthropologie politique* (Nouvelle éd.). Presses universitaires de France.

Bereni, L., Debauche, A., Latour, E., & Revillard, A. (2010). Entre contrainte et ressource : Les mouvements féministes face au droit : *Nouvelles Questions Féministes*, *Vol. 29*(1), 6-15. https://doi.org/10.3917/nqf.291.0006

Bilge, S. (2015). Le blanchiment de l'intersectionnalité. *Recherches féministes*, *28*(2), 9-32. https://doi.org/10.7202/1034173ar

Bourabain, D. (2020). Everyday sexism and racism in the ivory tower : The experiences of early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. *Gender, Work & Organization*, *28*, 248-267. https://doi.org/10.1111/gwao.12549

Bourabain, D. (2025). Le piratage décolonial de l'université : La salle de classe comme espace de (non—)transformation. *Marronnages : les questions raciales au crible des sciences sociales*, *4*(1), 99-118. https://doi.org/10.5281/zenodo.17762055

Bourdieu, P. (1986). La force du droit : Eléments pour une sociologie du champ juridique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *64*(1), 3-19. https://doi.org/10.3406/arss.1986.2332

Bourdieu, P. (2000). *Homo academicus* (nouvelle éd. augmentée, [Nachdr.]). Minuit.

Bourdieu, P. (2007). *La distinction : Critique sociale du jugement*. Éd. de Minuit.

Brown, W. (2015). *Undoing the demos : Neoliberalism's stealth revolution*. Zone books.

Butler, J. (2019). *Trouble Dans le Genre : Le Féminisme et la Subversion de L'identité*. La Decouverte Editions.

Connell, R. (2019). *The Good University*. Zed Book.

Cromer, S. (2017). Contre les Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). *Femmes Diplômées*, *262*(1), 141-150. https://doi.org/10.3406/femdi.2017.10032

Dauber, M. L., & Warner, M. O. (2019). Legal and Political Responses to Campus Sexual Assault. *Annual Review of Law and Social Science*, *15*(1), 311-333. https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-101317-031308

De Certeau, M. (1990). *L'invention du quotidien. 1. Arts de faire* (Nouv. éd). Gallimard.

De Meulemeester, J.-L. (2003). Vers l'université de marché ? Essai d'analyse de l'évolution des modèle d'université. *Attac Wallonie-Bruxelles.*

Deruelle, F., & Jarty, J. (2023). Juger les violences sexuelles à l'université : Le pari du droit disciplinaire. *Champ pénal/Penal field*, (28). https://doi.org/10.4000/champpenal.14418

Deruelle, F., & Jarty, J. (2025). Qui gère les violences sexuelles à l'université ? Coût et pénibilité d'un (autre) travail académique : *Nouvelles Questions Féministes*, *Vol. 43*(2), 78-93. https://doi.org/10.3917/nqf.432.0078

Diallo, R. (2026). *Le rôle des universités pour construire des sociétés inclusives* [Conférence].

Downes, M. (2017). University scandal, reputation and governance. *International Journal for Educational Integrity*, *13*(1), 8. https://doi.org/10.1007/s40979-017-0019-0

Edelman, L. B., & Cabrera, J. (2020). Sex-Based Harassment and Symbolic Compliance. *Annual Review of Law and Social Science*, *16*(1), 361-383. https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-031820-122129

Fassin, D. (2023). *La recherche à l'épreuve du politique*. Textuel.

Fontaine, B. (2023). *Le corps des élites. Ethnographie d'un cercle d'affaires bruxellois.* Uclouvain.

Fontaine, B., Haddioui, É., Fenton, G., & Hermesse, J. (2025). *Du terrain (près de) chez soi : Épistémologies du proche en anthropologie*. Academia.

Fortes, M., & Evans-Pritchard, E. E. (Éds.). (1978). *African political systems* (Repr). Oxford Univ. Press.

Foucault, M. (2014). *Surveiller et punir : Naissance de la prison*. Éditions Gallimard.

Fraser, N. (2009). Feminism, Capitalism and the Cunning of History. *New Left Review*, (56), 97-117.

Galanter, M., Umubyeyi, L., & Israël, L. (2013). « Pourquoi c'est toujours les mêmes qui s'en sortent bien ? » : réflexions sur les limites de la transformation par le droit : *Droit et société*, *n° 85*(3), 575-640. https://doi.org/10.3917/drs.085.0575

Gluckman, M. (1956). *Custom and conflict in Africa*. Blackwell.

Goffman, E. (1973). *La présentation de soi*. Ed. de Minuit.

Graeber, D. (2015). *Bureaucratie*. Éditions Les Liens qui libèrent.

Graeber, D. (2018). *Pour une anthropologie anarchiste* ([Nouvelle éd.], traduction revue et corrigée). Lux éditeur.

Guillaumin, C. (1978). Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) : L'appropriation des femmes. *Nouvelles questions féministes*, n° 2, 5-30

Gusterson, H. (1997). Studying Up Revisited. *Political and Legal Anthropology Review*, *20*(1), 114-119.

Gusterson, H. (2021). Studying Up : Four Modalities, Two Challenges. *Public Anthropologist*, *3*(2), 232-252. https://doi.org/10.1163/25891715-bja10028

Haraway, D. (1988). Situated Knowledges : The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, *14*(3), 575. https://doi.org/10.2307/3178066

Haraway, D. J., Allard, L., & Gardey, D. (2007). *Manifeste cyborg et autres essais : Sciences, fictions, féminismes*. Exils.

hooks, bell. (2019). *Apprendre à transgresser : L'éducation comme pratique de la liberté* (M. Portron, Trad.). M Éditeur ; Éditions Syllepse.

hooks, bell. (2024). *De la marge au centre : Théorie féministe*. Cambourakis.

Kelly, L. (1988). *Surviving Sexual Violence*. Cambridge : Polity Press.

Lacombe, D. (2018). Légiférer sur les « violences de genre » tout en préservant l'ordre patriarcal. L'exemple du Nicaragua (1990-2017) : *Droit et société*, *N° 99*(2), 287-303. https://doi.org/10.3917/drs1.099.0287

Lamy, R. (avec Angèle, Diallo, R., Duvelle-Charles, E., Froidevaux-Metterie, C., Lexis, Louz, Murhula, C., & Prat, R.). (2023). *Moi aussi : MeToo, au-delà du hashtag*. Points.

Latour, B. (2002). *La fabrique du droit : Une ethnographie du Conseil d'État*. Éd. la Découverte.

Lorde, A. (2018). *The master's tools will never dismantle the master's house*. Penguin Books.

Mahmud, L. (2021). Feminism in the House of Anthropology. *Annual Review of Anthropology*, *50*(1), 345-361. https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-101819-110218

Massar, R. (2025). *Study up : Délimiter les élites et accéder à un terrain ethnographique* [Mémoire].

Mazzocchetti, J. (2023). *Synthèse et recommandations : Recherche sur le secteur des arts de la scène en Belgique*. Acte 4.

Merry, S. E., & Canfield, M. C. (2015). Law : Anthropological Aspects. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (p. 535-541). Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.12101-4

Mignolo, W. D. (2015). *La désobéissance épistémique : Rhétorique de la modernité, logique de la colonialité et grammaire de la décolonialité*. P.I.E.-Peter Lang S.A.

Nader, L. (1972). *Up the anthropologist : Perspectives gained from studying up*.

Nader, L. (2002). *The life of the law : Anthropological projects*. University of California Press.

Olivier de Sardan, J.-P. (2009). *La rigueur du qualitatif : Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Academia-Bruylant.

Pétonnet, C. (1982). L'Observation flottante. L'exemple d'un cimetière parisien. *L'Homme*, *22*(4), 37-47. https://doi.org/10.3406/hom.1982.368323

Pipyrou, S. (2018). *#MeToo* is little more than mob rule // vs // *#MeToo* is a legitimate form of social justice. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, *8*(3), 415-419. https://doi.org/10.1086/701007

Saas, C. (2015). L'appréhension des violences sexuelles par le droit ou la reproduction des stéréotypes de genre par les acteurs pénaux. *Revue des droits de l'homme*, *8*. https://doi.org/10.4000/revdh.1696

SASP. (2025). *Reporting Plan Respect*. UCLouvain.

Smart, C. (1989). *Feminism and the power of law*. Routledge.

Solnit, R., (2026). Avec une joie féroce. In *Il n'y a jamais eu d'Occident* (p. 7-16). Les Liens qui libèrent.

Souffrant, K.-A. (avec Diallo, R.). (2023). *Le privilège de dénoncer : Justice pour toutes les victimes de violences sexuelles*. Éditions du Remue-ménage.

Tabet, P. (2004). *La grande arnaque. Sexualité des femmes et échange économico-sexuel.* Paris : L'Harmattan.

Tulkens, F. (2023). *Rapport Tulkens—Comité d'expert·es « harcèlement et violences de genre »*. Uclouvain.

Vampo, C & Tchassim, K. (2024). Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne francophone : le cas de l'Université de Lomé. Education et sociétés 2014/1, n° 41, 167-185.

Woolf, V. (2001). *Une chambre à soi*. 10/18.

Sitographie :

Cour d'appel Bruxelles : L'étudiant en gynécologie coupable de viol pas sanctionné non plus en appel — RTBF Actus. (s. d.). RTBF. Consulté 25 juin 2026, à l'adresse https://www.rtbf.be/article/cour-d-appel-bruxelles-l-etudiant-en-gynecologie-coupable-de-viol-pas-sanctionne-non-plus-en-appel-11685661

Harcèlement et agression sexuelle : Le dossier qui secoue la faculté de psychologie de l'UCLouvain. (2026, mars 4). Le Soir(a). https://www.lesoir.be/732421/article/2026-03-04/harcelement-et-agression-sexuelle-le-dossier-qui-secoue-la-faculte-de

Légis Québec. (2025). *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. (2025, décembre 21), à l'adresse https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/p-22.1

L'étudiant en gynécologie coupable de viol n'a pas été sanctionné en appel. (2026, février 26). Le Soir(b). https://www.lesoir.be/731311/article/2026-02-26/letudiant-en-gynecologie-coupable-de-viol-na-pas-ete-sanctionne-en-appel

L'immense gâchis—L'UCLouvain et les femmes. (2024, décembre 5). Médor Magazine. https://medor.coop/magazines/medor-n37-hiver-2024-2025/limmense-gachis-ucl-recherche-harcelement-biologie-sexisme-mysoginie-universite-tulkens-victime-vss-science-sexism-academics/?full=1

UCLouvain. (2025). *Together—Cellule de soutien et d'accompagnement*. | *Université catholique de Louvain*. https://uclouvain.be/fr/respect/cellule-d-aide-together

UCLouvain (2025). RESPECT — Ensemble contre le harcèlement, les violences de genre et les discriminations | *Université catholique de Louvain*. https://uclouvain.be/fr/respect/code-de-bonne-conduite

UCLouvain. (2026). *Together—Cellule de soutien et d'accompagnement* | *Université catholique de Louvain*. https://uclouvain.be/fr/respect/cellule-d-aide-together

Université de Montréal. (2022). Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, 10.57 — Université de Montréal. https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/administration/adm10_57_politique_VACS.pdf

Université de Montréal. (2025). *Notre mission*. Bureau du respect de la personne — Université de Montréal. https://respect.umontreal.ca/le-bureau/notre-mission/

Que se passe-t-il dans les universités occidentales depuis le #MoiAussi université ? C'est au détour de deux institutions universitaires francophones, une belge et l'autre canadienne, et de leurs prises en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS) que la question prend vie. Comment et pourquoi des structures de lutte et de prévention des VSS ont-elles été mises en place par les universités à la suite des #MoiAussiUniversité ? En retraçant l'histoire du # à l'université et en observant les réponses mises en place par les établissements, ce travail illustre la crise réputationnelle que les institutions ont subie et la réaction de celles-ci aux différents scandales. Pour ce faire, en plus de revenir sur l'historicité de la crise et la création de lieux de prise en charge et de prévention des VSS, la monographie visite les lieux de lutte et prévention pris entre l'arbre et l'écorce : entre envie d'accompagner le changement et rigidité institutionnelle. Enfin, le terrain a été le lieu de sérendipité venant toucher la violence et son maintien par des femmes envers des femmes. Entre discours universitaires et pratiques institutionnelles, comment l'université pacifie sans transformer les crises et scandales des VSS ? Et, comment certaines femmes peuvent-elles participer au maintien de ces violences ?

VSS — Université — Genre — Patriarcat — Institution

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
École des sciences politiques et sociales (PSAD)
Place Montesquieu, 1 bte L2.08.05, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique | **www.uclouvain.be/psad**