
Femmes et universités au Maroc : entre violences sexuelles et sous-représentation dans les instances dirigeantes des institutions de l'enseignement supérieur

Soumia BOUTKHIL¹

Résumé

L'actualité récente sur des scandales des violences sexuelles dans les milieux universitaires marocains a eu le mérite de lever le voile non seulement sur des pratiques courantes et souvent passées sous silence, mais surtout, de mettre la lumière sur une société peu perméable aux progrès réalisés en matière de droits des femmes. Cette réalité s'inscrit dans le cadre global d'une violence généralisée et d'inégalités basées sur le genre sur lequel l'article fait d'abord le point. Il montre qu'en dépit d'une meilleure réussite des filles et d'un nombre plus important de diplômées du supérieur, les femmes connaissent de nombreuses inégalités et peinent à poursuivre une carrière académique équivalente à celle des hommes. L'expérience d'enseignantes dans une université marocaine tirée d'une enquête qualitative révèle les stéréotypes et le sexisme qui sévissent à l'université. L'article conclut que l'absence des femmes dans les instances dirigeantes de l'enseignement supérieur et l'échec patent des politiques publiques contribuent à maintenir le *statu quo* en matière d'inégalité femmes-hommes.

Mots clés : rapports sociaux de sexe ; violences sexuelles ; sexisme ; carrières étudiantes et académiques ; Maroc.

Women and universities in Morocco: between sexual violence and under-representation in the governing bodies of higher education institutions

Abstract

Recent news on scandals of sexual violence in Moroccan university circles has at least had the merit of lifting the veil not only on common practices, which are often unspoken, but above all, of shedding the light on a particular context which remains impervious to the progress that women have achieved in terms of rights and equality with men. This reality is part of the overall context of generalized gender-based violence and inequalities which the article reviews first. It shows that despite higher success for girls in secondary school, and a greater number of female higher education graduates, women experience many inequalities and struggle to pursue academic careers equivalent to those of men. The experience of female professors in a Moroccan university, drawn from a qualitative study, reveals the stereotypes and the sexism that are rampant at the university. The article concludes that the absence of women in the governing bodies of higher education, and the obvious failure of public policies contribute to maintaining the status quo in terms of gender inequality.

Keywords: Gender relations; Gender-based violence; Sexism; Student and Academic careers; Morocco.

¹ Professeure, directrice du master « Gender, Society & Human Development », Université Mohamed Premier de Oujda, Maroc. soumiaboutkhil@gmail.com

1. Introduction

L'année 2021 au Maroc s'est clôturée sur fond de scandales touchant des enseignants universitaires accusés d'abus sexuels sur certaines de leurs étudiantes. Partagée d'abord sur les réseaux sociaux, la presse s'est ensuite emparée de l'affaire et en a fait la une de ses journaux sous une formule choc : « sexe contre notes ». Plusieurs cas de harcèlement sexuel ont par la suite été signalés dans d'autres universités du royaume. La première affaire a éclaté en septembre 2021 et a impliqué cinq enseignants de l'université Hassan Premier de Settat. Ces enseignants ont, pendant des années, profité de leurs positions et d'une impunité totale pour monnayer leurs notes aux étudiantes contre des faveurs sexuelles. Le 28 décembre 2021, une affaire similaire a été relayée sur les réseaux sociaux impliquant d'abord un enseignant de l'École Nationale de Commerce et de Gestion de l'Université Mohammed Premier à Oujda, puis d'autres professeurs dans différents établissements de cette même université. Une des victimes a publié des captures d'écran de conversations multiples avec son professeur où ce dernier lui demandait des faveurs sexuelles contre la validation du module dont il était responsable. La jeune fille décrivait avec amertume son sentiment de solitude et d'impuissance face à l'enseignant qui vantait son pouvoir en lui déclarant que « l'administration était dans ma poche » et que personne ne pouvait l'aider, même pas le ministre de l'enseignement supérieur lui-même. Deux jours à peine après cette révélation, un autre scandale a éclaté impliquant un enseignant de l'École Supérieure de Traduction de l'université Abdelmalek Saadi de Tanger, ce dernier aurait montré une vidéo pornographique à une de ses étudiantes en lui demandant qu'elle lui fasse la même chose que ce que dévoilait la vidéo. Tous ces cas ont donné lieu à des enquêtes administratives menées par l'inspection générale du ministère de l'enseignement supérieur et par le Parquet qui a ouvert des enquêtes judiciaires avec des chefs d'accusation allant de l'incitation à la débauche, la discrimination fondée sur le genre, la violence à l'égard des femmes, à l'attentat à la pudeur avec violence. Une avalanche de dénonciations et d'indignations s'en est suivie, causant une pression médiatique sur le ministère de tutelle qui a alors lancé un numéro vert pour recueillir les témoignages et les plaintes. Le hashtag #MeTooUniv a par ailleurs envahi les réseaux sociaux afin de briser la loi du silence et pour que la honte change de camp.

Cette actualité dramatique lève le voile non seulement sur des pratiques souvent passées sous silence, mais surtout sur un contexte particulier qui reste imperméable aux avancées sociales et politiques en matière de droits des femmes enregistrées ces dernières années dans le pays. Cette réalité qui nous interpelle s'inscrit dans le cadre d'une société patriarcale où la violence à l'égard des femmes est banalisée et témoigne, à la fois, de l'échec des efforts déployés pour intégrer les politiques d'égalité dans tous les secteurs publics, dont l'université, et de l'absence des femmes des instances dirigeantes et décisionnelles des institutions de l'enseignement supérieur. Mais au Maroc, c'est la première fois que ces affaires éclatent au grand jour, notamment sous la houlette des médias sociaux et des journaux électroniques.

L'université au Maroc n'est pas unique à cet égard, le phénomène des abus sexuels sur les étudiantes et même sur les enseignantes est très répandu partout dans le monde. Ainsi, les violences sexuelles sur les campus universitaires, notamment américains, ont fait l'objet de plusieurs publications académiques (Holland et al., 2021 ; Bergeron et al., 2018 ; Kaplan, 2017 ; Cantor et al., 2015). La plupart de ces études tentent d'analyser les causes (Hong & Marine, 2018) de ce phénomène et les mécanismes de prise en charge des victimes mis en place par les pouvoirs publics. Pour exemple, Holland et al., 2021 ont évalué la politique de *universal mandatory reporting (Title IX)*² revu par l'administration Obama en 2011. Ce

² Le titre IX (1972) est une loi fédérale qui sert d'outil pour lutter contre la violence sur les campus américains. La loi oblige les universités recevant un financement fédéral à lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et à répondre aux besoins des survivant·e·s afin de garantir à tous·tes les étudiant·e·s un accès égal à l'éducation. Cette loi a été revue par l'administration Obama en 2011 pour obliger les institutions d'enseignement supérieur à déclarer et à enquêter sur toute violence à caractère sexuel.

dispositif impose à des employé·e·s désigné·e·s de l'université de signaler toute « inconduite sexuelle » avec ou sans le consentement de la victime. L'étude a montré que le *mandatory reporting* a échoué à atteindre les objectifs escomptés. Le système a privé les victimes de leur capacité d'agir, puisque la décision de dénoncer l'agression ou pas leur a été retirée, ce qui risque, selon les auteur·e·s, de dissuader d'autres victimes de signaler les agressions par crainte de perdre le contrôle sur le développement des événements. L'étude a également révélé le manque de connaissance des procédures en matière de soutien aux victimes parmi les étudiant·e·s (Holland et al., 2021).

Les violences sexuelles sur les campus ne sont que la partie émergée de l'iceberg des violences auxquelles les femmes sont exposées à l'université. Elles constituent un véritable baromètre de la « culture du viol » qui règne au sein de ces institutions. De prime abord, le terme « culture du viol/rape culture » peut paraître excessif car aucune culture au monde n'encourage ou n'est explicitement favorable au viol. Ce concept a été élaboré par les féministes dans les années 1970 pour comprendre le rôle de l'environnement social dans la normalisation des violences sexuelles. Dans cette perspective, la culture du viol est « *Une idéologie omniprésente qui soutient ou excuse les agressions sexuelles* » (Burt, 1980). En d'autres termes, c'est un ensemble de comportements sociaux, de discours et de représentations qui, d'une manière ou d'une autre, normalisent certains comportements dégradants et violents envers les femmes. Cela renvoie, par exemple, aux perceptions traditionnelles des rôles masculins et féminins ou à la mise en cause de la façon de s'habiller des femmes jugées provocatrice qui cherchent à justifier l'acte du viol au lieu de le condamner, ou encore à la circulation de blagues misogynes hostiles et dégradantes envers les femmes.

2. L'incurie des lois contre les violences faites aux femmes : le cas du viol

Dans la culture du viol, la violence sexuelle est acceptée, justifiée et très peu contestée par la société (Field, 2004). Ainsi, la parole de la victime est mise en doute par son entourage aussi bien que par les *care-givers* (les prestataires de soutien ou les autorités) qui sont supposés les assister, ce qui plonge souvent la victime dans le silence (Ahrens, 2006). Une autre manifestation de la culture du viol se révèle dans la manière dont les textes de lois sont codifiés : ils reflètent à la fois la culture patriarcale dominante qui se traduit par l'impunité de l'agresseur et l'aliénation de la victime. La qualification du viol est parfois brouillée par un ensemble de circonstances qui montre, d'un côté, une vision stéréotypée de la sexualité et, de l'autre, une catégorisation des victimes qui hiérarchise et réduit la portée de l'acte. Le code Pénal marocain, par exemple, ne reconnaît pas le viol d'une femme sur un homme, ni celui d'un homme sur un autre homme ou d'une femme sur une autre femme, ni celui d'un mari sur son épouse. Le viol y est en effet défini comme :

L'acte par lequel un homme a des relations sexuelles avec une femme contre le gré de celle-ci. Il est puni de la réclusion de cinq à dix ans. Toutefois si le viol a été commis sur la personne d'une mineure de moins de dix-huit ans, d'une incapable, d'une handicapée, d'une personne connue par ses facultés mentales faibles, ou d'une femme enceinte, la peine est la réclusion de dix à vingt ans³.

Le viol sur mineure ou sur une personne « incapable », handicapée ou enceinte est considéré comme une circonstance aggravante, ce qui double la peine comme mentionné ci-dessus. Cette catégorisation des victimes est intéressante puisque le viol, dans ce cas, n'est pas vu comme une atteinte grave à l'intégrité du corps des victimes - peu importe leur sexe, âge, état matrimonial ou capacité physique - mais plutôt d'une atteinte proportionnelle à une situation sociale définie par une conception du corps de la femme comme propriété de l'homme. Le viol d'une femme adulte vierge, par exemple, est plus sévèrement puni que celui d'une femme non vierge (divorcée ou veuve étant les seuls cas prévus par la loi). La femme vierge est implicitement considérée comme potentiellement mariable et donc comme

³ Article 486 du code pénal, version du 15 septembre 2011. Code pénal du Maroc [En ligne] Consulté le 15 décembre 2021 : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/69975/69182/F1186528577/MAR-69975.pdf>

une propriété d'un homme, le père. L'article 488 prévoit ainsi des peines plus lourdes si une femme perd sa virginité lors d'un viol ou d'un « attentat à la pudeur ». L'approche du législateur dans le code pénal à travers les nuances dans les articles 486, 488 et leur sectionnalisation⁴, est fortement enracinée dans des lois coutumières très anciennes qui considéraient le viol comme une atteinte à la propriété et à l'honneur de l'homme (Brownmiller, 1976 ; Duque, 2021).

La complexité de la procédure pour déposer une plainte pour viol par une femme au Maroc est liée à l'exigence d'apporter les preuves que cette dernière n'y a pas contribué par son comportement, son habillement ou le lieu et l'heure (de nuit) où le viol a été commis. La parole seule de la victime n'est pas suffisante. A cela s'ajoute la peur de la stigmatisation et la pression des familles pour camoufler l'affaire. S'installe alors un véritable écosystème de honte et de stigma autour du viol qui profite aux violeurs et leur donne l'assurance à chaque fois que leurs victimes renonceront à porter plainte. Et la plupart des victimes traînent avec elles un sentiment de culpabilité de leur responsabilité partielle dans ce qui leur est arrivé. A ce propos, les féministes parlent d'« épidémie silencieuse » en raison de leur forte prévalence et du faible taux de signalement (Flintoft, 2010). C'est le cas au Maroc où une femme sur deux est victime d'agressions sexuelles et, dans 30%, des cas il s'agit de viol. Cependant, à peine 6% d'entre elles portent plainte⁵ car la plupart des victimes n'osent pas s'y aventurer de peur que la machine judiciaire ne se retourne contre elles.⁶

2.1. Le coût élevé du viol pour les victimes et la société

On l'évoque rarement, mais le viol a un coût très élevé aussi bien pour les victimes que pour les économies des États. C'est à la fois, un coût difficilement quantifiable relevant de l'état psychologique et émotionnel des victimes, et quantifiable renvoyant aux dépenses directes et indirectes pour la société et les victimes (consultation, séances de thérapie, arrêt maladie ou de travail, changement de carrière, dépenses des procédures judiciaires, etc.). Au Maroc, selon le Haut-Commissariat au Plan (2020), le coût global de la violence à l'égard des femmes a été estimé à environ 2,85 milliards de dirhams (DH) (près de 268.141.000 €) dont 15,3% concernent les violences sexuelles (environ 436 millions de DH). Quand on sait que la plupart des viols ne sont pas dénoncés, on réalise aisément que ces chiffres ne reflètent pas le coût réel de ce fléau⁷. C'est dire l'impact sur les efforts de développement économique du Maroc qui parie sur la participation des femmes pour un modèle économique plus inclusif et performant.⁸

⁴ Ces articles sont regroupés sous la section VI « Des attentats aux mœurs », ce qui renforce l'approche morale de la question.

⁵ Conférence de presse de l'Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM) lors du lancement de la 18^e campagne de lutte contre la violence faite aux femmes le 25 novembre 2020.

⁶ L'article 490 du code pénal est souvent utilisé contre les plaignantes qui n'arrivent pas à prouver le viol. Dans ce cas, leur plainte devient comme un aveu de relation hors mariage, ce qui les rend passibles d'un emprisonnement sous cette loi : « Sont punies de l'emprisonnement d'un mois à un an, toutes personnes de sexe différent qui, n'étant pas unies par les liens du mariage, ont entre elles des relations sexuelles ».

⁷ Aux États-Unis, une étude publiée en 2017 sur les conséquences économiques à long terme du viol au-delà des coûts de justice pénale sur un total de 25 millions de victimes de viol, a estimé que le coût par victime s'élevait à \$122.461, soit un fardeau économique global faramineux d'environ 3.100 milliards de dollars au total. Cette somme comprend 1.200 milliards de dollars (soit 39% du total) en frais médicaux, 1.600 milliards de dollars (52%) en perte de productivité au travail (chez les victimes et les agresseurs), 234 milliards de dollars (8%) en activités de justice pénale et 36 milliards de dollars (1%) pour d'autres coûts, y compris la perte de biens ou les dégâts matériels subits par les victimes. Les finances publiques supportent environ 1.000 milliards de dollars (32%) du fardeau économique à vie (Peterson et al., 2016).

⁸ L'État a estimé que la résorption des inégalités de genre en matière d'accès à l'emploi devrait générer un supplément annuel de croissance du PIB national compris entre 0,2% et 1,95%. Ministère de l'Économie et des Finances et de la Réforme de l'Administration, 2020, *Synthèse de l'édition 2020 du rapport sur le budget axé sur les résultats et tenant compte de l'aspect genre*, Direction des Études et des Prévisions Financières.

2.2. Les violences dans le contexte des universités

Les rares recherches scientifiques sur les violences sexuelles montrent qu'elles n'affectent pas uniquement la victime mais bien toute la communauté qui l'entoure. Dans le contexte universitaire, les répercussions sont importantes et durables sur l'écologie du campus dans son ensemble (Banyard, 2011). Ces répercussions sont d'autant plus graves dans les sociétés traditionnelles de culture patriarcale que l'accès des femmes à l'espace public reste un acquis très fragile.

La particularité des faits récents dans les universités marocaines est qu'il ne s'agit pas de cas d'agressions entre étudiant·e·s, mais aussi des violences d'enseignants contre des étudiantes et/ ou leurs collègues femmes. A ce jour, aucune étude n'a été réalisée pour objectiver l'ampleur des agressions et leurs impacts sur les victimes. Il est avéré que ces dernières ont résisté et tenté de porter plainte auprès de l'administration de leurs établissements, mais qu'elles ont été déboutées et n'ont reçu aucun soutien de l'institution. On retrouve également ici les mêmes schèmes de réactions décrits dans la recherche scientifique internationale quant à l'ignorance des victimes et le déni des violences ; une pratique assez courante qui évite aux autorités universitaires de se mettre à dos les syndicats des enseignant·e·s et des étudiant·e·s et de ternir leur réputation (Ricci, 2017). Aux États-Unis, par exemple, certaines universités recommandaient l'usage de l'expression « *sexual assault* » (agression sexuelle) et non celle de « viol » et proposaient que les audiences prennent une orientation « éducative » plutôt que punitive (Roebuck & Murty, 2016). Une telle approche est loin de prendre en compte les dommages et la souffrance des victimes d'un viol.

Si aujourd'hui le droit à l'éducation est universellement garanti pour les garçons comme pour les filles, le viol et autres agressions sexuelles constituent un obstacle à l'accès égal à la formation. Ils augmentent l'absentéisme des victimes, affectent leur concentration, les plongent dans la solitude (Vega, 2018) et influent sur leur état émotionnel (Martin et al., 2011) et sur leur avenir. Rendre les institutions plus sûres pour tous les apprenant·e·s n'est pas uniquement une demande des féministes, mais une obligation de l'État pour garantir l'accès égal aux droits économiques et à l'éducation, fondamentaux pour l'autonomie des femmes.

3. La place des femmes dans le milieu universitaire au Maroc

L'université marocaine a joué un rôle de premier plan dans le développement du Maroc depuis son indépendance en 1956 pour la formation de ses élites (Sharma, 2015) et elle a fortement contribué aux transformations profondes de la société marocaine (Bourqia, 2010). Comme l'ont montré de multiples études (Malik & Courtney, 2011), la présence des femmes dans l'enseignement supérieur est un facteur susceptible de modifier les normes sociales. Le mouvement féministe, par exemple, doit beaucoup aux femmes universitaires qui ont contribué aux changements, notamment à travers la recherche, l'enseignement, l'innovation et leur présence, encore très faible, dans les conseils d'administration.

Pourtant, malgré leurs qualifications, les femmes ont longtemps été exclues des postes de décision au sein des établissements de l'enseignement supérieur. Ce n'est qu'en 2002 que la première femme, Rahma Bourqia, a été nommée présidente de l'université Hassan II Mohammedia. En 2021, le Maroc comptait plus d'une vingtaine de grandes universités (publiques et privées), mais seules deux d'entre elles étaient présidées par une femme⁹. La nomination à ces postes, souvent perçue comme politique, n'est pas fondée sur des critères d'excellence et de distinction académiques, mais plutôt sur le capital social d'appui dont jouissent les candidat·e·s dans l'environnement socio-économique et politique. Or,

⁹ Il s'agit de Khadija Essafi nommée à l'Université Hassan I^{er} à Settat et de Aawatef Hayar à l'université Hassan II à Casablanca, mais cette dernière a démissionné à la suite de sa nomination au poste de ministre de la Solidarité, de l'Insertion sociale et de la Famille en octobre 2021.

¹⁰Les femmes étant souvent exclues de ces sphères, elles ne se lancent que très rarement dans la bataille des candidatures (en général une seule candidature de femme pour plus d'une douzaine de candidatures masculines). De plus, il n'existe pas de système de quotas dans le processus de sélection, comme c'est le cas aux élections législatives (23%).

La discrimination à l'égard des professeures d'universités ne se limite pas aux nominations à des postes clés, mais elle se manifeste dès le recrutement et tout au long de leur carrière. Le ministère de l'enseignement supérieur produit chaque année un rapport annuel sur l'état de l'enseignement supérieur au Maroc qui présente d'importantes données désagrégées par genre. Cependant, il n'offre aucune analyse genrée ni sur les parcours des enseignant·e·s, ni sur le taux d'occupation des postes de décision.

3.1. Plus de femmes parmi les diplômé·e·s

A l'échelle des diplômé·e·s, les statistiques officielles du ministère de l'enseignement supérieur révèlent de fortes inégalités entre les étudiantes et les étudiants qui ne sont que très rarement soulevées au sein de l'université. Pourtant, les filles réussissent mieux dans leurs parcours scolaires que les garçons : elles occupent le haut du classement avec un taux de réussite qui ne cesse d'évoluer d'année en année : en 2021, neuf des dix meilleures moyennes à l'échelle nationale étaient détenues par des filles¹¹. Par ailleurs, la surreprésentation des filles en médecine, en médecine dentaire et en science en général repose sur le système de sélection basé sur les moyennes obtenues durant les deux dernières années du baccalauréat. Tous ces établissements à accès régulé procèdent à la sélection des admis·e·s par ordre de mérite tel que déterminé par les résultats au bac.

Le tableau 1 corrobore ces constats en 2019-2020 où les étudiantes, toutes disciplines confondues, sont en moyenne plus diplômées (52,8%) que les étudiants (47,2%) : au premier cycle, sur 94687 diplômes, 45,87% reviennent aux hommes (43432) et 54,13% aux femmes (51255) ; en master, sur 16363 diplômes, 53,14% sont octroyés aux hommes (8695) et 46,86% aux femmes (7668) ; et en doctorat, sur 2146 diplômes, 60,58% sont délivrés aux hommes (1300) et 39,42% aux femmes (846). Au total, on observe, d'une part, une perte de 15 points de pourcentage pour les femmes entre le bac et le doctorat et, d'autre part, une inversion des majorités entre le bac et le master qui s'accroît au doctorat.

Si les hommes sont, en moyenne surreprésentés dans ce cycle, les filles sont davantage présentes dans les disciplines de la médecine¹², la médecine dentaire, les sciences de l'ingénieur et de commerce et gestion. La sous-représentation masculine à ce cycle de formation de ces disciplines résulte, d'une part, de leur forte féminisation comme la médecine dentaire composée à plus de 70% de femmes et, d'autre part, du processus d'admission basé sur les moyennes du bac où les étudiantes ont, en général, des moyennes bien plus élevées que les étudiants. Les écoles de commerce et de gestion sont aussi fortement impactées par les exigences de résultats aux examens du bac et par le rôle de recrutement qu'elles assurent pour le marché du travail privé où le personnel féminin est davantage recherché en raison de leur coût salarial moins élevé et de leur rapport au travail et à la discipline réputée plus rigoureux.

¹¹ *L'Opinion* du 22 Juin 2021, « Bac : les filles se démarquent », consulté le 20 décembre, 2021. https://www.lopinion.ma/Bac-les-filles-se-demarquent_a15837.html L'excellence des filles dans le monde est un phénomène global qui a fait l'objet de plusieurs études (Ullah & Ullah, 2019).

¹² Les données par disciplines montrent que la part relative des femmes en doctorat (23%) est de 8,3 points de pourcentage supérieure à celle des hommes (12,7%).

Tableau 1 : Les diplômé·e·s de l'enseignement supérieur réparti·e·s par sexe, selon la discipline et le cycle d'étude en 2019-2020 (chiffres absolus et pourcentages)

Disciplines	Licence				Master				Doctorat				Total				Total par discipline
	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	
Sciences Juridiques, économiques & sociales	22176	41,1%	24978	46,3%	3426	6,4%	3024	5,6%	248	0,5%	95	0,2%	25850	47,9%	28097	52,1%	53947 100%
Lettres et sciences humaines	9812	36,3%	13283	49,1%	2019	7,5%	1453	5,4%	349	1,3%	123	0,5%	12180	45,0%	14859	55,0%	27039 100%
Science	6184	35,6%	6556	37,7%	2076	11,9%	1976	11,4%	351	2,0%	249	1,4%	8611	49,5%	8781	50,5%	17392 100%
Sciences & techniques	1516	27,9%	2304	42,4%	677	12,5%	676	12,4%	147	2,7%	115	2,1%	2340	43,1%	3095	56,9%	5435 100%
Médecine	429	28,4%	720	47,7%	-	-	-	-	165	10,9%	195	12,9%	594	39,4%	915	60,6%	1509 100%
Médecine dentaire	216	57,3%	154	40,8%	-	-	-	-	1	0,3%	6	1,6%	217	57,6%	160	42,4%	377 100%
Sciences de l'ingénieur	2169	50,1%	1766	40,8%	188	4,3%	118	2,7%	36	0,8%	49	1,1%	2393	55,3%	1933	44,7%	4326 100%
Commerce et gestion	930	29,3%	1494	47,1%	309	9,7%	421	13,3%	3	0,1%	14	0,4%	1242	39,2%	1929	60,8%	3171 100%
Total	43432	38,4%	51255	45,3%	8695	7,7%	7668	6,8%	1300	1,1%	846	0,7%	53427	47,2%	59769	52,8%	113196 100%

Source : ministère de l'Enseignement Supérieur, *L'enseignement supérieur en chiffres 2019-2020*, Rapport annuel. Lecture horizontale du tableau sur la part relative des femmes et des hommes par discipline et par cycle d'étude.

Le tableau 2 présente la part relative des femmes et des hommes diplômé·e·s dans chaque discipline et selon le cycle d'étude. Il fait apparaître très clairement les disciplines féminisées selon le cycle. Au niveau de la *licence*, excepté la médecine dentaire et les sciences de l'ingénieur, les diplômé·e·s de toutes les autres disciplines sont majoritairement des femmes, comme en médecine (62,7%), en gestion et commerce (61,6%) et en sciences et techniques (60,3%)¹³. En *master*, la parité est de mise en sciences et techniques et les femmes restent majoritaires (57,7%) en gestion et commerce. Enfin, en *doctorat*, les diplômées sont largement majoritaires en gestion et commerce (82,4%), en sciences de l'ingénieur (57,6%) et en médecine (54,2%).

¹³ La féminisation des sciences et des sciences et techniques est une particularité remarquable de l'enseignement supérieur au Maroc alors qu'en Europe, les universités peinent à recruter des femmes dans ces disciplines.

Tableau 2 : Part relative des femmes et des hommes parmi les diplômé·e·s de l'enseignement supérieur en 2019-2020 par discipline et selon chaque cycle d'étude (chiffres absolus et pourcentages)

Disciplines	Licence				Master				Doctorat				Total				Total
	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	
Sciences Juridiques, économiques & sociales	22176	47,0%	24978	53,0%	3426	53,1%	3024	46,9%	248	72,3%	95	27,7%	25850	47,9%	28097	52,1%	53947
Lettres et sciences humaines	9812	42,5%	13283	57,5%	2019	58,2%	1453	41,8%	349	1,3%	123	26,1%	12180	45,0%	14859	55,0%	27039
Science	6184	48,5%	6556	51,5%	2076	51,2%	1976	48,8%	351	2,0%	249	41,5%	8611	49,5%	8781	50,5%	17392
Sciences & techniques	1516	39,7%	2304	60,3%	677	50,0%	676	50,0%	147	2,7%	115	43,9%	2340	43,1%	3095	56,9%	5435
Médecine	429	37,3%	720	62,7%	-	-	-	-	165	10,9%	195	54,2%	594	39,4%	915	60,6%	1509
Médecine dentaire	216	58,4%	154	41,6%	-	-	-	-	1	0,3%	6	85,7%	217	57,6%	160	42,4%	377
Sciences de l'ingénieur	2169	55,1%	1766	44,9%	188	61,4%	118	38,6%	36	0,8%	49	57,6%	2393	55,3%	1933	44,7%	4326
Commerce et gestion	930	38,4%	1494	61,6%	309	42,3%	421	57,7%	3	0,1%	14	82,4%	1242	39,2%	1929	60,8%	3171
Total	43432	45,9%	51255	54,1%	8695	53,1%	7668	46,9%	1300	1,1%	846	39,4%	53427	47,2%	59769	52,8%	113196

Source : ministère de l'Enseignement Supérieur, *L'enseignement supérieur en chiffres 2019-2020*, Rapport annuel. Lecture horizontale du tableau de la part des femmes et des hommes pour chaque discipline et chaque cycle d'étude.

Il faut souligner ici, qu'à ce jour, aucune étude approfondie n'a été réalisée pour analyser les processus sociaux qui conduisent les jeunes filles diplômées à poursuivre moins longtemps leurs études que les hommes jusqu'au doctorat. La question de l'inégalité entre les sexes dans le milieu universitaire ne semble préoccuper ni les chercheur·e·s ni les autorités académiques.

3.2. Les inégalités dans la carrière universitaire

Les inégalités dans la carrière professionnelle des enseignantes du supérieur est patente comme l'indiquent les données du ministère établies à l'échelle nationale dans le tableau 3 ci-dessous. Le nombre total des recrutements des professeur·e·s entre 2019-2020 montre une nette disparité entre les hommes et les femmes : 10534 hommes (72%) contre 4089 femmes (28%) tous grades confondus.

Tableau 3 : Statistiques du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur du secteur public au niveau national* par tranche d'âges et par sexe (chiffres absolus et pourcentages) 2019-2020

Tranche d'âges	Professeurs Assistants (PA)				Professeurs Habilités ¹⁴ (PH)				Professeurs d'enseignement supérieur (PES)				Total du corps professoral			
	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%
25-29	25	43,1%	33	56,9%	0	0,0%	0	0,0%	-	-	-	-	25	43,1%	33	56,9%
30-34	499	56,3%	387	43,7%	4	80,0%	1	20,0%	-	-	-	-	503	56,5%	388	43,5%
35-39	977	66,0%	504	34,0%	116	71,2%	47	28,8%	0	0,0%	1	100,0%	1093	66,4%	552	33,6%
40-44	974	72,0%	378	28,0%	396	75,9%	126	24,1%	65	42,5%	88	57,5%	1435	70,8%	592	29,2%
45-49	696	72,8%	260	27,2%	497	72,6%	188	27,4%	258	61,0%	165	39,0%	1451	70,3%	613	29,7%
50-54	454	68,2%	212	31,8%	494	76,0%	156	24,0%	771	77,3%	227	22,7%	1719	74,3%	595	25,7%
55-59	268	67,0%	132	33,0%	256	71,7%	101	28,3%	1362	76,2%	425	23,8%	1886	74,1%	658	25,9%
60-64	235	67,1%	115	32,9%	142	67,0%	70	33,0%	1568	79,6%	403	20,4%	1945	76,8%	588	23,2%
65 +	64	78,0%	18	22,0%	24	85,7%	4	14,3%	389	89,0%	48	11,0%	477	87,2%	70	12,8%
Total	4192	67,3%	2039	32,7%	1929	73,6%	693	26,4%	4413	76,5%	1357	23,5%	10534	72,0%	4089	28,0%

*J'ai choisi de n'inclure que les enseignant·e·s des trois grades (PA, PH, PES) reconnus dans le statut des enseignants-chercheurs de 1997. Source : ministère de l'Enseignement Supérieur, *L'enseignement supérieur en chiffres 2019-2020*, Rapport annuel.

Parmi les postes de professeur·e assistant·e (PA) jusqu'à la tranche d'âge de 45 ans (qui est la limite d'âge de recrutement pour les fonctionnaires), le nombre d'hommes recrutés est de 2475 (65,5%) alors que celui des femmes n'est que de 1302 (34,5%). Cette inégalité au départ de la carrière professorale se répercute sur la suite du parcours professionnel en se combinant au processus bien connu du « *leaky pipeline* » ou « *tuyau percé* » qui fait référence à la diminution de la part des femmes au fur et à mesure de l'avancement dans les échelons supérieurs de la carrière académique. Ainsi, lors du passage du statut de professeur·e assistant·e (PA) à celui de professeur·e habilité·e (PH), ces promotions sont majoritairement attribuées aux hommes (73,6% contre 26,4% aux femmes)¹⁵. Ce plafond de verre se matérialise, à la fois, dans de fortes inégalités salariales et dans l'impossibilité d'accéder à des postes à responsabilité comme celui de doyenne qui est réservé aux PES, ou celui de présidente qui est soumis à des critères politiques obscures.

¹⁴ L'habilitation est une promotion qui consiste en un changement de grade et permet l'encadrement et les soutenance de thèse, la nomination et/ou la présidence au/de jury de recrutement. Elle se fait sur présentation de l'ensemble des travaux de recherches en plus des cours enseignés.

¹⁵ Le tableau révèle également que jusque dans la tranche d'âge 55-59 ans les professeurs habilités représentent moins de 30% de ce corps et dans la tranche d'âge 60-64, elles atteignent un taux de promotion d'à peine 33%, ce qui laisse supposer que beaucoup d'enseignantes partent en retraite sans pouvoir accéder au grade de professeure d'enseignement supérieur (PES).

A mesure que les femmes atteignent le milieu de la cinquantaine (55-59), elles sont faiblement nommées au poste de PES : à peine 23,5%¹⁶, ce qui constitue le pourcentage le plus faible dans les grades (PA, 32,7%, PH 26,4% et PES 23,5%). Les 57,5% de femmes nommées dans la tranche d'âge 40-44 ans sont atypiques car il résulte d'une procédure de régularisation effectuée en 2012 pour certain·e·s catégories d'enseignant·e·s.¹⁷

Une des pistes d'interprétation de la sous-représentation des femmes aux échelons supérieurs de la carrière académique au Maroc est leur faible présence dans les conseils des établissements et dans les commissions scientifiques de promotion dont l'accès se fait à travers des élections. En outre, la promotion du personnel enseignant ne repose pas uniquement sur la production scientifique, mais aussi sur les responsabilités pédagogiques et administratives lesquels sont monopolisés par les hommes.

4. Le vécu des enseignantes dans le milieu universitaire

Nous allons à présent aborder les violences et le sexisme sur base du vécu d'enseignant·e·s récolté lors d'une étude empirique menée auprès de 69 femmes membres du corps professoral de l'Université Mohamed Premier à Oujda (nord-est du Maroc) en 2013-2014 (Badissy & Boutkhal, 2019). L'enquête qualitative visait à établir un état des lieux de la condition des enseignantes dans cette université en termes de parcours, de motivations et d'aspirations professionnelles, et de perception de leur rôle d'enseignantes dans l'amélioration de la condition des femmes au Maroc. Les témoignages illustrent les rapports sociaux de sexe qui se jouent au quotidien à l'université de Oujda, mais ils reflètent aussi le vécu de nombreuses enseignantes dans d'autres universités du Maroc.

4.1. Attitudes hostiles et stéréotypes sexistes

Une partie des questions portaient sur les préjugés et les comportements hostiles que subissent certaines enseignantes dans leurs relations aux collègues masculins. Les témoignages des 69 femmes interviewées convergeaient vers des constats communs :

La femme continue d'être sujette à différentes atteintes à sa personne et à de multiples souffrances quotidiennes entre harcèlement, violences sous des formes diverses, stigmatisation, sous-estimation de son intelligence, déni de son existence en tant que citoyenne, inégalité dans le partage des tâches domestiques, regards méprisant dans une société d'hommes, non reconnaissance de son rôle au foyer, exploitation, etc. (Badissy & Boutkhal, 2019, p. 83).

Les enquêtées soulignent que l'atmosphère générale de l'Université Mohamed Premier de Oujda (UMP) ne favorise pas la présence des femmes dans les lieux de pouvoir :

*J'ai été dans des cercles des responsables de l'UMP depuis des années ; je peux vous assurer que le nombre de collègues masculins qui croient que la femme est capable d'assumer des responsabilités en tant que leader ou chef est très faible. (Enseignante à la faculté des sciences, *ibid*, p. 95).*

Une autre rapporte :

*Les collègues hommes sont sûrs qu'une femme ne sera capable d'assumer un poste à responsabilités. Heureusement, dans mon cas, j'ai eu beaucoup de soutien de la part de mes collègues femmes. (Enseignante à la Faculté des sciences juridiques, *ibid*, p. 96)*

¹⁶ Il serait par ailleurs éclairant de croiser cette promotion au PES avec le nombre d'années de travail que les femmes et les hommes doivent effectuer réellement avant d'accéder à cette ultime promotion. Cette information est inexistante dans les statistiques officielles actuelles.

¹⁷ Un grand nombre d'enseignant·e·s recruté·e·s avant 1997 sur base du diplôme de doctorat Français « Nouveau Régime » n'avait pas d'équivalence et ne pouvait donc pas postuler au concours de Professeur Habilité. Ces enseignant·e·s (en grande partie des femmes) ont donc été promues par décret ministériel au grade de PH en 2012.

Les analyses sur l'impact des stéréotypes de genre sur la performance montrent que les femmes, comme les minorités, sont confrontées à « la menace du stéréotype »¹⁸ d'oppression intériorisé, (Kanter, 1977 ; Zimmer, 1988) qui les rend plus vulnérables que ce soit à l'entrée dans la carrière académique ou au moment de postuler à des postes à responsabilité ou à une promotion. Le milieu majoritairement masculin crée d'emblée un environnement non accueillant pour les enseignantes qui peuvent rencontrer des difficultés à s'adapter à une culture et aux normes masculines.

4.2. Les femmes dans les structures et les postes de décision

Les structures de recherche (laboratoires et groupes de recherche) sont majoritairement dominées par les collègues masculins, les professeures dirigent rarement des équipes ou des laboratoires de recherche. Dans la plupart des cas, elles ont du mal à rassembler le nombre de membres requis pour l'accréditation, par conséquent, elles sont souvent contraintes de rejoindre des équipes existantes dans lesquelles leur contribution passe souvent inaperçue.

Les femmes sont également marginalisées dans les différentes commissions institutionnelles, surtout les plus actives d'entre elles. Ainsi, elles sont exceptionnellement appelées à présider des jurys de soutenance, des commissions de nomination ou de recrutement et elles sont rarement élues comme membres du comité scientifique au sein de leurs établissements. Une enseignante de la faculté des sciences évoque même le lobbyisme masculin et l'impossibilité des femmes à accéder aux postes de décision :

Je n'ai jamais essayé de devenir chef de département parce qu'il n'y aurait jamais eu assez de voix pour que je sois élue. Notre département est divisé, un nombre important de professeurs masculins forment un groupe homogène et fort, une sorte de lobby qui ne pourrait jamais être détrôné. Vu leur nombre important, le chef (masculin) de département est souvent de leur côté. Nous, les femmes, sommes non seulement minoritaires, mais en plus les femmes présentes créent des obstacles à leurs consœurs et ne les soutiennent pas. (Badissy & Boutkhil, 2019, p. 96).

Une autre enseignante de la même faculté souligne :

Occuper un poste à responsabilité équivaut à une aptitude et une volonté d'assumer un poste qui promet contraintes et ennemis. Pour s'imposer, il faut fournir un effort plus que double de ce que ferait un homme, juste pour prouver qu'on est compétente. (Ibid, p. 95)

L'enquête a également révélé que 47,8% souffraient de dépression liée au travail et d'un profond sentiment d'isolement, en particulier, en raison de l'absence de soutien au sein de leur institution parmi les enseignantes qui subissaient des intimidations de la part de certains collègues masculins et/ou de l'administration.

4.3. La motivation des enseignantes

Dans l'enquête, nous avons voulu vérifier deux représentations tenaces sur les enseignantes universitaires relative, d'une part, à leur manque de motivation à s'engager dans la recherche après leur accès à un emploi stable de professeure assistante (PA) et, d'autre part, à la priorité accordée à la famille sur leur carrière. Les résultats montrent que 52,2% des enseignantes donnaient la priorité à la famille plutôt qu'à leur carrière, contre 34,8% qui déclaraient la privilégier et 13% qui refusaient de se positionner. La prééminence du dévouement des femmes à leur famille résulte d'une éducation dès l'enfance qui prépare les femmes à leur rôle de mère au foyer et rend toute ambition et aspiration professionnelles déplacées. L'investissement dans la carrière est souvent considéré comme une menace

¹⁸ Ce concept de « menace du stéréotype » (*stereotype threat*) inventé par Claude Steele et Joshua Aronson (1995) renvoie à une situation difficile dans laquelle les gens risquent ou se sentent en risque de se conformer aux stéréotypes concernant leur groupe social.

au rôle de mère de famille et contraint les femmes instruites à placer leur projet professionnel au second rang après leur famille.

4.4. La présence des enseignantes sur le campus

Le manque d'infrastructures dans les espaces universitaires favorise la domination masculine. En effet, le petit nombre de bureaux réservés aux enseignant·e·s sont partagés par au moins trois collègues. Compte tenu de la démographie déséquilibrée entre les sexes, les professeures qui se sentent mal à l'aise dans un espace fermé avec un collègue masculin, déserte ces lieux ce qui, de facto, limite leur présence sur le campus. Elles s'écartent ainsi de toutes activités académiques et des lieux de décisions stratégiques qui peuvent avoir un impact direct sur leurs carrières. Les professeures se limitent à effectuer les tâches routinières d'enseignement et elles se déconnectent de l'université. Les témoignages des enseignantes pointent également le fait que la présence des femmes dérange également dans les différents types d'espace public, dans les administrations, dans les jardins publics, au volant de sa voiture, ce qui leurs vaut toutes sortes d'attitudes et de comportements allant des regards malveillants, des propos irrespectueux jusqu'au harcèlement et à la violence (verbale, sexuelle ou physique).

4.5. L'invisibilité des femmes dans les enseignements

L'absence des femmes dans les différentes disciplines scientifiques se manifeste également dans les savoirs produits et enseignés à l'université bien que certaines enseignantes tentent de les inclure dans leurs enseignements. Une enseignante de la faculté des lettres se souvient de son expérience :

Quand je suis arrivé au département, aucune production d'auteurs n'était proposée dans le programme. J'ai veillé à inclure quelques exemples en les suggérant au chef de département qui a adhéré à mon point de vue. (Badissy & Boutkhil, 2019, p. 89)

Lors de l'enquête, une autre enseignante reconnaissait qu'elle-même oubliait de prendre en compte l'action des femmes « *Maintenant que vous en parlez, je me rends compte que, oui il faut encourager la recherche dans ce sens* » (*ibid*, p.89).

5. L'État et la bureaucratie contre les femmes

Les inégalités et les nombreuses injustices auxquelles les enseignantes du supérieur sont confrontées ont suscité à l'Université de Oujda, en 2016, la création de l'Association des Enseignantes Chercheuses. Cette association propose de soutenir les enseignantes, de promouvoir et visibiliser leurs recherches et d'obtenir des procédures de nominations plus équitables aux postes de décision au sein de l'université. La marginalisation des femmes dans cette université se reflète non seulement par leur faible représentation dans l'ensemble du corps professoral (21% soit 206 professeures sur 974¹⁹ contre 28% de la moyenne nationale), mais également par leur absence des instances dirigeantes de l'université. Ainsi, seules trois professeures occupent actuellement des postes de décision (0,35%) dans cette université (une vice-doyenne, une directrice adjointe (limogée depuis l'affaire des agressions sexuelles pour faute grave) et une élue qui siège au conseil de l'université avec les trente-neuf autres collègues masculins).

Les professeures qui s'investissent dans l'université et tentent de changer la donne sont qualifiées d'"ambitieuses" et sont découragées par la bureaucratie surtout lorsqu'elles initient des formations sur les études féminines et le genre en licence, en master et même en doctorat. Dans la pratique, l'autorité administrative recourt à une opacité administrative difficile à décrypter qui finit par les décourager, voire à des mesures punitives telles que la fermeture de programmes d'études féminines et de genre

¹⁹ Direction des Stratégies et des Systèmes d'Information. « L'enseignement supérieur en chiffres 2020-2021 ».

dirigés par des femmes²⁰ ou le refus d'allouer des fonds et des ressources à de tels programmes. Même les étudiant·e·s de ces programmes sont aussi touché·e·s par de tels abus à travers les retards dans la délivrance des diplômes et/ou la non-attribution abusive des bourses d'études. En ce sens, cette bureaucratie devient un outil pour contrer la détermination et la persévérance des professeures qui, pour d'aucuns, représentent un danger pour l'ordre patriarcal.

La multiplication de telles situations et les nombreuses critiques et controverses qui les accompagnent sur les campus - y compris de la part d'enseignantes qui adhèrent au modèle traditionnel de la famille et du rôle des femmes dans la société- ont suscité la peur chez les enseignantes les plus motivées car leur présence est source de tensions et de problèmes divers et variés. Ceci entraîne des renoncements et alimente l'image de leur inaptitude à assumer des responsabilités autres que l'enseignement et leur volonté de prioriser la sphère privée. En l'absence d'une culture qui reconnaît la légitimité de la présence et du rôle à part entière des enseignantes-chercheuses dans les universités, elles se retrouvent très souvent isolées de tous·tes.

De plus, le faible soutien de l'État à la recherche contraint souvent les chercheur·e·s à autofinancer leurs travaux, ce qui exacerbe leurs difficultés économiques et leur capacité à équilibrer l'enseignement et la recherche avec les responsabilités familiales. L'absence d'une politique volontariste de promotion des femmes et de lutte contre les violences sexuelles à l'université comme dans l'ensemble de la société sont particulièrement préjudiciables au développement humain et économique du pays. En dépit d'une présence significative des étudiant·e·s et des enseignant·e·s dans les universités, la domination masculine persiste sur le plan économique et social et elles restent particulièrement vulnérables à la violence, au harcèlement et aux abus sexuels potentiels dans ces espaces publics. En outre, la marginalisation des femmes à l'université prive les milliers d'étudiantes de modèles positifs d'identification qui leur permettraient de mieux se projeter dans la carrière professionnelle et dans des stratégies collectives d'accès aux espaces de pouvoir et de décision.

Bibliographie

AHRENS C. E., 2006, "Being Silenced: The Impact of Negative Social Reactions on the Disclosure of Rape", *American Journal of Community Psychology*, 38, n°3-4, p. 263-274.

BADISSY M., sous la direction de BOUTKHIL S., 2019, « La Femme instruite dans la ville d'Oujda un agent de changement ? Enquête menée auprès du corps enseignant féminin de l'université Mohammed Premier », in NASRI C., TOUAF L., BOUTKHIL S. (Dir.), *Question de Genre : Analyse des Inégalités Hommes-Femmes au Maroc*, Groupe de Recherche Identité et Différence, Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Université Mohammed Premier Oujda, p. 78-109.

BANYARD V. L., 2011, "Who Will Help Prevent Sexual Violence: Creating a Sociological Model of Bystander Intervention", *Psychology of Violence*, 1, n°3, p. 216-229.

BELKNAP J., 2010, "Rape: too hard to report and too easy to discredit victims.", *Violence Against Women*, 16, n°12, p.1335-1344.

BERGERON M., HEBERT M., RICCI S., GOYER M. F., DUHAMEL N., KURTZMAN L., ROUSSEAU C., AUCLAIR I., CLENNETT-SIROIS L., DAIGNEAULT I., DAMANT D., DEMERS S., DION J., LAVOIE, F.,

²⁰ Selon une enquête menée en 2018 par l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD), le Bureau de l'UNESCO à Rabat et la Faculté des Lettres Ain Chock de Casablanca, sur les huit programmes de master en études de genre existant au Maroc, seuls quatre fonctionnaient encore. Et sur les treize unités de recherche portant les questions de genre, cinq avaient été fermées (Gillot & Nadifi, 2018).

- PAQUETTE G. & PARENT S., 2018, « Violence sexuelles en milieu universitaire : Synthèse des résultats de l'enquête ESSIMU au Québec » *Canadian Woman Studies*, 32, n°1-2. [En ligne] Consulté le 12 octobre 2021. <https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/view/37698>
- BOURQIA R., 2010, « Valeurs et changement social au Maroc. Institut Européen de la méditerranée ». [En ligne] Consulté le 23 septembre 2021 https://www.iemed.org/publicacions/quaderns/13/qm13_pdf/14.pdf
- BOUTKHIL S., 2017, "Who's Under the Robe? On Women in the Judicial System in Morocco", in TOUAF L., BOUTKHIL S., NASRI C. (Dir.), *North African Women after the Arab Spring: In the Eye of the Storm*. Palgrave Macmillan, p. 135-147.
- BROWNMILLER S., 1993, *Against our ill: men, women, and rape*, New York, Fawcett Books.
- BURT M. R., 1980, "Cultural Myths and Supports for Rape", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 38, n°2, 217-230.
- CANTOR D., FISHER B., CHIBNALL S., TOWNSEND R., HYUNSHIK L., CAROL B., GAIL T., 2017, *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. Westat for Association of American Universities. [En ligne] Consulté le 15 décembre 2021. <https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/AAU-Campus-Climate-Survey-FINAL-10-20-17.pdf>
- DUQUE M. A. G., 2021, "Towards a Legal Reform of Rape Laws Under International Human Rights Law", *Georgetown Journal of Gender and the Law*, vol. 22, n°3, p. 489-491.
- FLINTORT R., 2010, "Sexual assault" in NICOLETTI J., SPENCER-THOMAS S., BOLLINGER C., (Eds.), *Violence Goes to College: The Authoritative Guide to Prevention and Intervention*, Springfield, IL, Charles C. Thomas Publisher, LTD, p.16-17.
- HOLLAND K. J., HUTCHISON, E. Q., AHRENS, C.E., TORRES, G., M., 2021, Reporting is not supporting: Why mandatory supporting, not mandatory reporting, must guide university sexual misconduct policies, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118 (52). [En ligne] Consulté le 16 décembre, 2021. <https://www.pnas.org/content/118/52/e2116515118>
- HONG L., MARINE S. B., 2018, *Sexual Violence Through a Social Justice Paradigm: Framing and Applications*, *New Directions for Students Services* (161), p. 21-33.
- Haut-Commissariat au Plan, 2020, *Coût Économique de la Violence à l'Encontre des Filles et des Femmes : Dépenses et Perte de Revenus des Ménages*. Publication du HCP.
- KAHN A. S., JENNIFER J., KULLY C., BADGER K. & HALVORSEN J., 2003, "Calling it Rape: Differences in Experiences of Women Who do or do not Label their Sexual Assault as Rape", *Psychology of Women Quarterly*, 27, n°3, p. 233-242. [En ligne] Consulté le 16 décembre, 2021. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00103>
- KANTER R. M., 1977, "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women", *American Journal of Sociology*, Vol. 82, n°5, p. 965-990.
- KAPLAN M., 2017, "Restorative Justice and Campus Sexual Misconduct", *Temple Law Review*, Vol 89, [En ligne] Consulté le 16 décembre, 2021. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2965833
- KLEIN F., 1974, "Book Review: Rape: The First Sourcebook for Women (New York Radical Feminists)", *Feminist Alliance Against Rape Newsletter*. [En ligne] Consulté le 10 décembre, 2021. http://www.faraegis.org/NovDec_74/review_NovDec74.html
- MALIK S. & COURTNEY K., 2011, "Higher Education and Women's Empowerment in Pakistan", *Gender and Education*, Vol. 23, n°1, p. 29-45. [En ligne] Consulté le 10 décembre 2021. <https://curve.coventry.ac.uk/open/file/7a520a75-284b-8401-8916-bd8aaba40959/1/Higher%20education.pdf>

- MARTIN S. L., MACY R. J. & YOUNG S. K., 2011, "Health and economic consequences of sexual violence." in WHITE J. W., KOSS M. P. & KAZDIN A. E. (Eds.), *Violence Against Women and Children*, Vol. 1. Mapping the terrain, American Psychological Association, p. 173-195. [En ligne] Consulté le 9 décembre 2021. <https://doi.org/10.1037/12307-008>
- Ministère de l'Économie et des Finances et de la Réforme de l'Administration, 2020, *Synthèse de l'édition 2020 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre*, Direction des Études et des Prévisions Financières.
- MICHELLE M. V., 2018, "Sexual Harassment – safe learning environments for all students", *IDRA Newsletter*, [En ligne] Consulté le 12 décembre 2021. <https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-safe-learning-environments-students/>
- NADIFI R. & GILLOT G., 2018, *Le genre et l'université au Maroc : état des lieux, enjeux et perspectives*, Publications UNESCO-Rabat Office.
- PETERSON C., KEARNS M. C., MCINTOSH W. L., ESTEFAN L. F., NICOLAIDIS C., MCCOLLISTER K. E., GORDON A. & FLORENCE C., 2018, "Lifetime Economic Burden of Intimate Partner Violence Among U.S. Adults.", *American Journal of Preventive Medicine*, 55, n°4, p. 433-444. [En ligne] Consulté le 9 décembre 2021. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2018.04.049>
- RICCI S., 2017, « Contrer les violences sexuelles à l'université : un maillage de résistance » *Nouveaux Cahiers du Socialisme*, Section « Bilan de Luttés », n°18, p. 178-183.
- ROEBUCK J. B., MURTY K. S., 2016, "Rape and Sexual Assault on College Campuses: An Intersection of Gender and Social Class", *Race, Gender & Class*, Vol. 23, n°3-4, p. 89-108.
- SHARMA R. S., 2015, *Role of Universities in Development of Civil Society and Social Transformation*, Proceedings of International Academic Conferences, International Institute of Social and Economic Sciences.
- STEELE C. M., & ARONSON J., 1995, "Stereotype Threat and The Intellectual Test Performance of African Americans", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, n°5, p. 797-811.
- ULLAH, R., & ULLAH, H., 2019, "Boys versus Girls Educational Performance: Empirical Evidences from Global North and Global South", *African Educational Research Journal*, 7, n°4, p. 163-167.
- WILLIAMS L. S., 1984, "The Classic Rape: When Do Victims Report?", *Social Problems*, Vol. 31, n°4, p. 459-467. [En ligne] Consulté le 5 décembre 2021. <https://doi.org/10.2307/800390>
- WINCHESTER P.M. H. & BROWNING L., 2015, "Gender Equality in Academia: a Critical Reflection", *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 37, n°3, p. 269-281.
- WODON Q. & DELABRIERE B., 2018, "Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality" in *Earnings*, Washington, DC, World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29865>
- ZIMMER L., 1988, "Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory", *Social Problems*, Vol. 35, n°1, p. 64-77.