

POLICY BRIEF

PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

AOÛT 2016



EQUIPE DE RECHERCHE

FATOU DIOP SALL
Coordinatrice | Sociologue
FATOU DIOR DIENG
Assistante de recherche | Sociologue
OUSMANE NIANG
Assistant de recherche | Sociologue
IBNOU ARABE KONTEYE
Assistant de recherche | Sociologue
DIABEL NDIAYE
Assistant de recherche | Sociologue
ALPHA BA
Assistant de recherche | Sociologue
IBRAHIMA NDOUR
Assistant de recherche | Sociologue
AÏDA FALL
Assistante de recherche | Sociologue
ALIOUNE NDIAYE
Assistant de recherche | Spécialiste RH

NOS PARTENAIRES

CELLULE GENRE MESR
COMITÉ DE LUTTE CONTRE LES
VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET AUX

INTRODUCTION

L'enseignement supérieur au Sénégal, à l'instar de ce qui est observé dans le monde, est caractérisé par une forte croissance des effectifs. Parallèlement, la carte universitaire et l'offre de formation suivent cette même dynamique et connaissent une densification. Les universités participent à l'éducation et à la production de ressources humaines. Elles constituent des institutions centrales sur lesquelles reposent les politiques publiques de développement, à travers la formation, la recherche et le service à la communauté. Au-delà, les universités contribuent à une socialisation aux valeurs : l'éthique, l'équité, la justice et la sécurité.

Une lecture diachronique de l'enseignement supérieur au Sénégal fait transparaître une récurrence de crises multiples généralement liées à des difficultés structurelles et contextuelles. En effet, depuis la fin des années 1960, l'enseignement supérieur au Sénégal fait face à des grèves répétitives. En dépit de la volonté de l'Etat à augmenter l'offre de formation, à travers les différents programmes et les investissements consentis n'ont pas permis de créer un cadre stable et apaisé pour les différents acteurs des Etablissements d'Enseignement Supérieur (EES). La démarche adoptée par la Concertation Nationale sur l'Avenir de l'Enseignement Supérieur (CNAES) n'a pas encore permis de créer cet environnement. De fait, les EES restent des espaces de production et de reproduction de violences basées sur le genre (GESTES 2013). Certes, des avancées sont notées en matière d'équité à travers la recherche (Labo Genre IFAN, GESTES), les associations de femmes (COFULEF) et l'introduction d'organes chargés du genre et de l'équité (Cellules Genre), mais, ils restent un milieu masculin. Or, en tant qu'espace de socialisation, les universités constituent des cadres propices à une

observation approfondie et à une intervention sociale.

L'élaboration de modèle de prévention des violences basées sur le genre est importante pour les sociétés contemporaines. Depuis la conférence de Copenhague, la construction de la paix est introduite de plus en plus dans l'agenda international. Elle est certes timide mais permet de réinterroger les travaux d'Emile Durkheim sur la cohésion sociale et propose un changement important pour la recherche action en sciences sociales. Comment construire la paix par la cohésion sociale dans les communautés éducatives ? Quelles

Les violences basées sur le genre sont toute forme de violence de quelque nature qu'elle soit (physique, psychologique, sexuelle, économique, politique etc.), commise sur une personne ou une communauté et dont la cause est fondée sur l'âge, l'ethnie, la culture, la religion, la résidence ou tout autre fait en lien avec la situation de faiblesse de la victime. Elles ont des effets négatifs sur les individus et des incidences collectives.

sont les mécanismes et les bonnes pratiques en matière de prévention des violences basées sur le genre dans EES?



CADRE THÉORIQUE

Depuis le siècle dernier, l'élimination des violences basées sur le genre est inscrite dans l'agenda internationale. Toutefois, l'ampleur et la dimension croissantes du phénomène suscitent des interrogations sur les mécanismes ayant principalement reposés sur la lutte et le durcissement du cadre juridique. Leur inscription dans un système complexe nécessite une nouvelle dynamique dans les actions publiques et un changement de paradigme sur le champ de la recherche. En effet, les recherches sur la question mettent principalement l'accent soit l'état des lieux (GESTES 2010), sur les victimes, les auteurs et les typologies des violences au sein des ménages. Elles font (ONU Femmes/UNFPA 2008, 2012 ; OXFAM 2008). Or, en plus du ménage, d'autres espaces sociaux sont également des lieux de production et de reproduction des violences. Il s'agit par exemple du milieu professionnel, des médias (Fatou Diop Sall, 2005), des institutions et des établissements de formation (Harona Sy 2010). Toutefois, le rapport entre la violence et ces milieux n'intègrent pas une dimension genre. En outre, le concept de VGB et les mécanismes de leur prévention y sont faiblement documentés.

GESTES (2012) a introduit un changement paradigmatique en appréhendant la question des violences basées sur le genre sous l'angle de la prévention. La recherche a permis de montrer que les violences basées sur le genre ne sont pas confinées dans l'espace domestique. Elles sont aussi produites et reproduites dans les milieux professionnels et de formation. Elle montre l'existence des pratiques et des mécanismes de prévention des violences basées sur le genre.

Les politiques institutionnelles en faveur de l'égalité et de l'équité des genres constituent un préalable pour le développement d'une société juste. Les systèmes d'enseignements jouent un rôle de socialisation dans la formation des apprenants. Par conséquent, il est important d'intégrer dans la formation des étudiants une dimension genre. Cette intégration passe aussi par une socialisation préalable en genre et équité des personnels (PATS, PER).

Cette recherche-action a but de procéder à une relecture paradigmatique qui met l'accent d'une part sur la compréhension des mécanismes de prévention des violences basées sur le genre en milieu de formation et d'autre part sur l'intégration d'une culture de la paix favorable à la cohésion sociale.

L'objectif principal est de promouvoir un changement de comportement positif afin de rendre les établissements d'enseignements supérieurs plus apaisés. La nouveauté dans cette démarche consiste à accentuer la prévention sur un paradigme fondé sur la cohésion sociale et la construction d'une culture de la paix et de la non-violence. Ainsi les conclusions de cette recherche permettront de trouver des réponses aux questions suivantes :

- Quel est l'état des lieux sur les indicateurs de genre dans les EES
- Quelles sont les bonnes pratiques en matière de résolution des conflits et de cohésion sociale dans les EES
- Comment mettre en place des mécanismes pérennes pour la culture de la paix et la cohésion sociale

METHODOLOGIE

Cette recherche a pour cadre les milieux de formation du supérieur (publics et privés). Toutes les universités publiques ont été retenues : Université Cheikh Anta DIOP de Dakar(UCAD), Université Gaston Berger de Saint-Louis(UGB), Université de Assane SECK de Ziguinchor(UASZ), Université de Thiès (UT), Université Alioune Diop de Bambey (UADB) et l'Université Virtuelle du Sénégal. Pour les structures d'enseignement supérieur privées, l'équipe a retenu deux universités privées : Université Dakar Bourguiba, Université Amadou Hampathé Ba. Par ailleurs, quinze instituts supérieurs de formation ont constitué le cadre de l'enquête. L'enquête par questionnaire a été privilégiée. Au total, 300 personnes ont été interrogées dans les lieux de formation. A côté de l'enquête par questionnaire, des entretiens semi-directifs ont été faits avec les recteurs et le personnel administratif et technique, le personnel d'enseignement et de recherche, les étudiants et des personnes ressources qui interviennent dans ce milieu. Si l'approche quantitative permet d'apprécier la fréquence, les types la proportion des hommes et des femmes victimes ou auteurs de VBG, l'enquête qualitative permet de dévoiler les représentations, le vécu les expériences de celles-ci. Après les enquêtes dans les EES la collecte a connu une seconde phase avec :

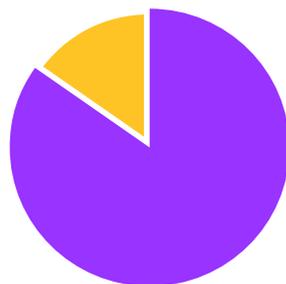
- Une recherche documentaire auprès des EESP. Elle a permis de collecter des informations statistiques sur les personnels (PATS, PER) et les étudiants des universités publiques selon le genre ;
- Une rencontre avec les acteurs clef pour des entretiens. Ce qui permet de connaître les bonnes pratiques et d'identifier de manière inclusive les mécanismes de prévention des violences basées sur le genre

La finalité de cette collecte d'informations est de produire des connaissances qui peuvent permettre d'agir de manière efficace au sein des universités pour une construction de la paix et la cohésion sociale entre les parties prenantes.

LES DISPARITES DE GENRE DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PUBLICS (EESP)

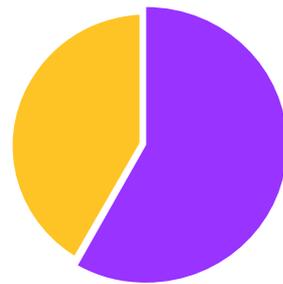
Une analyse de la répartition par sexe dans les établissements d'enseignements supérieurs publics permet d'observer une disparité, en dépit des efforts et des moyens déployés par l'Etat pour la scolarisation des filles et leur maintien à l'école. En effet, dans le cadre de cette recherche, l'analyse comparative sur la représentativité par sexe permet de constater qu'il y a une disparité importante entre garçons et filles inscrits dans les EES du Sénégal, il en est de même pour le PATS et le PER.

GRAPHIQUE 1: TAUX DE RÉPARTITION DU PERSONNEL D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (PER) SELON LE SEXE



84,8% Hommes 15,2% Femmes

GRAPHIQUE 2: TAUX DE RÉPARTITION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE (PATS) SELON LE SEXE



58% Hommes 42% Femmes

Les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur sont plus accentuées au niveau du personnel d'enseignement et de recherche. Pis, il se pose une inéquité qui se constate en fonction des titres et grades.

L'avancement des femmes est confronté à des obstacles internes et externes à l'Université. Les problèmes liés la gestion des temps professionnel et familial se posent plus pour les femmes. Les contraintes extérieures influent négativement sur les plans de carrière des femmes chercheurs. Au niveau interne, la mise en place d'un plafond de verre est observable dans la répartition des postes de responsabilité.

TABLEAU 1 : TAUX DE RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS DES EES PAR NIVEAU SELON LE SEXE

Niveau	Féminin	Masculin
L1	38,3%	61,7%
L2	34,4%	65,6%
L3	33,1%	66,9%
M1	32,0%	68,0%
M2	30,9%	69,1%
Doctorat	31,6%	68,4%
Total	35%	65%

Il ressort une faible représentativité des étudiantes par rapport aux étudiants dans les différentes universités du Sénégal. Une analyse de la représentativité par sexe et par niveau dans le supérieur permet de constater qu'il y a une évolution dégressive de l'effectif des étudiantes de la L1 au Master. Par contre, force est de reconnaître que malgré la disparité observée en terme de représentativité, la tendance est favorable à une augmentation des effectifs (garçons et filles) dans le primaire et le secondaire. Cette augmentation rapide est plus soutenue chez les filles. La situation actuelle laisse entrevoir une prochaine parité voire un ratio de filles dans les universités sénégalaises.

Les œuvres sociales ont pour vocation d'améliorer les conditions de vie des étudiant-es. Les services des centres des œuvres universitaires sont principalement la restauration, la prise en charge médicale et l'hébergement. Pour ce qui concerne ce dernier, on note que généralement, l'offre de lits pour les étudiants est supérieure à celle pour les étudiantes. Par exemple, à l'UGB, au campus 1 destiné aux étudiants du premier cycle, 33% des lits est réservés aux étudiantes alors qu'au campus 2, le taux de lits réservé aux filles en Master ou au doctorat est de 31,02%. L'effectif des étudiantes est supérieur à l'offre de lits disponibles. De fait, elles ne disposent pas d'un cadre favorable pour faire des études longues notamment si les stéréotypes de genre liés au modèle de vertu développé en dehors de l'espace universitaire.

COHESION SOCIALE & PREVENTION DES VBG DANS LES EESP

Dans une perspective de cohésion sociale dans les universités, des mécanismes sont en train d'être mis en place. En effet on note dans certaines universités l'existence de comité de dialogue social. Il s'agit d'un dispositif important pour la cohésion sociale dans l'espace universitaire. Lors de la cérémonie de mise sur pied dudit comité à l'UGB, l'inspectrice régionale du travail de Saint-Louis a souligné que « le dialogue social est un élément essentiel pour la cohésion sociale dans l'espace universitaire ». Le comité universitaire de dialogue social, dit-elle sera un cadre d'échange, de concentration et de négociation avec

les différents partenaires sociaux que sont les PERS, les PATS et les étudiants afin d'avoir une gestion socio inclusive de tous les aspects de la vie universitaire et en vue surtout de prévenir les conflits sociaux, de réserver et de consolider la famille sociale au sein de l'espace universitaire. Les principes essentiels du dialogue social à savoir « la liberté de s'exprimer, la légalité, la volonté, l'engagement et la bonne foi surtout des partenaires ». L'inspectrice régionale du travail a exprimé le souhait de voir « s'accroître au sein de l'espace universitaire un dialogue social franc, fécond et dynamique, seul gage d'un climat social apaisé ».

« Le comité de dialogue social fait partie des mécanismes de lutte contre les violences dans le cadre universitaire. Parce que le dialogue social, c'est un esprit comme y' en a marre. L'esprit c'est quoi ? Avant de casser la baraque, concertons-nous, si cet esprit et ce reflex s'installent, des choses vont s'améliorer. »

Pr. Alfred Inis Ndiaye, président du Comité de Dialogue Social de l'UGB

Les causeries, les conférences et les projections de films sont les moyens de prévention les plus utilisés par les associations en milieu de formation avec respectivement 63,5%, 57,7% et 29,8%. Les causeries les conférences et les projections de films, flyers, affichages sont des outils que les associations utilisent pour faire passer leurs messages, en vue de sensibiliser, éduquer et de prévenir sur les violences basées sur le genre.

Pour mieux éradiquer les VBG dans les établissements, il faut privilégier la communication entre les acteurs par le biais de la sensibilisation. L'installation d'une cellule genre et équité est une bonne pratique autant au niveau du ministère que des universités.

Il en est de même pour les comités de dialogue social. A l'UADB, cette instance a un impact positif sur le fonctionnement de l'établissement. Des réunions hebdomadaires sont tenues entre PER, PATS et Etudiants. Un délégué qui participe à ces rencontres souligne que :

« Chaque lundi avec le vice-recteur, le directeur de la scolarité et les directeur UFR, nous nous rencontrons pour discuter des problèmes en cours et anticiper sur les sources probables de violence. Et chaque mardi, ensemble, nous rencontrons le recteur pour voir comment y apporter des solutions. Et depuis, l'instauration de cette méthode, on note que le climat social universitaire est stable. Il y a moins de grève.

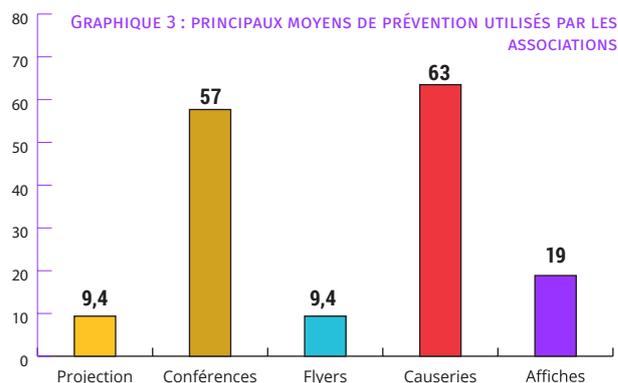
Au niveau du campus, s'il y a un problème c'est nous délégués qui régleront ce dernier. C'est en ce sens qu'on essaye de trouver des chambres pour les handicapés et les malades au cas échéant. Même pour les amicales, on élit deux délégués par classe dont l'un est chargé de la revendication alors que l'autre gère la classe. »

Responsable étudiant, UADB

BONNES PRATIQUES

Privilégier le dialogue, entre les parties prenantes (étudiants, recteur, personnel administratif et personnel administratif et technique) qui doivent être ouvertes aux différentes propositions, permet d'anticiper sur les problèmes. A l'image de l'Université de Bambey, un comité de dialogue doit être installé dans toutes les autres universités du Sénégal pour réduire les VBG dans les EES, diminuer les grèves, construire un nouveau type d'étudiant (NTE), mettre en place un syndicat constructif. C'est d'ailleurs dans cette perspective que s'inscrit l'UASZ qui a mis en place un comité de dialogue social. Il est composé de divers acteurs à savoir : des organisations de la société civile « kaboukatork », des chef religieux (clergé catholique, Imam) quelques éléments du bois sacré ainsi que des principales composantes de l'université.

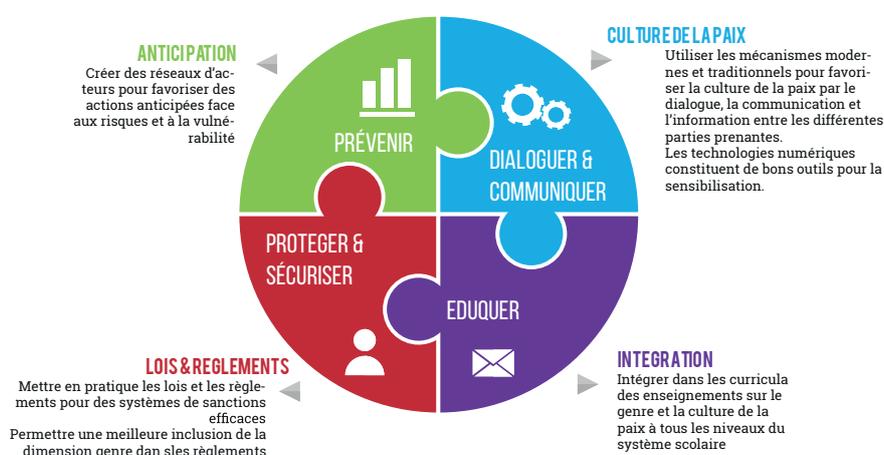
Sur le plan de l'accompagnement des enseignantes-chercheuses, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a mis en place depuis 2013 un fond d'appui. Ce mécanisme est une bonne pratique pour permettre aux femmes de mieux gérer leurs plans de carrière.



MECANISMES DE PREVENTION DES VBG DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PUBLICS

Plusieurs acteurs interviennent dans l'espace universitaire pour la prévention et la lutte contre les violences. Les mécanismes communautaires sont des espaces de construction d'une identité collective pour briser les plafonds de verre. Parmi ces acteurs, les associations, les cellules genre et les comités de dialogue social peuvent être énumérés à titre d'exemple. Il est créé au sein du ministère de l'enseignement supérieur une cellule genre dont la mission est de promouvoir la participation des femmes à l'atteinte des objectifs.

Les associations jouent un rôle important dans la lutte et la prévention des violences basées sur genre dans les lieux de formation. Dans les universités et instituts supérieur de formation, il y a généralement des activités de sensibilisation ou de formation sur les VBG menées par les associations (37,2%). Toutefois, il existe des associations (religieuses, culturelles) très présentes dans les universités et les instituts de formation du supérieur. En plus de leur objectif déclaré qui est souvent la défense d'un intérêt commun en rapport avec leur identité, ces associations sont des vecteurs de sensibilisation sur des questions de société comme la violence.



RECOMMANDATIONS

Si la première condition pour asseoir une bonne cohésion sociale est le dialogue, faudrait-il par ailleurs que ce dialogue soit bien encadré par le respect des lois et des règlements existants. Celui-ci est la base, le socle sur lequel repose toute entente. C'est pour cette raison que plus de la majorité 66% des enquêtés recommandent le respect des lois et des règlements. C'est juste ce respect des lois et règlements qui permet de saisir et de reconnaître ce que l'on est et ce que les autres sont.

La seconde recommandation qui a été plus proposée par les enquêtés est la sensibilisation des autorités éducatives (54,3%). L'importance d'un tel aspect réside dans le fait que dans les EES les autorités éducatives peuvent s'ériger en références dans le processus de mise en place d'une culture de la paix.

Le renforcement du plaidoyer contre les VBG, est aussi exprimé par 47,3% des enquêtés. Ce renforcement passe par plusieurs outils de communication et d'information parmi lesquels .

Le fondement d'une cohésion sociale c'est aussi la soumission aux lois et règlements, qui doivent s'appliquer à tous les membres de la communauté. Pour cela tous les acteurs (interne ou externe) des EES doivent respecter scrupuleusement les normes établies par tous, et cela quoi qu'il puisse advenir. Ce qui constitue d'ailleurs un principe fort pour le développement

d'une cohésion sociale dans un groupe. Rendre les sanctions judiciaires plus sévères est donné comme recommandation par 45 % des interrogés.

La discrimination positive et la promotion d'un leadership féminin sont évoquées aussi par certaines enseignantes comme une recommandation pour l'élimination des VBG.

Faire respecter les lois et règlements existants	66%
Renforcer le plaidoyer contre les VBG	47,3%
Sensibiliser les parlementaires	33,7%
Sensibiliser les autorités éducatives	54,3%
Sensibiliser les autorités religieuses	39,3%
Travailler avec les communautés	29%
Rendre les sanctions judiciaires plus sévères	45%
Intégrer le genre dans les curricula des écoles	31%
Encourager la création de réseaux contre les VBG	37%

« Sans la paix et la confiance on ne peut rien faire. Si les cœurs se rejoignent, on peut faire de grandes choses parce que l'émergence viendra inévitablement du savoir, des compétences, de l'éducation ».

Recteur, UGB