

Diplôme de conservatrice des bibliothèques

Mémoire d'étude / mars 2024

**Lutter contre les violences sexistes et
sexuelles : une mission de bibliothécaire ?
Les bibliothèques universitaires face aux VSS**

Juliette Eyméoud

Directrice du mémoire : Nathalie Clot, directrice du SCD de
l'université d'Angers

Remerciements

J'adresse des remerciements chaleureux à Nathalie Clot, directrice de ce mémoire. Nos échanges, placés sous le signe de la confiance et de l'horizontalité, ont nourri mon travail et ont commencé à tisser une confiance en moi pour la carrière à venir. Je la remercie également pour son accueil à l'université d'Angers, le temps d'une journée savamment orchestrée. Merci, enfin, à Nathalie Clot pour ce qu'elle fait au quotidien, au sein du SCD de l'université d'Angers. Ses questionnements, ses propositions, son écoute offrent un bel exemple à la novice que je suis.

Merci aux membres du jury qui ont accepté de lire ce travail et d'en discuter avec moi, durant la soutenance.

Merci à l'Enssib et notamment à Christelle di Pietro et Annabelle Rostaing qui nous ont accompagné durant ce mémoire.

Merci à Florence Salanouve d'avoir dirigé le premier ouvrage traitant explicitement des questions de genre en bibliothèque. Ce livre a été une ressource primordiale pour mon travail.

Un grand merci aux personnes qui ont répondu à mon questionnaire ou à mes mails. Merci infiniment à celles et ceux qui m'ont accordé un entretien et ont pris de leur temps pour me parler de leur pratique et de leur engagement contre les VSS. Je pense à Thomas Antignac, Sarah Beffaral, Claire Berthonneau, Johann Berti, Coline Blanpain, Élisabeth Collin-Canto, Manuela Constantini, Agnès D'halluin, Nathalie Frayon, Damien Hamard, Nadine Kiker, Chloé Lailic, Marie Le Mer, Marc Martinez, Gaylord Mochel-Sarselle, Valérie Morell, Hélène Pouilloux, Nathalie Roland, Ludivine Vagneur, Sandrine Vrignaud, ainsi qu'à celles et ceux qui ont souhaité rester anonymes et qui se reconnaîtront.

Merci aux personnes qui ont ouvert la voie pour que les violences sexistes et sexuelles deviennent un vrai sujet de société et de politique publique. Bravo aux victimes qui parlent et à celles qui se taisent car c'est déjà une victoire d'être un·e survivant·e.

Bravo aux associations et collectifs qui se battent tous les jours pour faire de ce monde un endroit un peu plus égalitaire, plus beau, plus doux et plus joyeux. Je pense notamment au CLASCHEs et je remercie les deux membres de l'association qui ont accepté de me rencontrer.

Merci à la promotion DCB32 pour l'entraide et la bonne humeur qui ont régné durant notre formation. Les sorties ciné, resto et baignade à La Feysine, les verres au Ninkasi ou au Ponyo Vélo Café ont rempli ces quelques mois de chaleur et de rires. Et merci aux promu·es qui ont généreusement partagé leurs expériences avec nous !

Un immense merci à mes amies, camarades de promo et géniales colocataires du 49.3, Marie Denancé et Alice Jacquelin. Ces 18 mois de formation ont été jalonnés de joies, mais aussi de grandes peines, que nous avons vécues ensemble. Leur amitié est, sans nul doute, le plus beau cadeau de cette scolarité à l'Enssib.

Merci à mes parents, Florence et Pierre Eyméoud, pour les discussions autour de ce mémoire et le regard que leurs expériences professionnelles respectives m'ont apporté.

Enfin, je remercie mon compagnon et amoureux, Ian Le Denemat, qui relit mes travaux sans rechigner et même avec enthousiasme, depuis maintenant six ans. Je me souhaite de continuer à écrire et que tu sois toujours à mes côtés pour, disons, encore 60 ans au moins.

Résumé : *En France, les universités sont dans l'obligation de mettre en place des dispositifs pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Les différents services sont plus ou moins inclus dans ces actions, selon les choix politiques de la présidence ; le service commun de la documentation en est plus souvent exclu. Les bibliothécaires elles-mêmes peinent à considérer les VSS comme un sujet métier. Pourtant, tant du côté de l'encadrement des équipes que du côté de l'accueil des publics, les VSS doivent être prises en charge. Et certaines bibliothèques universitaires montrent déjà l'exemple.*

Descripteurs :

Violences sexuelles > Lutte contre
Mouvements de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
Bibliothèques universitaires -- France
Droits des femmes
Égalité des sexes
Bibliothèques -- Management
Bibliothèques -- Services aux publics

Abstract: *French universities have a legal obligation to prevent and punish sexual and gender-based violences (SGBV). Depending on political choices made by the president of the university, each department and service is more or less included in the fight against SGBV. Academic libraries are often excluded from it. Moreover, librarians have a hard time considering SGBV as one of their work missions. However, these violences need to be taken into consideration both in terms of team management and in terms of welcoming patrons. Some academic libraries are already setting an example.*

Keywords:

Sex crimes
MeToo movement
Academic libraries (France)
Women's rights
Gender equality
Library -- Management
Library -- Patron services

Droits d'auteur-ices

Ce document est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons « Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modification 4.0 International ». Pour voir une copie de cette licence, visitez <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr> ou écrivez à Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.



Sommaire

LISTE DES SIGLES.....	7
INTRODUCTION.....	10
LUTTER CONTRE LES VSS : OBLIGATIONS LEGALES DES UNIVERSITES, DECLINAISONS ALEATOIRES DANS LES SCD	18
L’engagement des universités... et ses limites.....	18
<i>Dix ans de politiques volontaristes.....</i>	<i>18</i>
<i>Un manque de personnel, d’argent, de temps.....</i>	<i>19</i>
<i>Le déséquilibre criant entre signalements et sanctions.....</i>	<i>20</i>
Le SCD : allié ou oublié de la lutte contre les VSS ?.....	22
<i>État des lieux : les référent-es Égalité en SCD.....</i>	<i>23</i>
<i>Quand le dialogue se crée entre présidence et SCD.....</i>	<i>26</i>
LES BIBLIOTHEQUES : UN MILIEU FEMININ, EXEMPT DE VSS ?	30
Une profession féminisée où le nombre fait la force ?.....	31
<i>Ressenti partagé d’une (relative) sécurité.....</i>	<i>31</i>
<i>Face au large spectre des VSS : rester vigilant-es.....</i>	<i>32</i>
<i>À l’intersection des violences et des discriminations.....</i>	<i>33</i>
Les monitrices étudiantes : « des proies faciles en service public » ? .	35
<i>Des conditions de travail à risques.....</i>	<i>35</i>
<i>La réponse de certains SCD : former les moniteur·ices.....</i>	<i>37</i>
La BU : un espace à risques pour les étudiantes ?	38
<i>VSS à l’université : quelques chiffres</i>	<i>38</i>
<i>Une enquête sans précédent dans les BU de Sorbonne Université</i>	<i>39</i>
VSS ET BIBLIOTHEQUES : UNE REFLEXION ENCORE MODESTE AU SEIN DES RESEAUX PROFESSIONNELS	42
Des associations professionnelles inégalement investies.....	42
<i>L’ABF à l’avant-garde.....</i>	<i>42</i>
<i>Un besoin non-exprimé par les membres de l’ADBU.....</i>	<i>44</i>
Formations VSS en bibliothèque : incongrues ou pertinentes ?	46
<i>Un point aveugle de la formation spécialisée.....</i>	<i>46</i>
<i>Légitimer les formations : VSS et devoir d’accueil.....</i>	<i>48</i>
Une offre de formation qui s’étoffe dans l’ESR et la Fonction publique	51
<i>Bénéficiaire des formations de son université</i>	<i>51</i>
<i>Bénéficiaire de formations en tant que fonctionnaires</i>	<i>52</i>
Les formations syndicales : un relai bienvenu	54
<i>Des formations plébiscitées.....</i>	<i>55</i>
<i>De nombreuses ressources en ligne</i>	<i>56</i>

GUIDE PRATIQUE POUR LUTTER CONTRE LES VSS EN BU	59
Former les managers pour protéger les équipes	59
« <i>Manager vers l'égalité</i> »	59
<i>Focus : un violentomètre à l'usage des managers ?</i>	61
<i>Un management responsable face aux VSS</i>	62
La bibliothéconomie face aux VSS	65
<i>Des politiques documentaires au service de l'égalité</i>	65
<i>Action culturelle et éducation populaire</i>	67
Être un « lieu sûr » pour les étudiant·es	74
<i>Les bibliothécaires, relais de prévention sur les VSS</i>	74
<i>La bibliothèque : lieu sûr, lieu refuge</i>	75
<i>La bibliothèque : un lieu sûr pour les doctorant·es</i>	77
CONCLUSION	80
SOURCES - ENTRETIENS.....	83
BIBLIOGRAPHIE.....	85
ANNEXES.....	95
<i>Annexe n° 1 : Les VSS dans la loi, d'après le Manuel d'action de Caroline de Haas (Robert Laffont, 2022)</i>	95
<i>Annexe n° 2 : Réponses au questionnaire envoyé via l'ADBU</i>	97
<i>Annexe n° 3 : Violentomètre du Centre Hubertine Auclert</i>	99
TABLE DES ILLUSTRATIONS	100

LISTE DES SIGLES

ABES : Agence bibliographique de l'enseignement supérieur

ABF : Association des bibliothécaires de France

ADBU : Association des directeurs et personnels de direction des bibliothèques universitaires et de la documentation

ADCRFCB : Association des directeurs et directeurs des CRFCB (voir plus bas)

AMU : Aix-Marseille Université

ANEF : Association nationale des études féministes

BIBAS : bibliothécaire assistant spécialisé

BnF : Bibliothèque nationale de France

BU : bibliothèque universitaire

CEGAPE : Centre d'études, gestions, allocations, perte d'emploi

CFD : Centre de formation de La Défense

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CGT : Confédération générale du travail

CGT FERC Sup : CGT Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture

CIDFF : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

CLASCHEs : Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur

CNESER : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CPED : Conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité

CRFCB : Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques

DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DRH : direction des ressources humaines

ENS : École normale supérieure

ENSSIB : École nationale supérieure de sciences de l'information et des bibliothèques

ESGBU : Enquête statistique générale sur les bibliothèques universitaires

ESR : Enseignement supérieur et recherche

ETP : équivalent temps plein

FO ESR : Force ouvrière ESR

FSU : Fédération syndicale unitaire

IFLA : International Federation of Library Associations and Institutions
IFOP : Institut française d'opinion publique
IGÉSR : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche
INRAE : Institut national de la recherche agronomique
INSA : Institut national des sciences appliquées
INTEFP : Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IRA : Institut régional d'administration
IUT : institut universitaire de technologie
HCE : Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
LADAPT : L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
LGBTQI+ : lesbiennes, gays, bisexuel·les, trans, queers, intersexué·es et le « + » inclut les autres termes désignant les autres genres et sexualités
LRU : loi relative aux libertés et responsabilités des universités
PLATON : plateforme de transfert des ouvrages numériques
MESR : ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
MOOC : Massive open online course
MTFP : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques
OVE : Observatoire de la vie étudiante
RH : ressources humaines
RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SCD : Service commun de la documentation
SSE : service de santé étudiante
SST ou SPST : service de santé au travail ou service de prévention et de santé au travail
SUPAP FSU : Syndicat unitaire des personnels des administrations parisiennes
VP : vice-président·e
UE : unité d'enseignement
UVSQ : Université Versailles Saint-Quentin
VSS : violences sexistes et sexuelles
QVT : qualité de vie au travail

L'Apocalypse d'après Weinstein : le réel se dévoile tel que le subissent les femmes. Toutes les femmes, quelle que soit la façon dont elles le sont devenues. Perçues comme femmes, traitées comme telles. Aucune classe sociale n'y échappe, au commencement était #MeToo.

Chloé Delaume, Mes biens chères sœurs, 2019

INTRODUCTION

Mais c'est quoi la réponse juste ? Qu'est-ce qu'on peut faire ? C'est à ça qu'on doit être formé. On est globalement très impuissant et démun¹.

En 2021, alors que j'enseignais l'histoire dans le supérieur, j'ai été confrontée à une situation de violences sexuelles. Une étudiante s'est confiée à moi et m'a demandé conseils : elle avait été agressée, quelques semaines plus tôt, par son ex-petit-ami (et camarade de classe). À l'image de la directrice de SCD citée en exergue, je me suis sentie complètement « démunie ». Je n'avais pas été formée à l'écoute des personnes victimes, je n'avais reçu aucune information concernant une éventuelle cellule de signalements ; je ne savais même pas, à l'époque, que de tels dispositifs existaient. Pour respecter la volonté de l'étudiante, qui ne souhaitait pas porter plainte auprès de la police et qui n'était pas décidée à saisir l'administration, j'ai choisi de ne rien faire ou plutôt rien d'autre que me rendre disponible pour l'épauler dans cette épreuve. Des semaines ont passé et, un beau jour, entre deux portes, la directrice de la formation (mise au fait de l'agression) m'a prise à parti : selon elle, je n'avais respecté ni la loi, ni les devoirs du fonctionnaire, et m'étais rendue coupable d'une faute que je ne devais absolument pas reproduire à l'avenir.

Cette histoire témoigne d'une méconnaissance des procédures et des moyens d'action disponibles à l'université – pourtant de plus en plus nombreux, surtout depuis 2019, j'y reviendrai. Aux nécessités de communication et de formation des personnels, doit s'ajouter une réflexion autour de l'encadrement. Un management agressif et dépourvu d'empathie prend le risque de fragiliser les équipes et les personnes victimes, alors que les situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) nécessitent un traitement subtil pour ne pas revictimiser et pour proposer une « réponse juste », adaptée, proportionnée.

En qualité de conservateur·ices des bibliothèques, nous devons mener ces réflexions, à la fois parce que nous accueillons du public et parce que nous encadrons des agent·es. Dans ces deux sphères, les VSS existent et doivent être combattues. Ce mémoire s'intéresse aux moyens mis en place pour lutter contre les VSS (par des actions de prévention, de sensibilisation et de formation) aussi bien parmi les équipes des bibliothèques universitaires que vis-à-vis du public étudiant qu'elles accueillent.

Définir les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Dans le sillage du mouvement #MeToo, survenu en 2017, l'expression *violences sexistes et sexuelles* s'est déployée dans le champ académique, ainsi que dans les médias et les institutions. Cela dit, il n'est pas aisé d'en donner une définition « officielle et stable² ». L'IGÉSR s'est prêté à l'exercice, dans un rapport de juillet 2021 :

¹ Entretien avec Nathalie Clot, directrice du SCD de l'université d'Angers, le 13 novembre 2023.

² BUISSON Charlotte et WETZELS Jeanne, *Les violences sexistes et sexuelles*, Paris, Presses universitaires de France, coll. Que sais-je, 2022, p. 3.

Les violences sexistes et sexuelles recouvrent donc des situations dans lesquelles une personne impose à autrui, un ou des comportements, un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexiste ou sexuel. La notion de consentement est donc très importante³.

Le plus souvent, on substitue à une définition listes et typologies, afin d’englober de manière exhaustive les situations vécues. Tel est le cas de la Convention du Conseil de l’Europe, aussi appelée Convention d’Istanbul, grand texte de référence sur les violences imposées aux femmes (entrée en vigueur en 2014)⁴. *Idem* du côté du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques qui a produit, en 2022, un *Guide des outils statutaires et disciplinaires* pour lutter contre les VSS dans la fonction publique⁵. On y trouve un tableau récapitulatif des infractions, exemples à l’appui et peines encourues en regard. Il me semble important de reproduire ce tableau ici, et non en annexe, afin que cette introduction démarre sur les bases d’un vocabulaire clair et d’un panorama du *continuum* des violences sexistes et sexuelles.

Tableau n° 1 : Infractions sexistes et sexuelles, d’après le MTFP

Infractions	Exemples	Peine encourue (hors circonstances aggravantes)
Injure ou diffamation non publique à raison du sexe, de l’orientation sexuelle ou de l’identité de genre	Un agent prononce une injure à caractère sexuel ou sexiste à l’encontre d’un collègue au cours d’une réunion.	Amende prévue pour les contraventions de 5 ^e classe (1500 €)
Injure ou diffamation publique à caractère à raison du sexe, de l’orientation sexuelle ou de l’identité de genre	Une personne injure une autre à raison de son sexe sur un support écrit vendu ou distribué.	1 an d’emprisonnement et 45 000 € d’amende
Outrage sexiste	Un agent interpelle un collègue de manière dégradante par des bruitages obscènes.	Amende prévue pour les contraventions de 4 ^e classe (750 €)
Diffusion de messages contraires à la décence	Un agent utilise sa messagerie professionnelle pour envoyer à ses collègues des courriels à caractère pornographique.	Amende prévue pour les contraventions de 4 ^e classe (750 €)
Captation d’image et diffusion d’image impudique	Un agent regarde sous les jupes d’une femme sur le lieu de travail.	1 an d’emprisonnement et 15 000 € d’amende

³ Rapport de l’IGÉSR – Mission relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d’études politiques, n° 2021-143, juillet 2021, par Christelle Gillard, Fabrice Wiitkar, Philippe Galais, Sacha Kallebach, Laurence Lefevre et Jacques Moret, p. 9.

⁴ *Ibid.* La Convention d’Istanbul identifie 6 grands types de violences imposées aux femmes : les violences physiques, les violences verbales, les violences psychologiques, les violences économiques, patrimoniales et administratives, les violences sexuelles et la coercition reproductive.

⁵ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : Guide des outils statutaires et disciplinaires, publication DGAFP, 25 novembre 2022. URL : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-la-fonction-publique-guide-des-outils-statutaires-et-disciplinaires>

Exhibition sexuelle	Un agent se montre entièrement nu sur son lieu de travail.	1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende
Harcèlement sexuel	Un agent envoie à plusieurs reprises des SMS à caractère sexuel à un collègue qui ne le souhaite pas. Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion à un agent si ce dernier n'a pas de relation sexuelle avec lui.	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende
Agression sexuelle	Un agent caresse les fesses d'un collègue sans son consentement.	5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende
Viol	Un agent commet un acte de pénétration sexuelle sur un collègue par violence, contrainte, menace ou surprise.	De 15 à 20 ans de réclusion criminelle

Dès 1983, la loi qui régit le statut général des fonctionnaires a intégré un article concernant les agissements sexistes :

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant⁶.

Notre profession, comme l'ensemble de la fonction publique, dispose donc d'un arsenal juridique pour qualifier et sanctionner les VSS.

Le concept de *continuum* des violences a été théorisé, en 1987, par la chercheuse états-unienne Liz Kelly : « il permet de relier les abus les plus communs et quotidiens dont [les femmes] sont l'objet avec les épreuves les moins communes, qualifiées de délits⁷ ». Liz Kelly affirme également que « toutes les formes de violence sexuelle sont graves et ont des effets ». L'article de 1987 propose, en conclusion, une autre acception du terme *continuum* : en étant socialisée fille puis femme dans une société patriarcale, on se construit comme une victime potentielle. Le spectre des violences sexuelles crée donc un *continuum* entre les femmes elles-mêmes, qu'elles soient victimes directes ou non. Caroline de Haas adopte ce concept quand elle présente, de manière plus exhaustive, les VSS au regard de la loi ; allant de l'agissement sexiste (qui n'est pas réprimé pénalement mais peut faire l'objet de sanctions disciplinaires) au viol⁸.

⁶ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704>

⁷ KELLY Liz, « Le *continuum* de la violence sexuelle », traduit par Marion Tillous, *Cahiers du genre*, 2019/1, n° 66, p. 17-36 [éd. originale, « The Continuum of Sexual Violence », Hammer J., Maynard M. (eds.), *Women, Violence and Social Control. Explorations in Sociology*, London, Palgrave Macmillan, 1987].

⁸ DE HAAS Caroline, *En finir avec les violences sexistes et sexuelles. Manuel d'action*, Paris, Robert Laffont, 2022. Voir Annexe n° 1.

Le concept de *continuum* des violences sexuelles s'est aussi diffusé dans les institutions officielles : le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE, rattaché au cabinet du Premier ministre) l'emploie dans son *Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France*⁹. Il sert alors à lutter contre l'euphémisation et la minimisation des actes commis, à la fois du côté des agresseurs et du côté des victimes. Lors des entretiens menés dans le cadre de ce mémoire, ce dernier point est revenu avec une grande régularité : la difficulté à qualifier les faits, l'emploi de termes indolores (« drague lourde » quand il s'agit de harcèlement, par exemple), le choix de « ne pas en faire tout un plat », sont autant de comportements déplorés par les personnes interrogées. Employer l'expression VSS a donc pour objectif de reconnaître la gravité de toutes les situations de sexisme et de violences sexuelles. Il n'est pas normal, dans le cadre du travail, de se sentir en inconfort et d'avoir le sentiment que son consentement est bafoué. En qualité d'encadrant·e, il faut donc agir immédiatement, dès les premiers signes, pour que la violence ne devienne pas une habitude.

Quand on parle de VSS, les victimes sont tantôt assimilées à la population féminine (Convention d'Istanbul) et tantôt non-spécifiées. Dans le tableau produit par le MTFP, faute d'emploi de l'écriture inclusive, tous les exemples donnent l'illusion que les victimes sont des hommes. Or, s'il est nécessaire de considérer les hommes comme de potentielles victimes, il ne faut pas gommer la réalité statistique des violences.

Selon le rapport du HCE, en 2023 : 46 % des femmes disent avoir été moins bien traitées au travail, en raison de leur genre ; 57 % d'entre elles ont déjà subi des blagues ou remarques sexistes¹⁰. D'après une étude de l'IFOP, datée de 2019, 55 % des Françaises affirment avoir été victimes d'une forme de harcèlement sexuel au travail¹¹. Si on se détache du champ professionnel pour observer la société dans son ensemble : 94 000 femmes sont victimes de viols ou de tentatives de viol par an (soit 250 femmes par jour, en moyenne), 82 % des « morts violentes au sein du couple » concernent des femmes¹² (122 femmes ont été victimes de féminicide conjugal en 2021¹³, 118 en 2022, 94 en 2023¹⁴). De l'autre côté, celui des agresseurs, les hommes sont surreprésentés, voire omniprésents : 97 % des auteurs de violences sexuelles sont des hommes¹⁵. Une enquête récente, réalisée à l'université Clermont-Auvergne

⁹ *Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France*, rapport n° 2023-01-23-STER-55, publié le 23 janvier 2023, Sylvie Pierre-Brossolette, Mahaut Chaudouët-Delmas, Anna Prado de Oliveira et Maylis Arnaud. URL : https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2023_etat_du_sexisme_en_france.pdf

¹⁰ *Ibid.*, p. 13.

¹¹ *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique*, *op. cit.*

¹² DE HAAS Caroline, *En finir avec les violences sexistes et sexuelles...*, *op. cit.* Elle reprend alors les chiffres du ministère de l'Intérieur.

¹³ *Rapport annuel 2023*, *op. cit.*, p. 14.

¹⁴ Ce chiffre (94) a été annoncé par le garde de sceaux Éric Dupond-Moretti, le 2 janvier 2024. Il fait l'objet d'une controverse, alors que le ministre se félicite d'une baisse de 20 %, en un an, du nombre de féminicides. Le collectif « Féminicides par compagnons ou ex-compagnons » recense, quant à lui, 102 féminicides conjugaux pour l'année écoulée. Le collectif #NousToutes fait état de 134 « femmes tuées en raison de leur genre », dont 97 féminicides conjugaux. Dans les deux cas, le chiffre avancé par le ministre est considéré insuffisant et associé à un coup de communication. Source : « En 2023, 94 féminicides ont été commis en France, contre 118 en 2022, annonce Eric Dupond-Moretti » [en ligne], *Le Monde*, publié le 2 janvier 2024, modifié le 3 janvier 2024 [consulté le 17 janvier 2024]. URL : https://www.lemonde.fr/societe/article/2024/01/02/en-2023-94-feminicides-ont-ete-commis-en-france-contre-118-en-2022-annonce-eric-dupond-moretti_6208731_3224.html

¹⁵ PEYTAVIN Lucile, *Le coût de la virilité. Ce que la France économiserait si les hommes se comportaient comme les femmes*, Paris, Éditions Anne Carrière, 2021.

en 2023, indique que dans 9 cas sur 10, les auteurs de VSS sont un ou plusieurs hommes¹⁶.

L'engagement du ministère de l'ESR dans la lutte contre les VSS

J'ai fait le choix de concentrer mon étude sur les bibliothèques universitaires et ce pour la raison principale que leur ministère de tutelle s'est montré particulièrement volontariste dans la lutte contre les VSS. Selon Chloé Mour, le tournant a lieu en 2012, avec la circulaire d'application de la loi contre le harcèlement sexuel, très rapidement suivie par la loi dite Fioraso qui instaure l'obligation, pour les universités, de mettre en place une mission Égalité (juillet 2013)¹⁷. Une autre grande étape est identifiée, en 2019, avec l'application de la loi de transformation de la fonction publique : les universités doivent se doter de Plans pluriannuels d'action égalité et mettre en place des dispositifs de signalement¹⁸. Nous sommes alors dans un contexte marqué à la fois par le mouvement #MeToo et par la réponse apportée par le président nouvellement élu, Emmanuel Macron : faire de l'égalité femmes/hommes la grande cause du quinquennat. L'un des axes prioritaires de cette politique est la lutte contre les violences faites aux femmes et, plus largement la lutte contre les VSS.

En 2020, 95 % des universités s'étaient dotées d'un dispositif de signalement¹⁹. En 2023, la quasi-totalité des établissements déclare « avoir une personne nommée pour concevoir et mettre en œuvre les politiques d'égalité-diversité²⁰ », qu'il s'agisse d'une vice-présidence, de chargées de mission ou d'un réseau de référent·es égalité. En moyenne, les missions Égalité sont dotées de 2,1 ETP. Les référent·es sont le plus souvent des personnes volontaires, non-rémunérées pour ces tâches (qui ne sont d'ailleurs pas toujours inscrites clairement dans leur fiche de poste). Dans des cas plus rares, chaque composante et chaque service – y compris le Service commun de la documentation – dispose d'un·e référent·e attribué·e. L'« égalité » qu'il incombe à ces missions de mettre en place est souvent de plusieurs natures : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutte contre les discriminations (quelles qu'elles soient), inclusion et accessibilité (pour les personnes en situation de handicap), etc. « On est comme le SST, comme les secouristes du travail. La mission Égalité c'est ça, on est la première personne puis on redirige²¹ », indique Sandrine Vrignaud, référente Égalité à l'université de Tours. Parmi ces différents axes, la lutte contre les VSS est devenue le sujet incontournable des missions

¹⁶ BOUVIALA Alice, « Une enquête révèle que plus de la moitié de la communauté académique de Clermont-Ferrand a été témoin ou victime de VSS » [en ligne], *AEF Info*, dépêche n° 706746, publiée le 5 février 2024 [consultée le 17 février 2024]. URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/706746-une-enquete-revele-que-plus-de-la-moitie-de-la-communaute-academique-de-clermont-ferrand-a-ete-temoin-ou-victime-de-vss>. Cette enquête met aussi en regard les risques de subir une agression selon qu'on est un homme ou une femme : un tiers des femmes interrogées ont subi des propos et comportements sexistes, c'est 6 fois plus que pour les hommes ; 1 femme sur 5 a subi du harcèlement sexuel, c'est 5 fois plus que pour les hommes ; 1 femme sur 20 a été victime d'une ou plusieurs agressions sexuelles, c'est 3 fois plus que pour les hommes.

¹⁷ MOUR Chloé, *Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche en France. De la genèse d'une lutte féministe aux enjeux de la mise en œuvre d'une politique publique*, mémoire de sociologie, EHESS, 2019. Je remercie Chloé Mour de m'avoir fait parvenir son mémoire.

¹⁸ *Rapport de l'IGÉSR, op. cit.*

¹⁹ *Ibid.* L'IGÉSR cite alors le rapport du Haut Conseil de l'égalité, de mars 2020.

²⁰ *Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux. Rapport d'étude n° 23-03*, produit par l'ONDES (Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur) et la CPED (Conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité), octobre 2023. URL : <https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/ONDES/Publications/ONDES-WP-23-03.pdf>

²¹ Entretien avec Sandrine Vrignaud, magasinnière au SCD de l'université de Tours, référente Égalité, le 9 octobre 2023.

Égalité. C'est principalement sur ces questions que les missions de ce type sont sollicitées, j'y reviendrai.

L'une des interrogations de mon étude, qui constituera la **première partie** de ce mémoire, est donc de savoir à quel point les SCD s'impliquent ou non dans cette mission (la lutte contre les VSS) qui incombe statutairement aux universités. Les personnels bibliothécaires sont-ils sollicités par les présidences ? Font-ils partie des missions Égalité, en qualité de référents ? La bibliothèque est-elle considérée comme un lieu de médiation pertinent sur la thématique des VSS ?

Méthodologie employée : de l'intérêt de l'étude qualitative

Ce mémoire mêle étude quantitative et étude qualitative, en faisant la part belle à la seconde. J'ai souhaité faire un état des lieux de la façon dont les SCD du territoire national avaient pu s'emparer de la question des VSS. Un questionnaire de type Framafoms a été diffusé auprès de l'ADBU, par l'entremise de Nathalie Clot. Face au faible nombre de réponses, j'ai écrit à tous les directeur-ices des SCD de France en limitant mon mail à une question : « Si votre université a mis en place une mission Égalité (ou équivalent), avez-vous nommé des référentes et référents égalité parmi le personnel de votre SCD ? ». À l'occasion de la journée du 25 novembre²², Nathalie Clot a relancé ses collègues de l'ADBU et le questionnaire a alors connu une belle participation. Par ces procédés combinés, j'ai reçu 39 réponses utilisables. Elles ont été complétées, pour les 27 SCD restants, par des recherches menées sur les sites officiels des universités. En effet, cette étude quantitative prend pour sujets les 66 universités, identifiées comme telle par le Code de l'éducation²³. L'étude quantitative a donc mis de côté, volontairement, les bibliothèques des grandes écoles (ENS, Sciences Po, etc.), celles des INSA (instituts nationaux de sciences appliquées) et des IUT (instituts universitaires de technologie).

Toutefois, le questionnaire diffusé auprès de l'ADBU a permis d'élargir le champ d'investigation²⁴, dans une modalité qualitative. La dernière question, « Seriez-vous disposé-e à partager un témoignage sur le sujet des VSS (dans le cadre de votre travail) ? », a permis aux personnes intéressées de se manifester et a ainsi donné lieu à une vingtaine d'entretiens²⁵. Parmi les personnes interrogées, certaines travaillent au sein d'établissements mis de côté par l'étude quantitative (à l'image de l'INSA de Rennes ou de l'ENS de Lyon). L'objectif de ces entretiens était bien différent de celui de

²² Le 25 novembre est la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Elle a été instaurée par l'ONU en 1999. La date choisie commémore les meurtres des trois sœurs Mirabal, militantes dominicaines, torturées et assassinées par le dictateur Rafael Trujillo.

²³ Le statut d'université fixé par les articles L. 712-1 à L. 712-10 s'applique aux 52 établissements suivants : Aix-Marseille, Amiens, Angers, Antilles, Artois, Avignon, Besançon, Bordeaux, Bordeaux 3, Brest, Bretagne Sud, Caen, Chambéry, Corse, Dijon, Evry-Val d'Essonne, La Guyane, La Réunion, La Rochelle, Le Havre, Le Mans, Limoges, Littoral, Lyon 1, Lyon 2, Lyon 3, Montpellier 3, Mulhouse, Nîmes, Nouvelle-Calédonie, Orléans, Paris 1, Paris 3, Sorbonne Université, Paris 8, Paris 10, Paris 12, Paris 13, Pau, Perpignan, Poitiers, Polynésie française, Reims, Rennes 2, Rouen, Saint-Étienne, Strasbourg, Toulon, Toulouse 2, Toulouse 3, Tours, Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines. Aux 52 universités, il convient d'ajouter 14 établissements expérimentaux (art. 1^{er} de l'ordonnance n° 2018-1131) qui accueillent un SCD : Paris Cité, Côte d'Azur, Université Polytechnique des Hauts-de-France, CY Cergy, Paris Saclay, Gustave Eiffel, Grenoble Alpes, Clermont-Auvergne, Lille, Montpellier, Nantes, Paris-Panthéon-Assas, Rennes, Toulouse Capitole.

Sources : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043681820 [consulté le 17 janvier 2024] et https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044073959 [consulté le 17 janvier 2024].

²⁴ Voir, en Annexe n° 2, la liste des établissements ayant répondu au questionnaire. Un premier tableau indique les réponses émanant de SCD (32), un second celles des établissements hors-panel car non définis comme des universités (11). Aux 32 réponses du questionnaire, il faut donc ajouter 7 retours de mail ; on atteint ainsi les 39 « réponses utilisables ».

²⁵ Voir « Sources – Entretiens » pour la liste exhaustive des entretiens.

l'état des lieux explicité ci-dessus. Je n'avais pas l'ambition de dresser un panorama exhaustif des actions des SCD en matière de lutte contre les VSS. Ce panorama aurait d'ailleurs pu tourner au règlement de comptes vis-à-vis des « mauvais élèves », ce que je ne souhaitais absolument pas. Il me paraît plus intéressant d'utiliser ce mémoire comme un guide des bonnes pratiques et, dans une perspective vertueuse, de mettre en lumière les initiatives de collègues engagé·es sur ces thématiques. Si ce mémoire permet de mettre en contact des bibliothécaires pour échanger sur leurs méthodes et actions, ou s'il est un recueil d'idées à mettre en place dans son propre établissement, le pari sera gagné !

Évidemment, cela pose la question de l'engagement des personnes interrogées. Pour certaines d'entre elles, la lutte contre les VSS rejoint tout simplement les devoirs des fonctionnaires et, qui plus est, leurs responsabilités en tant qu'encadrant·es²⁶. Pour d'autres, il s'agit d'un engagement citoyen qui fait parfois écho à des activités militantes dans leur vie personnelle. Quoi qu'il en soit, les personnes interrogées sont éduquées à ces questions et se sont investies dans la mise en place concrète d'actions au sein de leur bibliothèque.

Ce parti-pris volontaire ne doit pas masquer une autre réalité : la société française, et en son sein le milieu universitaire, sont encore parcourus de mouvements masculinistes et d'oppositions plus ou moins explicites à l'égalité entre les femmes et les hommes²⁷. Preuve de cela : certaines personnes interrogées ont demandé à être anonymisées car elles craignaient la désapprobation de leur hiérarchie, ou de façon plus banale, les réactions négatives de leurs collègues. Par ailleurs, la lutte contre les VSS bute contre la méconnaissance, voire l'indifférence d'une partie de la population²⁸ et souffre d'un manque criant de financement gouvernemental²⁹.

Questions traitées par ce mémoire et celles qui ne le seront pas

Ce mémoire n'est pas un guide pour qualifier les faits et administrer des sanctions. S'il est certain que ces deux missions tombent dans l'escarcelle des directeur·ices de SCD – avec le concours des services de ressources humaines, des services juridiques et de la présidence de l'université – les documents émis par les ministères de tutelle se suffisent à eux-mêmes. Comme l'a exprimé une personne interrogée : « Il y a tout ce qu'il faut dans la loi, le problème c'est qu'elle n'est pas appliquée³⁰ ».

De la même façon, je pose ici une interrogation importante mais qui ne sera pas étudiée dans le courant de cette étude : une violence sexuelle peut-elle constituer un accident du travail et/ou donner lieu à un arrêt maladie³¹ ?

²⁶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique, *op. cit.* : « Les encadrants de tout niveau hiérarchique doivent être formés et sensibilisés au titre de leurs fonctions d'organisation du service, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles afin d'être en capacité de créer ou rétablir un environnement de travail respectueux et digne. » (p. 42-43).

²⁷ FERRARI Pauline, *Formés à la haine des femmes : comment les masculinistes infiltrèrent les réseaux sociaux*, Paris, Lattes, 2023 ; DUPUIS-DERI Francis, *Les hommes et le féminisme : faux amis, poseurs ou alliés ?*, Paris, Textuel, 2023.

²⁸ *Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France*, *op. cit.* Voir notamment la partie 2 « L'adhésion aux stéréotypes sexistes est encore forte, notamment chez les hommes » (p. 17-24).

²⁹ MOUR Chloé, *Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur...*, *op. cit.* Alors qu'Emmanuel Macron fait de l'égalité femmes/hommes la grande cause du quinquennat, il n'y alloue aucun budget supplémentaire. Le budget du Secrétariat chargé de l'égalité est même sujet à une coupe budgétaire de 25 % en 2017.

³⁰ Entretien avec une représentante syndicale de FO ESR et agente de bibliothèque, anonymisé, le 23 octobre 2023.

³¹ Selon le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, l'employeur public doit répondre de la santé de ses agent·es. Voir Titre 1^{er}, Article 2-1 : « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties,

De manière générale, en qualité de responsable d'équipe, nous devons réfléchir aux solutions que nous apportons aux victimes et toujours nous demander si elles sont suffisantes, pertinentes ou bien dommageables.

Si ce mémoire a reçu pour titre une formule interrogative (« Lutter contre les violences sexistes et sexuelles : une mission de bibliothécaire ? »), c'est parce que cette formule porte en elle plusieurs questions sous-jacentes :

- Les VSS existent-elles en bibliothèques universitaires ?
- Font-elles partie des considérations contemporaines des bibliothécaires ?
- Est-il pertinent et nécessaire de se former à la lutte contre les VSS, en tant que professionnel·les des bibliothèques ? Cela répond-t-il à une évolution naturelle de notre métier ?

Si la première question sonne comme une provocation, elle rejoint un élément systématiquement abordé lors des entretiens et dans les discussions informelles que j'ai pu avoir au cours de ce travail : la profession de bibliothécaire est très largement féminisée. Or, comme on l'a vu plus haut, les VSS sont le fait d'hommes dans 97 % des cas. En enlevant ces derniers de l'équation, les VSS devraient disparaître. Ce n'est pourtant pas si simple et c'est ce que nous verrons dans la **deuxième partie** de ce mémoire.

Les autres questions seront étudiées au long des **troisième et quatrième parties**, d'abord sous l'angle de l'accès aux formations et de l'intérêt porté au sujet des VSS dans les associations professionnelles, puis sous l'angle de ce qui se fait sur le terrain, grâce à des directions et/ou des individus qui se mobilisent et peuvent servir d'exemples.

LUTTER CONTRE LES VSS : OBLIGATIONS LEGALES DES UNIVERSITES, DECLINAISONS ALEATOIRES DANS LES SCD

Les loi Fioraso (2013) et de transformation de la fonction publique (2019) ont donné le la à la lutte contre les VSS dans l'université française. Un certain nombre d'obligations légales incombent aux établissements et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche apporte son soutien (politique et financier) à la « grande cause du quinquennat ». Mais qu'en est-il sur le terrain ? Des évolutions sont-elles palpables dans le traitement des VSS et l'accompagnement des personnes victimes ?

Si les décisions stratégiques se prennent à l'échelle des présidences ou des vice-présidences (quand elles existent), la lutte contre les VSS doit être investie par tous les personnels de l'université. Les bibliothèques, en qualité de service commun, ont une véritable légitimité à porter ces questions, à nommer des référent·es Égalité et à participer aux groupes de travail. Pourtant, une minorité de SCD a rejoint le mouvement. Est-ce le résultat d'un éloignement de la gouvernance ou d'un besoin non-identifié par les bibliothécaires ?

L'ENGAGEMENT DES UNIVERSITES... ET SES LIMITES

Dix ans de politiques volontaristes

Quinze ans avant #MeToo, les universités françaises ont été sommées de débiter leur auto-critique, notamment sous la pression du CLASCHEs, Collectif antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, créé en 2002 et constitué en association l'année suivante³². Les années 2000 sont également marquées par l'apparition des « missions Égalité », à l'initiative de l'ANEF (Association nationale des études féministes). Entre 2000 et 2006, une trentaine d'établissements créent de telles missions, grâce à une vague d'appels à projets lancés par le gouvernement français et co-financés par l'Union européenne³³. En 2011, la CPED (Conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité) voit le jour. Et en 2013, le ministère rend obligatoire la création de mission Égalité dans chaque université. Les premières cellules d'écoute et de signalement sont, quant à elles, mises sur pied à la fin des années 2000, avec Lille-3 comme précurseur (2008), bientôt suivie par les universités de Grenoble et de Lyon³⁴.

Il faut pourtant attendre le début des années 2020 pour que les établissements de l'ESR, soumis à de nouvelles obligations légales, se dotent massivement de dispositifs pour lutter contre les VSS. Un état des lieux des actions pour l'égalité, publié en octobre 2023, indique que la totalité des établissements ayant répondu à l'enquête (soit 63) possède une mission égalité. Des dispositifs de signalement, ou cellules d'écoute, ont également été instaurées dans les universités : pour la moitié

³² CLASCHEs, « Retourner l'arme du droit. Contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche », *Travail, genre et sociétés*, 2019/2, n° 42, p. 191-194.

³³ MOUR Chloé, *Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur...*, *op. cit.*, p. 37.

³⁴ SIMOES Jennifer, « Protéger la victime et l'institution. Un moment charnière de la lutte contre les violences de genre dans l'enseignement supérieur » [en ligne], *Panthère Première*, publié le 23 août 2023 [consulté le 10 janvier 2024]. URL : <https://pantherepremiere.org/texte/protger-la-victime-et-linstitution/>

d'entre elles, elles sont actives depuis 2021 seulement³⁵. Selon des recherches menées sur les sites officiels des universités, seul un établissement de mon panel n'a encore rien mis en place : il s'agit de l'université de Guyane.

Dans les années 2020, la lutte contre les VSS à l'université s'amplifie. Les établissements de l'ESR sont désormais dans l'obligation de produire des Plans pluriannuels d'égalité qui doivent comporter un volet « violences et discriminations ». Le 15 octobre 2021, Sylvie Retailleau, alors ministre de l'ESR, lance le plan national « Renforcer. Ne rien laisser passer » (pluriannuel 2021-2025)³⁶. Lors des entretiens menés pour cette étude, plusieurs personnes ont indiqué utiliser les ressources créées par le ministère (MOOC, guides de prévention, etc.) ou avoir bénéficié d'une des formations VSS proposées par le ministère. Dans le cadre de ce Plan 2021-2025, deux appels à projets ont été lancés en 2021 et 2022, à destination des établissements de l'ESR, pour « soutenir la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». En 2021, 50 lauréats (dont 26 universités) ont bénéficié d'une enveloppe totale de 750 000 €. En 2022, 42 projets ont été retenus (dont 17 émanant d'universités), pour un budget de 900 000 €³⁷.

Les universités sont donc soumises à un grand nombre d'obligations en ce qui concerne la lutte contre les VSS. En contrepartie, elles bénéficient d'un appui certain de leur ministère de tutelle, à la fois dans la communication volontariste sur le sujet et à travers un effort de financement. Ainsi, la majorité des universités ont mis en place les dispositifs demandés. Nous sommes aujourd'hui dans un moment charnière car les plans pluriannuels de 2021-2023 arrivent à leur terme ; il va être nécessaire à la fois de les évaluer et de produire de nouveaux plans pour 2024-2027.

Toutefois, il convient d'apporter quelques nuances à ce qui vient d'être dit. Entre les annonces gouvernementales, celles des établissements et la réalité du terrain, il existe souvent un fossé.

Un manque de personnel, d'argent, de temps

La première difficulté tient au manque de personnels pour faire vivre réellement les missions Égalité. Si 69 % des missions disposent de personnel dédié, en moyenne cela se limite à 2,1 ETP par établissement³⁸. Et si certain·es agent·es sont titulaires (avec un quota horaire), d'autres sont contractuel·les, engagé·es à temps plein mais de manière précaire (pour des missions d'un an, en général). Du côté des dispositifs de signalement, les cellules d'écoute sont constituées, en moyenne de huit personnes

³⁵ *Les actions pour l'égalité, op. cit.*

³⁶ « Université : lancement d'un plan d'action contre les violences sexuelles et sexistes » [en ligne], *Service public France*, publié le 30 août 2022 [consulté le 8 août 2023]. URL : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15256>. 21 mesures sont alors proposées, articulées autour de 4 axes : plan de formation et sensibilisation massif, pour toute la communauté de l'ESR ; renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement ; communication renforcée : prévenir, se sentir concerné, mieux connaître ; valorisation de l'engagement étudiant et de l'engagement des personnels.

³⁷ « Un an du Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Renforcer. Ne rien laisser passer » [en ligne], dossier de presse, ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, 9 octobre 2022 [consulté le 18 janvier 2023]. URL : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/dossier-de-presse---un-an-du-plan-national-de-lutte-contre-les-vss-24568.pdf> Les 17 universités sont CY Cergy, La Rochelle, Sorbonne Université, Picardie Jules Verne, Clermont-Auvergne, Côte d'Azur, Besançon, Caen Normandie, La Réunion, Lille, Nouvelle-Calédonie, Reims, Rouen Normandie, Toulon, Tours, Orléans, Grenoble, Paris-Panthéon-Assas et Paris Saclay.

³⁸ Ce chiffre est à mettre en perspective avec le nombre d'étudiant·es accueilli·es : sur les 66 universités de mon panel, 48 comptabilisent entre 11 417 et 78 763 étudiant·es. Et plus de la moitié, soit 36 établissements, embauchent entre 57 et 943 personnels (sources : données ESGBU, 2022). 2,1 ETP pour gérer une telle population, cela semble bien mince.

(avec une grande variété de situations, allant de 2 à 26)³⁹. Les écoutant·es, qui peuvent faire partie de la population étudiante, sont bénévoles dans l'immense majorité des cas. Dans le même ordre d'idée, le déploiement d'un réseau de référent·es Égalité, dans les différentes composantes et dans les services de l'université, est minoritaire. Quand il existe, les référent·es ne disposent pas toujours d'un temps dédié (sous la forme de décharge) et encore moins de prime (alors qu'il s'agit bien d'un travail supplémentaire).

La deuxième difficulté concerne la grande diversité des sujets qu'il incombe aux missions Égalité de traiter. Dans 63 % des cas, les missions sont en charge à la fois de la lutte contre les VSS, contre les LGBTQI-phobies et contre le racisme et l'antisémitisme. Ce très large périmètre d'intervention n'est malheureusement pas accompagné de moyens financiers suffisants – en moyenne, le budget total ne dépasse pas 50 000 € par an⁴⁰ – ni, on l'aura compris, de moyens humains à la hauteur. Tout cela aboutit à un épuisement et un découragement des personnes : « On fait un peu tout sans avoir l'impression de faire grand-chose », déplore une ancienne chargée de mission, interrogée par la journaliste Jennifer Simoes⁴¹. Résultat, un *turn-over* est constaté un peu partout, à l'image de l'université de Tours : « Ça bouge beaucoup, les gens arrêtent, certains ont été frustrés et ressentent l'impression d'être inutiles⁴² ».

On peut également questionner les motivations utilitaristes de certaines présidences d'université, en premier lieu desquelles le *pinkwashing*⁴³ et le féminisme de marché (pour qui l'égalité se justifie au nom de la performance qu'elle peut apporter), dans un contexte de mise en concurrence des établissements et de course aux labels⁴⁴. L'engagement devient alors posture et les outils « informatifs et symboliques » sont préférés aux « volets de la prévention et de la formation » qui, eux, ne sont pas mis en œuvre⁴⁵.

Le déséquilibre criant entre signalements et sanctions

Enfin, il convient de s'attarder sur la critique principale faite à ces dispositifs (missions et cellules d'écoute) : face aux signalements, de plus en plus nombreux à mesure que les outils et la communication s'améliorent, les réponses disciplinaires

³⁹ *Les actions pour l'égalité...*, op. cit.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ SIMOES Jennifer, « Protéger la victime et l'institution... », art. cit.

⁴² Entretien avec Sandrine Vrignaud, magasinière au SCD de l'université de Tours, référente Égalité, le 9 octobre 2023.

⁴³ Cette pratique consiste à « se donner une image soucieuse d'égalité, sans que cela ne soit suivi dans les faits, à l'image du "greenwashing" pour l'écologie. » (BOUANCHAUD Cécile, « "Le terme de pinkwashing revêt une dimension négative, avec l'idée d'hypocrisie des marques" », *Le Monde*, 26 juin 2021). La chercheuse Saba A. Le Renard propose un concept plus précis, le *Women's Rights Washing*, qu'elle applique aux stratégies politiques de certains pays : « à s'avoir la mobilisation des droits des femmes dans le but de redorer l'image d'un pays ou de conforter des relations bilatérales. [...] l'image d'un pays comme "avancé" ou faisant des efforts en termes de droits des femmes est devenue désirable » (LE RENARD Saba A., « *Women's Rights Washing*. La circulation sélective des "droits des femmes saoudiennes" entre diplomatie, médias et mobilisations », CIRSTOCEA Ioana, LACOMBE Delphine, MARTEU, Élisabeth, *La globalisation du genre. Mobilisations, cadres d'actions, savoirs*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2018, p. 253-270).

⁴⁴ MOUR Chloé, *Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur...*, op. cit. : « Elle m'explique que dans le cadre de la restructuration de son université, le service égalité aura un périmètre d'action plus large que l'égalité femmes-hommes : il inclura le handicap, la diversité, « dans une vraie logique RSE. C'est le vocabulaire de l'entreprise qui arrive à l'université ! », observe Laurence en riant. » (p. 66).

⁴⁵ MOUR Chloé et SEHLI Linda, « Après #MeToo, l'État est-il devenu un employeur exemplaire ? », CAVALIN Catherine, DA SILVA Jaércio, DELAGE Pauline, DESPONTIN LEFEVRE Irène, LACOMBE Delphine, PAVARD Bibia (dir.), *Les violences sexistes après #MeToo*, Paris, Presses des Mines, 2022, p. 125.

et pénales font cruellement défaut⁴⁶. En 2022, 5 % des signalements ont donné lieu à une sanction disciplinaire et 1,4 % à une sanction pénale⁴⁷.

Lorsque des faits de violence commis par des étudiants sur des étudiantes engendrent une réponse disciplinaire, il n'est pas rare que le tribunal administratif annule la décision ou minimise la sanction⁴⁸. Ce qui est argué c'est, bien souvent, la crainte de nuire à la scolarité/future carrière des jeunes hommes. Cela se nourrit et nourrit ce que d'aucun·es qualifieraient de culture patriarcale, voire de culture du viol⁴⁹.

Du côté du personnel, les signalements sont moins nombreux et les enquêtes encore plus rares. Cela témoigne de « la crainte des personnels de se lancer dans des procédures complexes qu'ils ne maîtrisent pas, et de voir leurs décisions cassées par le tribunal administratif ou le CNESER⁵⁰ ». Ludivine Vagneur, BIBAS à la bibliothèque Diderot de Lyon, référente Égalité et élue CGT déplore également le temps long des démarches :

Ça reste un parcours du combattant. On fait face à un an minimum de traitement ! C'est très long, ça crée des dommages dans les services, une surcharge de travail parce qu'on a déplacé les personnes. À la fin, pour les victimes, la conclusion n'est pas du tout à la hauteur⁵¹.

Cette dissonance, entre résultat espéré par les victimes et résultat obtenu au bout de la procédure, est également constatée par Damien Hamard du SCD de l'université d'Angers⁵². Selon lui, un flou continue d'entourer la nature des dispositifs de signalement. Les attentes sont souvent grandes, alors que les cellules d'écoute ne sont pas réellement aptes à qualifier les faits et n'ont pas carte blanche pour poursuivre les affaires. Elles ont avant tout pour mission de recueillir la parole des victimes et de les orienter vers les services ou instances compétents. Damien Hamard tient à préciser que : « On a des règles à suivre, en tant qu'administration. Si la victime ne veut ou ne peut pas faire de signalement, l'administration est bloquée ».

Il existe donc une marge d'amélioration importante pour que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles devienne, partout, davantage qu'un simple effet d'annonce et de marketing. Les nerfs de la guerre sont, comme toujours, de l'argent, du temps et du personnel compétent.

Pourtant, il apparaît qu'un changement des mentalités est à l'œuvre depuis quelques années. C'est du moins une impression partagée par toutes les personnes rencontrées pour ce travail. L'effort du ministère de l'ESR est réel, les mouvements

⁴⁶ ANDRO Armelle, « *Mind the Gap* : avancées et résistances dans la prise en charge des violences sexistes et sexuelles dans le monde académique (2002-2022) », *Mouvements*, 2023/1, n° 113, p. 109-118.

⁴⁷ *Les actions pour l'égalité...*, op. cit.

⁴⁸ SIMOES Jennifer, « Protéger la victime et l'institution... », art. cit.

⁴⁹ « La culture du viol est l'environnement social qui permet de normaliser et de justifier la violence sexuelle, alimentée par les inégalités persistantes entre les sexes et les attitudes à leur égard. » (ONU Femmes, « 16 façons de lutter contre la culture du viol » [en ligne], publié le 18 novembre 2019 [consulté le 18 janvier 2023]. URL : <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2019/11/compilation-ways-you-can-stand-against-rape-culture> Voir aussi : REY-ROBERT Valérie, *Une culture du viol à la française*, Paris, Libertalia, 2019.

⁵⁰ SIMOES Jennifer, « Protéger la victime et l'institution... », art. cit. Le CNESER est le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les agents de bibliothèque ne relèvent pas de cette instance.

⁵¹ Entretien avec Ludivine Vagneur, BIBAS à la bibliothèque Diderot de l'ENS de Lyon, le 6 novembre 2023.

⁵² Entretien avec Damien Hamard, conservateur, directeur adjoint du SCD de l'université d'Angers, en charge des archives et de la recherche, le 13 novembre 2023.

sociaux le sont tout autant, et cela a pour conséquence, *a minima*, de forcer la réflexion et le dialogue au sein des équipes, de pousser les gens à s'interroger sur leurs pratiques, sur leurs habitudes et sur les biais de genre qu'ils ont pu intérioriser.

Dans ce contexte universitaire, il convient d'observer de plus près les bibliothèques. Les Services Communs de la Documentation sont-ils partie prenante des dispositifs mis en place ? Sont-ils des relais importants de la lutte contre les VSS ou, au contraire, des espaces marginalisés par les présidences ?

LE SCD : ALLIÉ OU OUBLIÉ DE LA LUTTE CONTRE LES VSS ?

La question de savoir si le SCD est un allié ou un oublié de la lutte contre les VSS, rejoint un problème plus large, celui d'un manque de reconnaissance des bibliothèques au sein des universités. Les présidences peinent souvent à considérer les BU comme des partenaires stratégiques et les associent peu aux prises de décisions et aux politiques transverses⁵³. La loi relative aux libertés et responsabilités des universités (2007) semble avoir creusé davantage la distance :

La LRU a éloigné les directeurs de bibliothèques des conseils, accru le pouvoir des directions générales de service, lesquelles peinent souvent à reconnaître que les bibliothèques contribuent à la politique d'enseignement et de recherche de leur institution [...] Il ne reste qu'à observer la place qu'occupent désormais les bibliothèques et la documentation dans les contrats quinquennaux des établissements pour comprendre qu'elles empruntent une voie difficile⁵⁴.

Un·e bibliothécaire résume ainsi la situation :

On n'est pas considéré comme un partenaire par l'université. On sert à tout, mais on n'est pas un interlocuteur naturel. Pour le schéma directeur de la vie étudiante, qui est en train de se construire, on n'a pas été sollicité. *Idem* pour le schéma directeur numérique. [...] On est un intermédiaire entre pas mal de services, ils nous utilisent beaucoup, mais on est absent des réflexions politiques⁵⁵.

Philippe Liotard, président de la CPED et enseignant-chercheur de l'université Lyon 1, déplore également la trop faible présence des SCD dans les Plans d'action Égalité produits par les établissements. Lors d'une intervention en janvier 2023, il a d'ailleurs encouragé à un rapprochement entre chargés·es de mission Égalité et bibliothécaires. Il a également appelé ces derniers à « aller taper à la porte » des missions pour faire en sorte de figurer dans les Plans pluriannuels, en proposant des

⁵³ KOENIG Marie-Hélène, *Accompagner les transformations du travail en bibliothèque*, Paris, Éditions du cercle de la librairie, 2018.

⁵⁴ MARCEROU-RAMEL Nathalie, « Nouvelles compétences et organisation des bibliothèques », CAVALIER François et POULAIN Martine (dir.), *Bibliothèques universitaires : nouveaux horizons*, Éditions du cercle de la librairie, 2015. Cité par M.-H. KOENIG, *op. cit.*, p. 35.

⁵⁵ Entretien anonymisé.

objectifs de travail sur les questions d'égalité et de diversité⁵⁶. Dans le même ordre d'idée, Thomas Antignac, responsable de la BU de L1 du campus Jussieu (Sorbonne Université), indique que les bibliothèques sont le point aveugle des missions Égalité et qu'un petit nombre de bibliothécaires ont été nommé·es référent·es sur les questions de VSS⁵⁷. Voyons ce qu'il en est, à l'échelle nationale.

État des lieux : les référent·es Égalité en SCD

En réalité, 17 SCD parmi les 66 universités françaises ont désigné un·e référent·e Égalité – dans de très rares cas, plusieurs. Pour deux autres, la nomination sera effective dans le courant de l'année 2024. Un peu moins de 30 % des SCD s'impliquent donc officiellement dans les missions Égalité de leur établissement. Le tableau suivant permettra d'incarner ce chiffre. J'y fais apparaître les réponses obtenues de la part des bibliothécaires (questionnaire et entretiens) et celles obtenues par consultation des sites institutionnels.

Tableau n° 2 : Des référent·es Égalité au sein des SCD

Université (66)	Référent·e Égalité au sein du SCD (19/66)	
	<i>Par réponses directes</i>	<i>Par consultation du site de l'université</i>
Aix-Marseille	Oui – correspondant·es dans les 17 BU	
Angers	Oui (depuis novembre 2023)	
Antilles		Nomination de 6 référent·es dont 1 BIATSS, prévue par le Plan égalité rédigé en 2021. Rien n'indique que les nominations aient eu lieu.
Artois	Non, mais implication dans le groupe de travail de l'université	
Avignon		<i>Information non-consultable pour le grand public (intranet)</i>
Bordeaux	Non	
Bordeaux Montaigne	Non	
Bourgogne (Dijon)	Réflexion en cours : 4 personnes doivent être nommées pour 2024	
Bretagne occidentale (UBO Brest)		Liste nominative des membres de la Commission égalité, dont un personnel BIATSS.
Bretagne sud (UBS)	Non	

⁵⁶ LIOTARD Philippe, « Enjeux de diversité dans l'enseignement supérieur », Journée d'études « La bibliothèque à l'épreuve de la diversité », Villeurbanne, Enssib, 18 janvier 2023. L'intervention a été enregistrée, elle est disponible en ligne. URL : <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/visionner/71022-enjeux-de-diversite-dans-l-enseignement-superieur>

⁵⁷ Entretien avec Thomas Antignac, responsable de la bibliothèque de L1, site Pierre-et-Marie-Curie, Sorbonne Université, le 29 août 2023.

Caen Normandie		Oui (liste des référent-es sur le site de l'université, une personne au SCD)
Cergy		Création d'un réseau de référent-es prévue dans le Plan égalité et inclusion 2024-2027.
Clermont-Auvergne	Oui	
Corse		<i>Pas d'information</i>
Côte d'Azur	Oui	
Evry-Val d'Essonne	Non	
Franche-Comté (Besançon)	Non	
Grenoble Alpes	Non	
Gustave Eiffel (Marne-la-Vallée)	Oui	
Guyane		<i>La mission égalité n'a pas été créée.</i>
Haute-Alsace (Mulhouse)		La création d'un réseau de référent-es égalité faisait partie du Plan égalité 2021-2023. Rien n'indique qu'il ait été mis en place.
Hauts-de-France (université polytechnique des)	Non	
La Réunion	Non	
La Rochelle		La création d'un réseau de référent-es égalité faisait partie du Plan égalité 2021-2023. Rien n'indique qu'il ait été mis en place.
Le Havre Normandie	Non	
Le Mans	Non	
Lille		La charte égalité mentionne des référent-es parmi le corps enseignant, mais rien pour les services.
Limoges	Oui	
Littoral Côte d'Opale	Oui	
Lyon 1 C. Bernard		Oui, dont 1 personne du SCD
Lyon 2 Lumière		1 référente pour l'université
Lyon 3 J. Moulin	Oui	
Montpellier	Non	
Montpellier 3 P. Valéry		Oui, un réseau de 50 référent-es dont une référente au SCD.
Nantes	Pas encore, mais doit être nommé-e en 2024	
Nîmes	Non	
Nouvelle Calédonie		Une charte de 2019 indique la volonté de nommer une personne référente, mais rien

		ne semble avoir été mis en place (pas d'informations plus récentes).
Orléans		1 référent pour l'université.
Paris 1 (Panthéon Sorbonne)	Non	
Paris 3 (Sorbonne Nouvelle)	Non	
Sorbonne Université	Oui	
Paris 8 (Vincennes Saint-Denis)	Oui	
Paris 10 (Nanterre)		1 chargé de mission égalité, épaulé par un comité consultatif dans lequel sont présents 2 personnels BIATSS.
Paris 12 (UPEC)		1 référente pour l'université.
Paris 13 (Paris Nord)	Non	
Paris Cité	Oui	
Paris Panthéon Assas		Mention de référents égalité dans le Plan égalité 2022-2024, sans précision. 2 personnes référentes, membres du corps enseignant, dans l'organigramme de 2023.
Paris Saclay	Non	
Pau et Pays de l'Adour	Non, mais une enquête a été menée à l'université de mai à septembre 2023. Analyse des résultats à venir.	
Perpignan via Domitia		<i>Pas d'information</i>
Picardie Jules Verne (Amiens)		Réseau de référent·es clairement identifié (un·e par composante), mais pas de référent pour le SCD.
Poitiers	Oui	
Polynésie Française		2 chargées de mission pour l'université
Reims Champagne-Ardennes		1 référente pour l'université
Rennes 1	Non	
Rennes 2	Non, mais la VP QVT est une bibliothécaire (bibliothèque associée, Emmanuelle Smirou)	
Rouen Normandie	Non	
Savoie Mont Blanc (Chambéry)		La création d'un réseau de référent·es égalité faisait partie du Plan égalité 2021-2023 (4 pers, une par site).

		Rien n'indique qu'il ait été mis en place.
Saint-Étienne J. Monnet		La création d'un réseau de référent·es égalité faisait partie du Plan égalité 2021-2023. Rien n'indique qu'il ait été mis en place.
Strasbourg	Oui	
Toulon	Non	
Toulouse Capitole		1 référente pour l'université.
Toulouse 2 J. Jaurès	Non	
Toulouse 3 P. Sabatier		1 chargée de mission et 5 référent·es (3 pour le volet « Vie étudiante » et 2 pour le volet « RH »).
Tours	Oui	
Versailles Saint-Quentin		1 chargé·e de mission pour l'université.

Les bibliothécaires référent·es Égalité qui ont répondu à mes questions partagent les inquiétudes et déceptions présentées plus haut : le manque de moyens (financiers et humains) pousse les gens à « bidouiller », à « faire pour pas cher » ; l'impression d'être inutiles entraînent de la frustration et des départs. Pourtant, ce qui apparaît aussi, c'est l'opportunité que représente une telle nomination au sein du SCD. Nathalie Roland, qui vient d'être désignée référente au SCD de l'université d'Angers, explique :

Je n'ai pas hésité à me présenter, c'est une opportunité à saisir et une façon de gagner en légitimité. Personne ne parle de ces sujets-là, comme si c'était tabou ! Cette posture de référente va peut-être changer les choses, déclencher une interrogation chez les uns et les autres⁵⁸.

Pour Thomas Antignac, nommé en octobre 2023, c'est une question stratégique dont devraient se saisir tous les SCD : « Avoir un référent égalité c'est intéressant politiquement, tout comme avoir un référent Développement durable, car ces référents transversaux représentent un lien avec la direction de l'université⁵⁹ ».

Quand le dialogue se crée entre présidence et SCD

Parmi la vingtaine d'établissements identifiés ci-dessus, l'un fait réellement figure d'exception : il s'agit du SCD d'Aix-Marseille université, dirigé par Johann Berti. Il me permet de présenter une situation dans laquelle les relations entre bibliothèque et présidence sont nombreuses et florissantes, y compris pour ce qui est de la lutte contre les VSS.

Aix-Marseille université est le résultat d'une fusion qui a eu lieu en 2012. Dès sa naissance, l'AMU a été dotée d'une vice-présidence Égalité femmes/hommes. En 2020, la nouvelle gouvernance a adopté le slogan « Socialement engagée » et

⁵⁸ Entretien avec Nathalie Roland, magasinier·e et référente Égalité au SCD de l'université d'Angers, le 13 novembre 2023. Le jour de notre entretien, N. Roland venait d'apprendre que sa candidature avait été retenue. Elle a été officiellement nommée à cette fonction en janvier 2024.

⁵⁹ Entretien avec Thomas Antignac, responsable de la bibliothèque de L1, site Pierre-et-Marie-Curie, Sorbonne Université, le 29 août 2023.

l'engagement s'est concrétisé, notamment, en 2022 avec la création du SPRE⁶⁰ (Service spécifique pour le respect et l'égalité). Avant cela, il existait une adresse générique pour effectuer un signalement. On pouvait également contacter la médecine du travail, la psychologue, le service juridique, etc. Aux dires de Johann Berti : « Tout était très éparpillé. Aujourd'hui, tout est centralisé avec un triptyque psychologue, personnel juridique et personnel administratif. C'est inédit dans le contexte français⁶¹ ! ». Par ailleurs, une commission RSE (Responsabilité sociétale et environnementale) a été mise en place et a identifié trois grands axes d'action – l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les VSS, le développement durable, l'accessibilité et les questions liées aux handicaps.

Dans chaque service, y compris au SCD, un·e référent·e a été désigné·e pour chacun des grands axes. C'est ainsi que Gaylord Mochel-Sarselle a été recruté au SCD, comme chargé de mission formation et référent sur les questions d'égalité et de handicap ; la fiche de poste indiquait d'emblée cette activité, quasiment identifiée à un mi-temps⁶². Aujourd'hui, trois binômes se sont constitués (un pour chaque axe), épaulés par des relais de proximité (ou correspondant·es) dans les 17 bibliothèques qui composent le SCD. Ce réseau fonctionne réellement depuis 2023 et doit donc encore s'organiser et faire ses preuves. Mais un tel réseau de référent·es et correspondant·es, à l'échelle d'un SCD, est unique en France et il convient de saluer l'initiative. Johann Berti et Gaylord Mochel-Sarselle ont tous deux insisté sur le fait que cette politique était une émanation directe de la présidence de l'AMU. Si le SCD est exemplaire, c'est bien parce que l'AMU est « Socialement engagée » et parce qu'elle intègre pleinement les bibliothèques dans ses choix stratégiques.

L'université de Strasbourg mène également une politique volontariste de lutte contre les VSS, dans laquelle elle inscrit fortement le SCD. C'est du moins l'avis de Nathalie Frayon, bibliothécaire responsable du service aux publics et de la qualité de l'accueil⁶³. Point commun avec l'AMU : l'université de Strasbourg a, elle aussi, créé une vice-présidence Égalité et s'est engagée dès les années 2010 pour produire des documents réglementaires, à l'image d'un guide « VSS au travail ». Par ailleurs, l'université de Strasbourg est l'une des premières à avoir mis en place une convention avec une association (SOS France Victimes 67) pour assurer le versant pénal des signalements et pour former les personnels, dont les bibliothécaires. Sur le terrain, la mission Égalité mobilise les bibliothèques, à la fois pour diffuser ses productions (flyers, livrets, affiches) et pour utiliser ses espaces⁶⁴. Et cela a un impact positif sur les projets menés au sein du SCD : Nathalie Frayon et son collègue Damien Laplanche (responsable des formations) sont en train de créer un pack pour les agents d'accueil, pour savoir repérer les violences et apprendre à réagir face à une situation de VSS. Selon Nathalie Frayon : « On est dans une université où la

⁶⁰ Trois professionnelles ont été engagées à plein temps (une juriste, une psychologue et une assistante sociale). Elles sont indépendantes et leur bureau a sa propre entrée, pour garantir la confidentialité. Voir : SIMOES Jennifer, « Protéger la victime et l'institution... », art. cit.

⁶¹ Entretien avec Johann Berti, directeur du SCD d'Aix-Marseille université, le 29 août 2023. Si J. Berti précise « dans le contexte français », c'est parce que la VP Égalité, Isabelle Régnier, s'est inspiré du dispositif de l'université de Montréal pour mettre en place le SPRE.

⁶² Entretien avec Gaylord Mochel-Sarselle, conservateur, chargé de mission formation, référent Égalité et référent Handicap au SCD de l'AMU, le 14 septembre 2023.

⁶³ Entretien avec Nathalie Frayon, bibliothécaire responsable du pôle service aux publics et qualité de l'accueil, et référente Handicap, le 4 septembre 2023.

⁶⁴ Le Studium, l'une des 21 bibliothèques du SCD de Strasbourg, dispose d'une grande salle pour les événements de type conférences ou expositions. Il est régulièrement mis au service de la mission Égalité, notamment lors des semaines qui entourent le 8 mars (Journée internationale des droits des femmes). Source : entretien avec N. Frayon.

place des bibliothèques est assez centrale. Il existe un lien fort entre la recherche, l'enseignement et les BU ».

Dans des établissements de plus petite envergure, la bibliothèque peut aussi devenir un relai important pour la direction. Selon Chloé Lailic, responsable de la bibliothèque de l'INSA de Rennes :

On est à l'interface de tous les services, on travaille avec tout le monde et on voit les étudiant-es quotidiennement. Avec l'espace santé, la bibliothèque est clairement identifiée par la direction comme un lieu de lutte contre les VSS⁶⁵.

Là aussi, l'engagement du directeur est reconnu comme un élément central. La nomination, en 2022, de Vincent Brunie à la tête de l'INSA de Rennes a ainsi permis de faire avancer les choses : un nouveau dispositif de signalement a notamment été mis en place et des actions de prévention se multiplient, en collaboration avec l'association étudiante Les Insatisfait·e·s. De plus, Chloé Lailic a été nommée chargée de mission Égalité, ce qui a grandement renforcé sa légitimité sur les questions de VSS et contribué à développer les dynamiques déjà à l'œuvre à la bibliothèque. Selon C. Lailic, un avant/après est palpable : alors que l'équipe des bibliothécaires pouvait être qualifiée de « féministes de service⁶⁶ » et déconsidérée, la nouvelle direction s'appuie désormais sur cet engagement et facilite la réalisation des projets.

Face aux obligations légales et à l'affichage politique du MESR, de nombreux obstacles s'opposent encore à l'éradication des violences sexistes et sexuelles à l'université (en supposant que cette éradication soit possible). Le manque de personnel dédié, payé en conséquence, titulaire de son poste, crée beaucoup d'insécurité et d'épuisement chez celles et ceux qui œuvrent au bon fonctionnement des missions Égalité et des dispositifs de signalement. À cela viennent s'ajouter le temps long des procédures et le défaut de sanctions, durement ressentis par les personnes victimes.

La lutte contre les VSS doit donc encore gagner en force par le biais de politiques nationales de grande envergure, avec les moyens financiers et humains que cela implique. L'université ne peut pas changer seule : elle n'est pas un monde isolé de la société. Il s'y produit les mêmes violences et les mêmes discriminations qu'ailleurs. La lutte contre les VSS doit donc être corrélée, partout, à une éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En cela, les SCD doivent assumer pleinement leur rôle et se positionner comme lieu central de l'information, de la documentation et de la sensibilisation sur ces questions (comme sur les autres). Si les bibliothèques peinent souvent à être considérées par les présidences, elles ont un intérêt stratégique à prendre en charge le sujet des VSS. Elles offriront, d'une pierre deux coups, de la visibilité à cette lutte sociale et une légitimité politique à leur structure, au sein de l'université.

⁶⁵ Entretien avec Chloé Lailic, bibliothécaire responsable de la bibliothèque de l'INSA de Rennes, chargée de mission Égalité, membre de la CPED, le 11 septembre 2023.

⁶⁶ *Ibid.*

Après ce tour d’horizon national, à l’échelle des universités, il convient de se pencher sur notre profession. La lutte contre les VSS se décide, effectivement, au niveau de la présidence, ce qui explique que l’engagement des SCD varie beaucoup d’un établissement à l’autre. Dans la majorité des cas, les SCD ne sont pas intégrés aux dispositifs transverses que sont les missions Égalité. Mais y a-t-il une autre raison à cet effacement, qui relèverait cette fois d’une culture métier et de préjugés propres à notre milieu ? Dans l’imaginaire collectif, les bibliothécaires sont des femmes (de préférence à lunettes, cardigan beige et chignon serré⁶⁷). Cette profession féminisée est-elle, plus qu’une autre, protégée des VSS ? Le virage #MeToo est-il resté sur le seuil des BU, faute de victimes ?

⁶⁷ GARAMBOIS Marie, *Le métier de bibliothécaire à l’épreuve des stéréotypes : changer d’image, un enjeu pour l’advocacy*, mémoire DCB, Enssib, 2016. Voir notamment II/ 2. Analyse de corpus : les clichés ayant trait à la représentation du bibliothécaire dans la culture populaire (p. 19-23).

LES BIBLIOTHEQUES : UN MILIEU FEMININ, EXEMPT DE VSS ?

Selon Anne-Marie Pavillard, les femmes représentent 2/3 du personnel des bibliothèques⁶⁸. Dans le détail, les corps les plus féminisés sont ceux des bibliothécaires (77 %) et des BIBAS (76 %). Les hommes sont davantage représentés aux deux pôles de la profession : 42 % des magasiniers et 45 % des conservateurs généraux sont des hommes⁶⁹. Ce dernier chiffre indique qu'il existe bien un plafond de verre et qu'il faut « rompre avec l'idée selon laquelle les administrations "féminines" seraient moins, voire pas du tout, concernées par les discriminations envers les femmes⁷⁰ ». Dans les bibliothèques, comme ailleurs, plus on s'élève en grade, en responsabilité, en salaire, plus les hommes sont présents : ils sont 23 % des bibliothécaires, 33 % des conservateurs et 45 % des conservateurs généraux. Quand on sait que les VSS sont le fait d'hommes à 97 % et qu'elles apparaissent massivement dans des contextes de domination/subordination, il convient de rester vigilant·es et de ne pas considérer qu'une profession féminine est, *de facto*, protégée. Pour citer Johann Berti :

On a tendance à se dire qu'on est dans un milieu où ces choses-là arrivent peu. Mais en réalité, il n'y a aucune raison que le monde des bibliothèques soit épargné. Si on fait le ratio pondéré au nombre de femmes et d'hommes réellement présents, on trouvera sûrement les mêmes chiffres que dans d'autres milieux professionnels. Pourquoi serions-nous plus vertueux en bibliothèque⁷¹ ?

En effet, il ne faut pas céder au fantasme qui a longtemps prévalu à l'université, dans les milieux intellectuels ou s'identifiant comme progressistes : les VSS existent partout, même chez les cols blancs, mêmes dans les milieux bourgeois et lettrés⁷². Le féminicide de Cécile Poisson-Hussherr⁷³ (en mars 2023) ou la condamnation du poète Jean-Michel Maulpoix à 18 mois de prison avec sursis pour les violences infligées à son épouse (en février 2024) en sont des exemples édifiants.

⁶⁸ PAVILLARD Anne-Marie, « Bibliothécaires : un métier d'hommes ou de femmes ? Retour sur la féminisation d'une profession », SALANOUE Florence (dir.), *Agir pour l'égalité. Questions de genre en bibliothèque*, Villeurbanne, Presses de l'Essib, 2021, p. 33-42.

⁶⁹ *Ibid.*, il s'agit là des statistiques produits par l'Inspection générale des bibliothèques en 2018.

⁷⁰ BERENI Laure, JACQUEMART Alban, LE MANCQ Fanny, MARRY Catherine, POCHIC Sophie et REVILLARD Anne, « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2015/1, n° 513, p. 45-68.

⁷¹ Entretien avec Johann Berti, directeur du SCD d'Aix-Marseille université, le 29 août 2023.

⁷² L'idée d'un « ça n'existe pas chez nous », souvent classiste et/ou raciste, est omniprésente et peut rendre inaudible la parole des victimes dans ces milieux. C'est notamment ce contre quoi lutte le CLASCHES depuis 2002, mais aussi les différents mouvements #MeToo (on pense au récent #MeToo Théâtre, 2022) ou encore les cellules d'enquête des partis politiques (voir Daycard Laurène, « Violences sexistes et sexuelles dans les partis politiques. Au cœur des cellules d'enquête », *La Déferlante*, février 2023, n° 9, p. 30-37). Le groupe Genre Égalité de la CGT-Spercrif s'est heurté à une vive opposition de la CGT, depuis sa création en 2018, qui a finalement poussé à sa dissolution en 2022 (voir BALLON Maëva et TORREZ Flaz, « Les archives, un outil dans la construction d'un rapport de force féministe : l'exemple d'un groupe féministe et syndical », *Glad !*, 2021, n° 11).

⁷³ Cécile Poisson-Hussherr était normalienne, agrégée de lettres classiques et maîtresse de conférences en littérature comparée, à l'université Gustave Eiffel. Elle a été assassinée par son ex-mari, le 20 mars 2023.

UNE PROFESSION FEMINISEE OU LE NOMBRE FAIT LA FORCE ?

Ressenti partagé d'une (relative) sécurité

Les entretiens que j'ai menés durant cette étude ont donné lieu à plusieurs constats. Il convient de préciser que, sur une vingtaine de bibliothécaires rencontrés, 4 sont des hommes, et que les femmes interrogées ont, en grande majorité, plus de 40 ans. Ce dernier point a été mis en avant, plus d'une fois, par les interrogées elles-mêmes. Plusieurs ont vécu des situations de harcèlement sexuel quand elles ont commencé à travailler, dans les années 1980-1990 :

J'ai subi du harcèlement au début de ma carrière, quand j'étais contractuelle. Un homme avait dit, en me voyant, « cette année, elles sont baisables ». Aujourd'hui, à 51 ans, je ne laisse plus rien passer.

Ou encore :

Aujourd'hui j'aurais les billes mais à l'époque je ne savais pas comment qualifier les faits, je n'avais pas pris conscience que c'était une agression sexuelle. (à propos d'un premier emploi en BU, à 23 ans)⁷⁴

Aujourd'hui, ces femmes font le double constat : 1. Qu'elles ne se laisseraient plus faire, 2. Qu'elles sont mieux formées et qu'elles ont les ressources pour réagir. Par ailleurs, les deux représentantes syndicales que j'ai rencontrées (qui sont aussi personnel de bibliothèque) reconnaissent qu'elles n'ont pas été sollicitées par des collègues de la profession pour des faits de VSS. À l'université, c'est bien davantage le corps enseignant qui fait l'objet de signalements et, notamment, les directeurs de thèse⁷⁵. Faut-il en conclure que les bibliothèques offrent une enclave préservée ? Il serait naïf, voire inconscient de le penser. Si la violence sexuelle semble moins présente, le sexisme n'a pas disparu. En voici deux exemples que je laisse anonymes :

Dans mon équipe, un homme me coupait systématiquement la parole en réunion, et souvent de manière violente ou péremptoire, alors que j'étais son encadrante. Un jour, il a vraiment dérapé et ça été, pour moi, l'occasion de le signaler.

Ou bien :

Deux personnes ont été visées par un signalement, dont le responsable de la BU. Il s'agissait de blagues sexistes pendant les pauses déjeuner, dans la salle de pause. Toute une partie de l'équipe participait à cette ambiance. Les blagues qui m'ont été rapportées concernaient des collègues, notamment une femme qui ne voyait pas le problème.

⁷⁴ Je laisse ces deux témoignages anonymes.

⁷⁵ La relation interpersonnelle qui unit un-e doctorant-e à son directeur de thèse, l'autorité symbolique du directeur, et la précarité du doctorat sont autant d'ingrédients qui augmentent les risques de VSS. Voir notamment : ANDRO Armelle, « *Mind the Gap...* », art. cit.; COMBES Adèle B., *Comment l'université broie les jeunes chercheurs. Précarité, harcèlement, loi du silence*, Paris, Autrement, 2022 ; BLIN Simon, « Violences sexuelles dans la recherche : "Doctorante, on est le premier maillon de la chaîne alimentaire" », *Libération*, 27 novembre 2022.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la faible quantité de signalements émanant des bibliothécaires : tendance à minorer les faits, effet de génération⁷⁶, violences plus insidieuses. Pourtant, si un certain nombre de femmes m'ont dit se sentir en sécurité dans leur travail, elles ont aussi conscience que les VSS s'insinuent autrement en bibliothèque : les jeunes collègues monitrices ou contractuelles et les étudiant·es en sont victimes et doivent être protégé·es.

Face au large spectre des VSS : rester vigilant·es

Avant de développer mon propos sur ces deux catégories identifiées, il convient de revenir sur l'association milieu féminisé/absence de VSS. Tout d'abord parce que le sexisme et les discriminations liées au genre et à la sexualité touchent aussi les hommes. Dans deux entretiens, c'est la question de la paternité et de l'engagement des jeunes pères qui a été soulevée. Des congés paternité prolongés ou un passage à temps partiel peuvent faire l'objet de moqueries de la part de collègues et/ou d'incompréhension du côté de la hiérarchie :

Un collègue a été pris à partie parce qu'il se mettait à 80 % pour s'occuper de son bébé. En pleine réunion, quelqu'un lui a lancé : « Ouais, c'est surtout pour pouvoir jouer aux jeux vidéo, non ? » J'ai réagi immédiatement⁷⁷ !

Il ne s'agit pas là d'une infraction pénale, mais cet exemple peut être qualifié d'agissement sexiste, répréhensible selon l'article L1142-2 du Code du travail ou l'article 6 bis de la loi Le Pors (droits et obligations des fonctionnaires)⁷⁸.

Par ailleurs, une profession féminisée doit faire face aux violences faites aux femmes, dans toutes leurs acceptions. Les personnels de bibliothèque sont confrontés quotidiennement au public, au sein duquel se trouvent des hommes. Si les personnes interrogées ont très peu parlé de violences entre collègues, un grand nombre ont évoqué des cas d'agressions (essentiellement verbales) de la part d'utilisateurs. Enfin, il ne faut pas oublier que les VSS arrivent en premier lieu dans l'espace domestique ou familial⁷⁹. Un milieu féminin a donc plus de risques d'héberger, en son sein, des femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques indique d'ailleurs que ces violences doivent « appeler l'attention de l'employeur » et des responsables car elles « sont susceptibles d'affecter la vie professionnelle de l'agent⁸⁰ ». En qualité de conservateur·ices, nous devons donc nous former à reconnaître les signes et être en mesure d'accompagner les collègues dans ce type de situations.

⁷⁶ Les femmes interrogées sont nombreuses à dire que « les femmes d'aujourd'hui » ne laissent plus rien passer et ont une conscience aiguë du sexisme qu'elles subissent au quotidien, dans les différentes sphères de leur vie. En se comparant à cette nouvelle génération, elles indiquent n'avoir pas été éduquées de la même façon, être plus « tolérantes » ou s'en moquer, avoir intériorisé et banalisé les comportements sexistes et les agressions qu'elles ont pu subir. Sur ce sujet des différences générationnelles, voir : BAJOS Nathalie, BOZON Michel et l'équipe CSF, « Les violences sexuelles en France : quand la parole se libère », *Population & Société*, mai 2008, n° 45, p. 1-4.

⁷⁷ Entretien avec une bibliothécaire d'une université de la région Centre, anonymisé, le 15 septembre 2023.

⁷⁸ DE HAAS Caroline, *En finir avec les violences sexistes et sexuelles...*, op. cit.

⁷⁹ DAGORN Johanna, « La majorité des violences faites aux femmes ont lieu au sein des foyers » [en ligne], *Slate*, publié le 25 novembre 2021 [consulté le 22 février 2024]. URL : <https://www.slate.fr/story/219648/femmes-violences-conjugales-plus-frequentes-espaces-privés-foyers> ; GAROFALO Sabrina, « Violence domestique et pandémie. Changements et perspectives », *Revue Sciences et actions sociales*, n° 15, 2021.

⁸⁰ *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique...*, op. cit., p. 53-54.

À l'intersection des violences et des discriminations

Élisabeth Collin-Canto, référente Égalité du SCD de Paris-Cité, a été contactée par une jeune femme qui se sentait vulnérable lorsqu'elle quittait la BU des Grands-Moulins le soir :

Cette jeune femme est en situation de handicap, elle marche avec une canne. Quand elle sort en hiver après 20h, le chemin jusqu'au métro est peu fréquenté et il fait nuit. Elle a alors l'impression d'être une cible⁸¹.

Le ressenti d'une plus grande vulnérabilité des femmes en situation de handicap se vérifie dans la statistique⁸². En 2022, LADAPT (L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) a diligencé une étude, en partenariat avec l'IFOP, intitulé « Femmes Handicap – Travail ». Les résultats sont sans appel : une femme handicapée sur deux a déjà fait l'objet de moqueries et propos vexants (contre 33 % dans la population féminine générale), 1/3 des femmes interrogées a subi du harcèlement sexuel, 23 % des violences conjugales. 16 % des femmes handicapées déclarent avoir été violées (contre 9 % dans la population générale). LADAPT analyse ces chiffres :

Comment expliquer cette surexposition des femmes en situation de handicap aux violences sexuelles ? Essentiellement car leur situation de vulnérabilité physique, psychologique et économique les expose davantage aux comportements de prédation⁸³.

Les femmes handicapées se trouvent à l'intersection des discriminations : elles subissent le sexisme, mais aussi le validisme⁸⁴ et, souvent, leur situation économique précaire les place en position subordonnée. Selon l'Observatoire des inégalités, 20 % des personnes handicapées vivent en dessous du seuil de pauvreté (un taux qui ne dépasse pas 13 % pour les personnes valides⁸⁵). Dans cette population, les femmes sont encore plus touchées par la précarité économique et par les difficultés à accéder à l'emploi⁸⁶.

⁸¹ Entretien avec Élisabeth Collin-Canto, responsable de la bibliothèque des Grands-Moulins de l'université Paris-Cité et référente Égalité pour le SCD, le 4 juillet 2023.

⁸² « Surexposées aux violences sexuelles, les femmes handicapées victimes d'une "triple peine" », *Libération* et *AFP*, publié le 27 mars 2023 [consulté le 24 février 2024]. URL : https://www.liberation.fr/societe/droits-des-femmes/surexposees-aux-violences-sexuelles-les-femmes-handicapees-victimes-dune-triple-peine-20230327_P2N53AW5ZJHRFK5APNWXE4E62Y/

⁸³ « Être une femme en situation de handicap : la double peine ? Enquête IFOP x LADAPT » [en ligne], site de LADAPT, publié le 9 novembre 2022 [consulté le 23 février 2024]. URL : <https://www.ladapt.net/actualite-etre-une-femme-en-situation-de-handicap-la-double-peine-enquete-ifop-x-ladapt>

⁸⁴ Le validisme est « un rapport social de pouvoir visant le plus souvent les personnes handicapées, dites aussi handies, celles qui contreviennent à la norme qu'est l'absence de maladie ou d'"infirmité". Dans un registre plus militant, on considère le validisme comme une oppression systémique, comme le racisme ou le sexisme » (GERMES Méline, « Handies-féminismes. Lutttes antivalidisme », DORLIN Elsa (dir.), *Feu ! Abécédaire des féminismes présents*, Paris, Libertalia, 2021, p. 267-279).

⁸⁵ « Le handicap expose à la pauvreté et aux bas niveaux de vie » [en ligne], site de l'Observatoire des inégalités, publié le 31 décembre 2022 [consulté le 23 février 2024]. URL : <https://www.inegalites.fr/Le-handicap-expose-a-la-pauvrete-et-aux-bas-niveaux-de-vie>

⁸⁶ ROGERET Cassandra, « Handicap, genre et précarité en emploi : une étude alarmante » [en ligne], *Handicap.fr*, publié le 4 mars 2023 [consulté le 24 février 2024]. URL : <https://informations.handicap.fr/a-handicap-genre-et-precarite-emploi-etude-alarmante-34531.php/true> L'article s'appuie sur les résultats d'une recherche menée à Sciences Po entre avril 2020 et juin 2022, « Handicap, genre et précarité professionnelle », financée par la Firah (Fondation internationale de la recherche appliquée sur le handicap).

En bibliothèque, la question du handicap se pose autant dans les équipes que dans l'accueil du public. En qualité de manager, une plus grande vigilance est donc de rigueur vis-à-vis des personnels bénéficiant de la RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Il faut avoir en tête la diversité des discriminations qui se conjuguent et peuvent, éventuellement, compliquer le travail de ces agent·es – et surtout des femmes pour ce qui est des VSS. L'accueil de publics en situation de handicap doit également se faire en ayant conscience de ces problématiques. Pour cela, un dialogue renforcé entre référent·es Égalité et référent·es Handicap⁸⁷ ne pourra être que bénéfique.

À l'intersection des discriminations, se trouvent aussi les personnes LGBTQI+ et les personnes racisées. Au sein de ces populations, le risque de VSS peut être plus élevé (les femmes lesbiennes et bisexuelles sont, par exemple, plus exposées au harcèlement sexuel dans l'espace public et sur leur lieu de travail⁸⁸) mais surtout, la parole des victimes est négligée voire silencieuse. C'est le constat que dresse Kharoll-Ann Souffrant à propos des femmes noires victimes de violences sexuelles⁸⁹. #MeToo est, en cela, très représentatif. L'ampleur prise par ce mouvement en 2017, suite au message de l'actrice états-unienne blanche Alyssa Milano, a mis dans l'ombre l'origine du hashtag : « En réalité, Tarana Burke avait, dès 2006, créé Me Too, une association new-yorkaise de lutte contre les violences sexuelles infligées aux petites noires issues de quartiers populaires⁹⁰ ».

Là encore, la vigilance est de mise vis-à-vis des équipes et du public. Les VSS ne peuvent pas être envisagées de manière décorrelée des autres discriminations. Le *continuum* des violences sexuelles est à repenser dans les logiques de l'intersectionnalité⁹¹.

⁸⁷ « Le référent handicap : votre allié pendant vos études supérieures », site Mon parcours handicap.gouv.fr. URL : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/actualite/le-referent-handicap-votre-allie-pendant-vos-etudes-superieures-0>
Tous les établissements de l'ESR sont dans l'obligation de nommer un référent handicap.

⁸⁸ *Les Françaises et le harcèlement dans les lieux publics*, IFOP, département « Genre, sexualités et santé sexuelle », 2018. URL : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/05/harcèlement_public_cp_ifop.pdf

⁸⁹ SOUFFRANT Kharoll-Ann, *Le privilège de dénoncer. Justice pour toutes les victimes de violences sexuelles*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 2022.

⁹⁰ MURHULA Christelle, « Tarana Burke, la lanceuse méconnue de #metoo » [en ligne], *Le Monde*, publié le 5 octobre 2020 [consulté le 24 février 2024]. URL : https://www.lemonde.fr/m-le-mag/article/2022/10/05/tarana-burke-la-lanceuse-meconnue-de-metoo_6144424_4500055.html

⁹¹ ULMI Nic, « Les violences sexuelles, à l'intersection de multiples discriminations », *Hémisphères*, n° 20, janvier 2021. Le concept d'intersectionnalité a été théorisé par la féministe états-unienne Kimberlé Crenshaw, en 1989 (« Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, 1, 1989, p. 139-167).

LES MONITRICES ETUDIANTES : « DES PROIES FACILES EN SERVICE PUBLIC⁹² » ?

Des conditions de travail à risques

En bibliothèques universitaires, le nombre de moniteur·ices étudiant·es est en augmentation depuis quelques années⁹³, principalement pour répondre aux besoins créés par l'extension des horaires d'ouverture. 46 des 66 universités de mon panel ont obtenu le label NoctamBU+ pour une ou plusieurs de leurs bibliothèques. Cela signifie que les BU en question restent ouvertes, au minimum, 63h par semaine et 245 jours par an⁹⁴. Dans ces établissements, passé 19h, le personnel sur place se résume souvent à une poignée de moniteur·ices étudiant·es et à des agents de sécurité. Le personnel titulaire est, quant à lui, extrêmement réduit, voire absent. Selon Agnès D'halluin, conservatrice à l'ENS de Lyon : « Avec l'extension des horaires depuis 2021, on a recruté beaucoup de moniteurs et monitrices, et les cas de harcèlement s'en sont trouvés démultipliés⁹⁵ ». Alors que les moniteur·ices font partie du personnel de la bibliothèque, en qualité de vacataires, certain·es des enquêté·es ont reconnu qu'ils étaient un « point aveugle⁹⁶ », « un trou dans la raquette⁹⁷ » concernant la formation et la prévention aux VSS. Pourtant, cette population est particulièrement susceptible d'être confrontée aux agressions sexistes et sexuelles⁹⁸, du fait de ses activités au sein des BU – en accueil, toujours en poste au sein de l'espace public – et du fait de ses caractéristiques – population jeune et majoritairement féminine, dans un entre-deux parfois inconfortable étudiante/personnel.

Une ancienne monitrice de l'université d'Angers m'a ainsi rapporté deux incidents, l'un concernant un usager, l'autre un agent de sécurité. Dans le premier cas, l'usager avait retrouvé la jeune femme sur les réseaux sociaux et avait commencé à lui écrire, ce qui l'avait effrayée. Le second incident s'est produit à la fin d'une journée de travail, alors qu'elle avait mis de la musique pour ranger les livres :

⁹² J'emprunte cette expression à Ludvine Vagueur, BIBAS à la bibliothèque Diderot, ENS de Lyon (entretien du 6 novembre 2023) : « On leur a donné des formations sur les VSS parce qu'ils étaient des proies plus faciles en service public que les bibliothécaires ».

⁹³ Entre 2013 et 2022, on est passé de 2 221 à 2 752 emplois étudiants en bibliothèque (en personnes physiques). Ces chiffres, fournis par l'ESGBU, doivent être rapportés au nombre d'établissements interrogés, soit 71 universités pour 2013 et 65 pour 2022. Ce qui fait une moyenne de 31 moniteur·ices étudiant·es par SCD en 2013 et 42 en 2022.

⁹⁴ « Mise à jour de la liste des bibliothèques labellisées NoctamBU+ : une nette progression » [en ligne], site du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, publié le 4 mars 2020 [consulté le 22 janvier 2023]. URL : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/mise-jour-de-la-liste-des-bibliotheques-labellisees-noctambu-une-nette-progression-45992>

⁹⁵ Entretien avec Agnès D'halluin, conservatrice, responsable de la bibliothèque Diderot, ENS de Lyon, le 13 septembre 2023.

⁹⁶ Entretien avec Johann Berti, directeur du SCD de l'AMU, le 29 août 2023.

⁹⁷ Entretien avec Élisabeth Collin-Canto, responsable de la bibliothèque des Grands-Moulins de l'université Paris-Cité et référente Égalité pour le SCD, le 4 juillet 2023.

⁹⁸ COUTURIER Alexandre, *Prendre en compte la santé mentale des publics en bibliothèque universitaire*, mémoire DCB, 2023. « Une attention particulière doit également être portée sur les moyens de lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (VSS) et sur les personnes qui peuvent en être victimes. Par exemple, les moniteurs et particulièrement les monitrices étudiant·es sont notamment à risque de devoir gérer des situations difficiles ou conflictuelles du fait de leurs horaires de travail où l'encadrement est moins présent. » (p. 38).

On a commencé à danser avec une autre monitrice et l'agent s'est approché de nous en disant « Bah allez-y, continuez ». Il a aussi voulu s'immiscer dans nos discussions. On était très mal à l'aise⁹⁹.

Les agents de sécurité sont, le plus souvent, des prestataires extérieurs, ce qui complexifie le dialogue avec la direction du SCD. Hormis cet exemple, on me les a plutôt présentés comme de véritables soutiens face aux agresseurs. Toutefois, ils ne sont pas dans un rapport hiérarchique avec les encadrant·es de la BU dans laquelle ils travaillent et, de ce fait, les rapports d'incident (s'ils en écrivent) sont adressés à leur employeur et non au SCD. Il est donc arrivé qu'une situation soit gérée sur le moment par un agent de sécurité mais qu'on ne puisse y donner suite, faire un signalement, lancer des poursuites, faute de rapport enregistré à la bibliothèque et donc faute de description détaillée des événements. L'ancienne monitrice d'Angers affirme que les deux incidents ont été traités rapidement par la direction du SCD et que les dénouements ont répondu à ses attentes ; elle insiste sur le positionnement et l'écoute attentive de Nathalie Clot. Il apparaît que tout dépend de la mise en place volontariste d'un échange entre responsables et moniteur·ices car, dans les faits, les interactions sont peu nombreuses. D'une certaine façon, cela protège les moniteur·ices de l'éventuelle prédation des agents de la bibliothèque. Mais, revers de la médaille, ils et elles sont ainsi exposés·es au public dans des moments propices aux agressions (le soir, dans des équipes réduites et jeunes qui peuvent paraître plus vulnérables). Les monitrices sont aussi susceptibles d'être agressées par leurs collègues moniteurs.

Depuis peu, l'université d'Angers expérimente un système de « navettes » pour accompagner les monitrices de la BU Belle-Beille jusqu'au tramway, lorsqu'elles finissent tard le soir. Plus exactement, il s'agit de réactiver un système qui avait été mis en place, puis abandonné faute de demandes, dès l'ouverture de Belle-Beille en 2009. Récemment, plusieurs monitrices étudiantes ont aperçu un homme qui semblait les guetter à la fermeture de la bibliothèque. Traverser le campus de nuit était devenu une source d'inquiétude pour certaines d'entre elles. Nathalie Clot a donc choisi de réactiver le dispositif des navettes. Concrètement, des agent·es se portent volontaires pour faire le chemin avec leurs jeunes collègues. Selon N. Clot c'est une façon de dire « on vous prend au sérieux, on ne prend pas les choses à la légère. Et ça montre que la culture commune évolue sur ces questions¹⁰⁰ ».

Les moniteur·ices sont de jeunes travailleur·euses pour qui cet emploi est parfois le premier ; un emploi vacataire donc précaire par définition¹⁰¹. La méconnaissance du monde du travail et la crainte de perdre un revenu parfois nécessaire à la poursuite

⁹⁹ Entretien avec une ancienne monitrice de l'université d'Angers, anonymisé, le 13 novembre 2023.

¹⁰⁰ Entretien avec Nathalie Clot, directrice du SCD de l'université d'Angers, le 13 février 2024.

¹⁰¹ À la fin de l'année 2023, deux exemples de grèves en bibliothèques rappellent que ces dernières fonctionnent, de plus en plus, grâce au travail de personnel précaire. Voir : « Face à la précarité et aux bas salaires, les moniteurs étudiants de Paris-Cité en grève » [en ligne], *Révolution permanente*, publié le 23 octobre 2023 [consulté le 22 janvier 2024]. URL : <https://www.revolutionpermanente.fr/Face-a-la-precarite-et-aux-bas-salaires-les-moniteurs-etudiants-de-Paris-Cite-en-greve-le-24> ; « "On fait le boulot que personne ne veut faire" : entretien avec des vacataires grévistes de la BPI » [en ligne], *Révolution permanente*, publié le 23 décembre 2023 [consulté le 22 janvier 2024]. URL : <https://www.revolutionpermanente.fr/On-fait-le-boulot-que-personne-ne-veut-faire-entretien-avec-des-vacataires-grevistes-de-la-BPI>

de leurs études sont autant de facteurs qui peuvent « faciliter » la survenue de violences et/ou empêcher la dénonciation de ces violences.

C'est pour toutes ces raisons que certains SCD ont choisi de former les moniteur·ices étudiant·es à la lutte contre les VSS. Toulouse 2 et Angers témoignent, par exemple, d'une prise de conscience sur ces questions.

La réponse de certains SCD : former les moniteur·ices

Au SCD de l'université Toulouse 2, un projet de service, intitulé « Lutte contre les discriminations », a été mis en place en 2020, sous la tutelle de Valérie Morell, Manuela Costantini et Élisabeth Gary¹⁰². L'un des axes prioritaires de ce projet de service est la lutte contre les VSS et les violences de genre, et l'une de ses déclinaisons la formation des 90 moniteur·ices recruté·es chaque année :

Cette formation se fait en septembre de chaque année, pour l'entièreté des moniteurs/monitrices. On les fait agir et réagir, notamment via Wooclap. C'est un public très averti, on le voit quand ils posent des questions. Ils ont des attentes fortes. À la fin, on leur demande ce dont ils ont besoin pour continuer ce travail et les cafés-débats sont ressortis comme axe fort à travailler. Ces derniers offrent un espace *safe*, souvent en petit comité, et dans une non-mixité de faits ; c'est un moment très demandé par les étudiantes¹⁰³.

Cette formation est donc un moment d'échanges, plébiscité par les moniteur·ices, et qui offre aussi le grand avantage d'identifier les trois collègues comme des personnes ressources en cas de problème.

Au SCD de l'université d'Angers, Nathalie Clot et Nadine Kiker ont choisi d'ajouter à la formation des moniteur·ices un point sur les VSS. Depuis deux ans, les exemples commentés durant cette formation sont donc de trois ordres : réagir à des propos/situations racistes, grossophobes et à du harcèlement sexuel. Selon Nadine Kiker :

L'important c'est de dire aux monitrices qu'elles sont des adultes et des collègues. Le seul critère c'est : si vous n'êtes pas bien, dans l'embarras, ce n'est pas normal donc il faut venir me voir. C'est important de tenir le même discours aux femmes et aux hommes, qui sont aussi concernés¹⁰⁴.

Là encore, on perçoit la volonté de créer un lien entre agents titulaires et vacataires étudiants. Et selon Nathalie Clot, le résultat a été immédiat : « On a commencé à parler de VSS avec les monitrices, en début d'année et, comme par hasard, des faits nous sont remontés¹⁰⁵ ». Autre élément intéressant, Nadine Kiker insiste sur le fait

¹⁰² Entretien avec Valérie Morell et Manuela Constantini, agentes du SCD de Toulouse 2, le 16 octobre 2023. V. Morell est ingénieure d'études et correspondante formation au SCD. M. Constantini est magasinière, adjointe thématique au COLLEX Études ibériques. Élisabeth Gary est ingénieure d'études, en charge du catalogage et de l'acquisition des collections au Centre de ressources sur les langues.

¹⁰³ *Ibid.*, c'est Valérie Morell qui parle à ce moment.

¹⁰⁴ Entretien avec Nadine Kiker, conservatrice, responsable de l'accueil et de la prévention au SCD de l'université d'Angers, BU de Belle-Beille, le 13 novembre 2023.

¹⁰⁵ Entretien avec Nathalie Clot, directrice du SCD de l'université d'Angers, le 13 novembre 2023.

que les moniteur·ices sont des collègues et doivent être formé·es comme tel. Cela rejoint la réserve formulée par Agnès D'halluin vis-à-vis de la première formation dispensée aux moniteur·ices de sa bibliothèque :

On avait sollicité la chargée de mission Égalité pour mettre en place cette formation VSS, mais elle a avant tout traité les moniteurs comme des étudiants. Manquait alors toute la partie « se positionner en tant que professionnel ». Par exemple, en tant que professionnels, on doit s'appuyer sur un vocabulaire de compétences et de service public¹⁰⁶.

Ce dernier point me semble crucial car, parmi les personnes interrogées, environ 1/3 considère que les moniteur·ices n'ont pas vocation à être formé·es par la bibliothèque sur la question des VSS car cette formation doit être dispensée par leur université et donc dans le cadre de leurs études. Cela pose deux problèmes principaux : 1. Le risque d'une asymétrie au sein des équipes de la bibliothèque (alors qu'il est primordial d'avoir une grille d'analyses commune pour assurer un égal traitement des publics) ; 2. Le pari de dépendre des formations à destination des étudiant·es qui sont largement insuffisantes¹⁰⁷.

LA BU : UN ESPACE A RISQUES POUR LES ETUDIANTES ?

VSS à l'université : quelques chiffres

Selon le *Baromètre 2023* réalisé par l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes, 27 % des étudiant·es déclarent avoir été victimes de VSS ou de LGBTQI-phobies, depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur. 9 % indiquent avoir subi un acte de violence sexuelle¹⁰⁸. Ce dernier chiffre rejoint les résultats de l'enquête Virage, menée en 2022 : à la question « A-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel, dans l'année écoulée », 10,7 % des étudiantes et 4,2 % des étudiants répondent par l'affirmative. L'enquête précise :

Les [étudiantes] sont donc deux fois plus concernées que les [étudiants], avec pour elles des situations se répétant plus fréquemment et d'une intensité plus élevée. [...] Les auteurs sont exclusivement des hommes, le plus souvent des étudiants. Ils sont désignés par 59,5 % des cibles féminines et 44 % des cibles masculines. Viennent en second lieu les personnes extérieures à l'établissement, désignées par 41 % des étudiants et 32,4 % des étudiantes. Enfin, près de 5 % des étudiantes et 3,4 % des étudiants désignent un enseignant ayant une fonction d'encadrant [...]

¹⁰⁶ Entretien avec Agnès D'halluin, conservatrice, responsable de la bibliothèque Diderot, ENS de Lyon, le 13 septembre 2023.

¹⁰⁷ Selon le *Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur* : « Il est nécessaire d'engager un réel travail avec les organismes de formation, les chargé·es de mission égalité, et les associations étudiantes pour généraliser des formations de qualité à l'échelle nationale. » (par l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'Enseignement supérieur, publié le 11 avril 2023, p.142). URL : <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2023/04/Rapport-detaille-Barometre-2023-des-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-lEnseignement-superieur.pdf>

¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 1.

Notons que 5,9 % des étudiantes désignent un membre du personnel administratif, mais qu'aucun étudiant n'est dans ce cas¹⁰⁹.

Pour résumer, à l'image de ce qui se passe partout ailleurs dans la société, les femmes sont plus susceptibles d'être agressées durant leur parcours universitaire. Les agresseurs sont exclusivement des hommes et surtout des étudiants. Mais les VSS peuvent aussi être le fait de personnes extérieures, d'enseignant ou de membre du personnel administratif.

Les agents de bibliothèque sont-ils inclus dans cette dernière catégorie ? Aucune précision n'est donnée. Dans le *Baromètre 2023*, les BU ne sont mentionnées qu'à un seul moment : « Dans 5 % des cas, la tentative d'agression sexuelle a eu lieu au cours de la vie de campus (dans les couloirs, dans une bibliothèque universitaire...)»¹¹⁰. Les membres du CLASCHEs que j'ai rencontrés n'ont été confrontés qu'à un seul cas de VSS ayant eu lieu en bibliothèque¹¹¹. Pourtant, ces données sont à mettre en perspective avec l'expérience des bibliothécaires interrogé·es pour ce mémoire. Dans la quasi-totalité des entretiens, des faits d'exhibition sexuelle et de masturbation m'ont été rapportés – les victimes étaient des étudiantes (ou des monitrices). Travailler en BU c'est donc devoir gérer ce genre de situations, plusieurs fois dans sa carrière, si ce n'est plusieurs fois dans l'année. Pourtant, aucune étude ne s'est concentrée sur cet espace particulier des campus, du moins avant l'initiative de Thomas Antignac, en 2022.

Une enquête sans précédent dans les BU de Sorbonne Université

À la suite d'une série d'agressions sexuelles, commises par un même homme sur au moins 4 jeunes femmes, la BU de L1 du site Pierre-et-Marie-Curie de Sorbonne Université a décidé de lancer une grande enquête. Il s'agissait de « mieux connaître les vécus et avis des étudiantes et des étudiants dans les bibliothèques du Pôle Sciences » et « d'évaluer les différentes situations en bibliothèque afin d'émettre des préconisations relatives au sujet [de l'égalité femmes-hommes et des VSS]»¹¹². Plus de 500 réponses ont été enregistrées, dont 57 % émanant de femmes. 72 % des répondant·es étaient inscrit·es au niveau licence.

Les résultats de cette étude rejoignent les chiffres exposés par le *Baromètre 2023* et l'enquête Virage, ce qui tend à dire que la BU n'est pas un espace protégé et exempt de VSS :

¹⁰⁹ OUADAH-BEDIDI Zahia et HAMEL Christelle, « Subir des violences pendant le cursus universitaire. Résultats de l'enquête Virage-Université à Paris Diderot-IPGP » [en ligne], *Les Cahiers du CEDREF*, 25/2022 [consulté le 23 janvier 2024]. URL : <https://journals.openedition.org/cedref/1909>

¹¹⁰ *Baromètre 2023...*, op. cit., p. 111.

¹¹¹ Entretien avec deux membres du CLASCHEs, le 31 juillet 2023. « Depuis 2019, une seule victime nous a contacté pour une situation en bibliothèque. Il s'agissait d'une lectrice agressée par un lecteur. »

¹¹² ANTIGNAC Thomas, « Résultats de l'enquête Égalité Femmes-Hommes et Violences sexistes et sexuelles », 29 juin 2022, p. 3. Je remercie Thomas Antignac de m'avoir donné accès à ce document interne. L'enquête a été créée à l'initiative de T. Antignac, épaulé par Virginie Papadopoulou qui était alors en stage à la bibliothèque de L1. Sa mise en place s'est faite en collaboration avec la mission Égalité de Sorbonne Université et grâce à l'appui technique de Marion Barratault, responsable du Pôle Évaluation et enquêtes de la Direction de la formation, de l'insertion professionnelle et de la vie étudiante. Le questionnaire a été ouvert du 19 mai 2 juin 2022. Les réponses ont été dépouillées par T. Antignac et M. Barratault.

- 10 % des étudiantes et 3 % des étudiants disent avoir été victime ou témoin d'une situation de VSS à la bibliothèque.
- Dans le détail, 9 % des étudiant·es ont été victimes ou témoins de propos à caractère sexuel, 7 % de voyeurisme, 6 % d'exhibitionnisme, 4 % d'agression sexuelle.

Cette enquête avait aussi pour objectif de recueillir les idées et propositions des étudiant·es afin de mieux combattre les VSS au sein de la bibliothèque. 101 répondant·es ont joué le jeu et leurs réponses ont été prises en compte dans les préconisations formulées par Thomas Antignac. Les étudiant·es insistent sur la communication (affiches, flyers, notamment pour présenter les sanctions encourues et les dispositifs de signalement) et la formation (avec l'idée de rendre les formations obligatoires). La surveillance et le filtrage sont également pointés comme insuffisants. Les étudiant·es se sentiraient plus en sécurité si la BU n'était accessible qu'aux élèves et personnel de l'université. Ce qui rejoint le témoignage de l'ancienne monitrice étudiante d'Angers¹¹³. Enfin, plusieurs idées sont proposées concernant l'aménagement des espaces, comme limiter les espaces isolés ou créer des espaces en mixité choisie.

Riche de ce matériel quantitatif et qualitatif, Thomas Antignac a formulé onze préconisations, destinées aux équipes de bibliothécaires et aux usagers :

1. Ne pas éteindre les lumières tant que des usagers sont présents
2. Assurer une présence plus importante des personnels dans les espaces
3. Communiquer davantage sur les VSS
4. Communiquer auprès de la communauté de Sorbonne université en cas de VSS
5. En cas de nouvel aménagement de la bibliothèque, ne pas créer de recoins cachés et réévaluer les espaces existants
6. Valoriser la bibliothèque comme un lieu de rencontre neutre
7. Proposer des collections documentaires en lien avec ces sujets
8. Valoriser les collections de films documentaires de la Mission Égalité
9. Proposer une exposition sur ces sujets, en lien avec la Direction de la Vie étudiante
10. Intégrer les questions d'égalité femmes-hommes et de VSS dans la programmation culturelle
11. Sensibiliser l'ensemble des personnels au harcèlement sexuel et aux VSS

Cette enquête est la première réalisée en France, dans une bibliothèque universitaire. Elle propose une méthode qu'il serait bon de voir appliquée dans d'autres SCD du territoire, afin de confronter les résultats et de créer collectivement des dispositifs à mettre en place en BU. Je m'en inspirerai pour la quatrième partie de ce mémoire.

La profession de bibliothécaire, aussi féminisée soit-elle, n'est donc pas à l'abri des violences sexistes et sexuelles. À bien y réfléchir, c'est d'ailleurs la présence massive de femmes et de jeunes femmes (dans le cas des monitrices) qui augmente les risques de VSS. La vigilance et l'écoute doivent être de mise pour assurer un environnement de travail serein. Par ailleurs, l'accueil du public étudiant et

¹¹³ « Il faudrait restreindre l'accès de la BU et l'interdire au grand public. On éviterait les gens "parasites" : avec eux, il y a toujours des problèmes du type exhibition, consultation de sites pornos, propos déplacés » (Entretien avec une ancienne monitrice étudiante du SCD de l'université d'Angers, anonymisé, le 13 novembre 2023).

notamment des étudiantes doit, lui aussi, se faire en connaissance de cause. La BU est un lieu où peuvent se produire des violences. Il faut être capable d'analyser les situations et d'y réagir, mais aussi de répondre aux sollicitations des victimes.

Pourtant, des réticences existent au sein de notre profession, comme a pu s'en rendre compte Thomas Antignac lors de la phase préparatoire de son enquête. Le sujet des VSS est loin d'être unanimement investi par les réseaux professionnels, sur lesquels je vais maintenant me pencher. Tout cela interroge les limites du métier : la lutte contre les VSS doit-elle être considérée comme une nouvelle mission des agent·es de bibliothèque ?

VSS ET BIBLIOTHEQUES : UNE REFLEXION ENCORE MODESTE AU SEIN DES RESEAUX PROFESSIONNELS

Pour la nouvelle-venue que je suis, le milieu des bibliothèques donne l'impression d'un corps vivant, structuré par une intense vie collective. À côté, l'université que je quitte (dans son versant recherche et enseignement) fait bien pâle figure.

Une diversité d'associations professionnelles, allant du très spécialisé au général, du régional à l'international, assure un dialogue permanent et riche entre bibliothécaires. Le goût de la formation – des autres et de soi-même – crée d'autres occasions de rencontres et d'échanges de pratiques. L'importante syndicalisation de la profession offre encore une voie de discussions et de débats. Reste à savoir si ces espaces, dans leur diversité, ont fait le choix de s'emparer de la question des VSS. S'ils donnent, chacun à leur façon, une définition du métier, peut-on affirmer que la lutte contre les VSS est devenue une mission de bibliothécaire ?

DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES INEGALEMENT INVESTIES

L'ABF à l'avant-garde

En France, les associations professionnelles comprenant le plus des conservateur·ices des bibliothèques sont l'ABF (Association des bibliothécaires de France) et l'ADBU (Association des directeurs et personnels de direction des bibliothèques universitaires et de la documentation). La première regroupe plus de 2 000 adhérent·es¹¹⁴ (pas uniquement des personnels de catégorie A, cela dit), la seconde en compte plus de 900¹¹⁵. Parmi les objectifs et fonctions assumés par ces deux associations, on trouve : « Faire vivre et animer la communauté professionnelle des bibliothécaires [...] placer les bibliothèques au cœur de la société » (ABF) et « Offrir un espace de dialogue, de mutualisation, de veille et d'échange sur les bonnes pratiques » (ADBU)¹¹⁶. Il semble donc pertinent d'observer le positionnement de ces deux espaces collectifs quant au sujet des violences sexistes et sexuelles. Je propose de mettre en regard les commissions créées au sein de ces associations, ainsi que la programmation de leurs congrès annuels sur le temps long 2013-2023. Ces congrès permettent de médiatiser des thématiques jugées particulièrement importantes et/ou fédératrices ; ils offrent aussi des temps d'échanges et de rencontres précieux, entre professionnel·les de toute la France¹¹⁷.

¹¹⁴ « L'Association des Bibliothécaires de France, c'est... », site de l'ABF. URL : <https://www.abf.asso.fr/1/113/228/ABF/1-association-des-bibliothecaires-de-france-cest>.

¹¹⁵ Entretien avec Marc Martinez, président de l'ADBU, et Coline Blanpain, trésorière de l'ADBU, le 14 février 2024.

¹¹⁶ FAIDHERBE Thomas, « ABF vs ADBU : la représentation bipolaire des bibliothécaires » [en ligne], *Archimag.com*, publié le 21 janvier 2020, mis à jour le 28 octobre 2022 [consulté le 24 janvier 2024]. URL : <https://www.archimag.com/bibliotheque-edition/2020/01/21/abf-adbu-representation-bipolaire-bibliotheques>

¹¹⁷ LAHARY Dominique, « Les associations de bibliothécaires et de documentalistes et d'archivistes en France », *Documentation et bibliothèques*, vol. 64, n° 3, juillet-septembre 2018, p. 13-28.

Tableau n° 3 : L'ABF et l'ADBU face aux VSS

	ABF	ADBU
Commissions	<p>Parmi ses 16 commissions, la commission Légothèque est sous-titrée « Bibliothèques, construction de soi et lutte contre les stéréotypes ». Trois angles de réflexion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interculturalité et multiculturalisme ; • Questions de genre ; • Orientation sexuelle et sentimentale. <p>Cette commission existe depuis 2012.</p>	<p><i>Parmi les 5 commissions, aucune n'aborde les questions de discriminations et/ou de VSS.</i></p>
Congrès	<p>En 2022 : table ronde « Agir pour l'égalité » (A. Saal et F. Salanouve) ; table ronde « Accueillir les personnes trans en bibliothèque » (Légothèque, l'Association Transgenre et Couleurs gaies).</p> <p>En 2021 : table ronde « Des espaces inclusifs : quels signaux de bienvenue ? Espaces non genrés et <i>safe space</i> en bibliothèque » (J. Calmus, A. Carbain et A. Selles Carrot).</p> <p>En 2018 : table ronde « Sexisme et harcèlement à la bibliothèque : comment réagir ? » (O. Trostiansky et I. de Souza).</p>	<p><i>En 10 ans, aucun congrès n'a pris pour thème la lutte contre les discriminations et/ou les VSS.</i></p> <p><i>Le congrès de 2023, pourtant intitulé « Quel rôle social pour les bibliothèques universitaires ? », n'a pas inclus ces questions.</i></p>
Autres initiatives	<p>Le blog Légothèque offre un grand nombre de ressources en ligne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Carte des centres de ressources sur le genre</i> (31 bibliothèques francophones référencées) • <i>Exposition sur le genre</i> (créée en 2023 et ouverte au prêt) • <i>Boîte à outils : accueil des personnes trans</i> (créée en 2022) • Des bibliographies, du travail de veille et de traduction (notamment des articles produits par l'IFLA) <p>Le prix « Chouettes toilettes », concours lancé en 2021 pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusion des toilettes en bibliothèque.</p>	

Une dissymétrie est donc frappante entre l'engagement de l'ABF, via sa commission Légothèque, et l'absence de réflexion menée par l'ADBU sur les

questions de discriminations et de violences. Sur le blog Légothèque¹¹⁸, en tapant dans la barre de recherche les expressions « violences sexuelles » et « sexisme », on obtient respectivement 6 propositions d'articles à consulter. Aux côtés des questions d'identités de genre et de sexualités, la lutte contre les VSS est donc pleinement intégrée aux préoccupations de Légothèque. Selon Thomas Chaimbault-Petitjean, une commission de cet ordre a toute sa place dans une association de bibliothécaires car ces questions rejoignent l'objectif démocratique des bibliothèques et donc plusieurs missions de notre profession :

éducative d'abord, en ce qu'elle permet à chacun de construire sa propre identité, sociale ensuite en ce qu'elle propose des espaces d'échanges et de rencontres favorisant l'ouverture d'esprit [...], politique enfin lorsqu'il s'agit de donner aux citoyens les moyens de s'étonner, déconstruire les représentations et les idées préconçues, bref forger son propre rapport au monde et entrer dans le débat public¹¹⁹.

Thomas Chaimbault-Petitjean rappelle que de telles commissions existent chez nos homologues étrangers, notamment aux États-Unis (le *Committee on the Status of Women in Librarianship* et le *Feminist Task Force*, deux groupes de travail de l'*American Library Association*) ou en Argentine (le groupe *Género y diversidad* de l'*Asociacion de bibliotecarios graduados de la Republica Argentina*). L'association internationale IFLA a également créé, dès les années 1990, un groupe d'intérêt spécial « Femmes, informations et bibliothèques »¹²⁰. Cela assure une présence des questions d'égalité femmes-hommes, lors de chaque congrès de l'IFLA.

Un besoin non-exprimé par les membres de l'ADBU

Alors pourquoi l'ADBU ne s'est-elle pas emparée de ces questions ? Peut-être parce que son identité tient davantage aux « questions de stratégie et d'évolution de l'information scientifique et technique¹²¹ » et qu'elle a choisi d'investir prioritairement les sujets liés aux politiques de recherche et à la formation métier. Il suffit d'observer les thèmes des dix derniers congrès de l'ADBU pour s'en rendre compte : données de la recherche (2013), place des bibliothèques dans le web (2015), intelligence artificielle (2019), science ouverte (2022) témoignent d'une certaine vision du métier de bibliothécaire à l'université. Même lorsque des sujets de société sont abordés, leur traitement est toujours lié à l'innovation technologique ou à des réflexions économiques. Par exemple, le congrès de 2016, intitulé « Des services vraiment orientés usager ? » avait pour sous-titre « Méthodes de Design en bibliothèque ». Et « L'impact sociétal des bibliothèques universitaires en France » (congrès de 2014) avait donné lieu à des discussions du type « Que coûtions-nous et que valons-nous ? ».

Lors du dernier congrès de l'ADBU, à l'automne 2023, il a été demandé aux adhérent·es de réfléchir au périmètre des commissions existantes. L'objectif était de

¹¹⁸ Légothèque. *Bibliothèques, construction de soi et lutte contre les stéréotypes* [en ligne]. URL : <https://legothequeabf.wordpress.com/>

¹¹⁹ CHAIMBAULT-PETITJEAN Thomas, « Lutter contre les stéréotypes de genre. Organiser des bibliothèques vivantes et autres actions », SALANOUVE Florence (dir.), *Agir pour l'égalité en bibliothèque*, op. cit., p. 136.

¹²⁰ KOSKAS Mathilde, « Retour d'expérience : le groupe "Femmes, information et bibliothèques" de l'IFLA », intervention lors du colloque « La place des femmes en bibliothèque », organisé à la BnF, le 21 novembre 2023.

¹²¹ « À propos », site de l'ADBU. URL : <https://adbu.fr/a-propos>

savoir si de nouveaux sujets devaient être traités par l'association, voire s'il était nécessaire de créer de nouvelles commissions. Les réponses, peu nombreuses (ce qui est significatif en soi), sont globalement unanimes : le fonctionnement actuel convient aux membres de l'ADBU. Les quelques suggestions d'ajouts allaient vers des sujets de développement durable, de politique documentaire, d'accueil du public et, dans une moindre mesure vers l'IA ou les questions bâtimentaires. Selon Marc Martinez, président de l'association :

L'ADBU c'est essentiellement ses membres, ce sont eux qui forment ce qu'est l'ADBU. Ce qu'on constate c'est que les collègues ne jugent pas opportuns d'utiliser le canal associatif pour s'informer, échanger, traiter les questions de VSS¹²².

Coline Blanpain, trésorière de l'association, ajoute : « L'ADBU traite des questions à portée nationale. Or, les VSS relèvent de l'échelon local, de l'université, que ce soit pour la formation ou pour les dispositifs disciplinaires¹²³ ». Elle précise toutefois que, si des adhérent·es venaient à se structurer sur le sujet, alors la question des VSS pourrait être portée par l'association : « L'ADBU c'est ce qu'en font ses membres ».

Une distinction semble se dessiner entre bibliothèques de lecture publique (davantage représentées à l'ABF) et bibliothèques universitaires. Le personnel des BU n'a visiblement pas identifié le sujet des VSS comme une question pertinente pour sa pratique quotidienne. Cette impression se confirme si on met en regard les propos de Marc Martinez/Coline Blanpain et ceux de Sarah Beffaral, responsable des ressources humaines de l'Abes (Agence bibliographique de l'enseignement supérieur) et référente égalité au sein de l'établissement :

Je ne pense pas que ce soit à l'Abes de piloter des politiques nationales sur le sujet des VSS. Mais lors des Journées de l'Abes, on pourrait faire venir un représentant du ministère [de l'ESR] qui interviendrait sur ces questions en montrant les spécificités des bibliothèques. Cela dit, cette décision appartient à la direction de l'Abes¹²⁴.

Il existe donc une différence dans les prérogatives et missions que se donnent respectivement l'ABF et l'ADBU. Cela signifie-t-il que leurs définitions du métier de bibliothécaire divergent ? Sur les questions de lutte contre les discriminations et les violences sexuelles, le fossé est impressionnant, entre une prise en considération depuis plus de 10 ans du côté de l'ABF et un point aveugle du côté de l'ADBU.

Pour poursuivre cette réflexion sur le métier de bibliothécaire et la façon dont il est défini et redéfini, il convient d'observer l'offre de formations proposée en bibliothèques universitaires. Associations professionnelles et formations font partie d'un même ensemble, la constitution d'une identité et d'une communauté d'acteurs et d'actrices pour développer le même vocabulaire et les mêmes comportements. Qu'en est-il sur le sujet des VSS ?

¹²² Entretien avec Marc Martinez, président de l'ADBU, et Coline Blanpain, trésorière de l'ADBU, le 14 février 2024.

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ Entretien avec Sarah Beffaral, responsable des Ressources humaines de l'Abes, référente égalité et référente handicap, le 28 août 2023. S. Beffaral répondait alors ma question « Pensez-vous que l'Abes, en tant que structure touchant l'ensemble des BU, pourrait être un espace de communication sur le sujet des VSS ? ».

FORMATIONS VSS EN BIBLIOTHEQUE : INCONGRUES OU PERTINENTES ?

Un point aveugle de la formation spécialisée

Les professionnel·les des bibliothèques partagent une culture de la formation, à la fois pour former les publics mais aussi pour continuer à se former eux-mêmes « tout au long de la vie ». Cela est dû aux évolutions sociales et technologiques qui impactent fortement nos métiers et les redéfinissent sans cesse¹²⁵. Se pose alors la question du temps disponible et des logiques de priorisation.

Il apparaît que les organes de formation propres aux bibliothécaires ne se sont pas emparés du sujet des VSS. La formation initiale des conservateur·ices, dispensée à l'Enssib, n'intègre que depuis 2022 un module VSS au sein de l'UE Management¹²⁶. Il a été mis en place suite à une demande forte émanant des étudiant·es de la promotion Gisèle Halimi (2021-2022). Pourtant, la circulaire du 9 mars 2018 « prévoit que chaque école de service public inclut dans son programme de formation un module de formation dédié à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes¹²⁷ ». Le ministère préconise une durée de 6h et un fonctionnement multimodal (quiz à distance, pédagogie inversée, études de cas en présentiel, etc.) afin de connaître le cadre légal, sensibiliser et responsabiliser, donner les moyens d'agir pour repérer et accompagner les victimes. En 2023, la promotion Mary Shelley, à laquelle j'appartiens, n'a pas bénéficié d'un tel module. L'empêchement d'une intervenante a laissé place à une intervention de 2h, dédiée aux risques psycho-sociaux ; une quinzaine de minutes y ont été consacrées aux VSS.

Pour ce qui est de la formation continue, une recherche thématique sur le site des CRFCB (Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques) ou sur le « Catalogue des formations continues » de l'Enssib montre également un silence sur le sujet¹²⁸. En tapant les mots « harcèlement », « VSS » et « sexisme », rien n'est proposé¹²⁹. Sur le site des CRFCB, le mot « violence » est, quant à lui, associée à une formation sur le sujet des jeux vidéo, mais il ne s'agit pas de violences sexuelles ou de discriminations.

¹²⁵ Voir le numéro d'*Ar(abes)ques* consacré à « La formation en bibliothèque », n° 81, 2016, et notamment l'éditorial de Jérôme KALFON, « Vers une bibliothèque protéiforme : s'y adapter, s'y former » (p. 3) : « À n'en pas douter, les métiers et les pratiques de ceux qui entament aujourd'hui leur vie professionnelle connaîtront des transformations bien plus importantes que celles qu'ont connues leurs aînés. Non seulement la formation initiale sera plus exigeante, mais la formation tout au long de la vie encore plus indispensable. »

¹²⁶ Entretien avec Nathalie Clot, directrice du SCD de l'université d'Angers, le 13 février 2024.

¹²⁷ *Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (édition 2018)*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, p. 15-16.

¹²⁸ Page d'accueil du CRFCB [consultée le 26 janvier 2024]. URL : <https://www.crfcb.fr/#/> ; page « Catalogue des formations continues », du site de l'Enssib [consultée le 26 janvier 2024]. URL : <https://www.enssib.fr/l-offre-de-formation/formation-tout-au-long-de-la-vie/acces-par-date>

¹²⁹ Il convient de préciser qu'une formation a été dispensée par BibliAuvergne, le 16 juin 2022, sur le thème « Éditer sans stéréotypes ». Il s'agissait d'une « Journée autour du sexisme ordinaire dans la littérature jeunesse ». Source : Site du CRFCB, Formations du réseau, Archives, mot-clé « sexisme » (consulté le 2 février 2024). URL : [https://www.crfcb.fr/#/program/4160/8622/?from=program\(%7Bcode:%26%2334;undefined%26%2334;%7D\)](https://www.crfcb.fr/#/program/4160/8622/?from=program(%7Bcode:%26%2334;undefined%26%2334;%7D))

Visuel n° 1 : Recherche par mots-clés, site des CRFCB

o formations sont disponibles pour l'ensemble du réseau des CRFCB

harcèlement Toutes les formations Tous les domaines Tous les CRFCB

o formations sont disponibles pour l'ensemble du réseau des CRFCB

sexisme Toutes les formations Tous les domaines Tous les CRFCB

Visuel n° 2 : Recherche par mots-clés, « Catalogue des formations continues » de l'Enssib

Catalogue des formations continues

Recherche
harcèlement

Thématique
Sélectionner

Modalités d'enseignement
Sélectionner

Catalogue des formations continues

Recherche
sexisme

Thématique
Sélectionner

Modalités d'enseignement
Sélectionner

Il convient de préciser que l'Enssib a tenté, en 2022, de créer un focus « Comment lutter contre les VSS en tant que manager ? ». Faute d'inscriptions, ce module de 3h a dû être annulé¹³⁰. Il n'a pas été proposé l'année suivante.

La présidente de l'ADCRFCB (Association des directeurs et directrices de CRFCB), Sophie Gonzalès, explique que « le sujet s'appréhende plus au niveau des universités (VP) que des SCD, pour l'instant, en termes de formation¹³¹ ». Le besoin qu'auraient les bibliothécaires à se former n'étant pas identifié, aucune formation n'est proposée sur ces thématiques. Selon Johann Berti, directeur du SCD d'Aix-Marseille :

Les organismes de formation spécialisés, type CRFCB, sont très pauvres [sur le sujet]. C'est compréhensible et normal car leur rôle c'est la formation métier. Il est peut-être difficile de donner un prisme

¹³⁰ Entretien avec Nathalie Clot, directrice du SCD de l'université d'Angers, le 6 février 2024.

¹³¹ Mail de Sophie Gonzales, présidente de l'ADCRFB, le 10 octobre 2023.

bibliothèque sur ces sujets, contrairement au développement durable, par exemple¹³².

La question de la pertinence d'une telle formation est également soulevée par Gaylord Mochel-Sarselle. Cette fois, la comparaison est faite avec les sujets du handicap et de l'accessibilité :

Quand j'ai mis en place PLATON, j'ai demandé au CRFCB de créer une nouvelle offre de formations en lien. Il fallait que chaque BU soit capable d'accueillir le public handicapé, qu'il y ait des gens compétents pour manier PLATON. J'ai peu d'espoir de pouvoir faire la même chose pour la question des VSS¹³³.

La concurrence entre missions traditionnelles et nouvelles, mais aussi, on le voit ici, la concurrence au sein-même des nouvelles missions, résultent en une préférence bien moindre donnée aux formations VSS ou discriminations (LGBTQI-phobies, racisme, antisémitisme, etc.). Quand ces dernières sont proposées par les universités, elles sont très peu demandées par les bibliothécaires qui n'y voient pas d'intérêt immédiat pour leur pratique ou ne se sentent pas légitimes à y participer. Leur absence des catalogues de formations spécialisées n'aide certainement pas à légitimer ces sujets auprès des professionnel·les des bibliothèques. Lesdit·es professionnel·les peuvent, par ailleurs, avoir l'impression d'être suffisamment éduqué·es aux questions d'égalité. Un frein important à la formation, dont Amandine Berton-Schmitt et Ambre Elhadad ont fait le constat : « Elles et ils n'ont pas conscience des biais de genre pouvant marquer leurs pratiques¹³⁴ ».

Selon Thomas Antignac, il serait bénéfique de proposer des modules spécifiques « VSS en bibliothèque » afin de donner envie aux collègues de se former. Mais alors, à quoi pourrait ressembler une telle formation ? Sur quels points faudrait-il se focaliser pour que les bibliothécaires gagnent en compétences ?

Légitimer les formations : VSS et devoir d'accueil

Comment rendre pertinentes, et donc attractives, ces questions pour que les organismes spécialisés de formation et les agent·es de bibliothèque s'en emparent ? Une première réponse est apparue au fil des entretiens, comme ici avec Agnès D'halluin :

Il faut former l'intégralité des personnels qui font de l'accueil et du service public. C'est une question de responsabilité. Il faut être en

¹³² Entretien avec Johann Berti, directeur du SCD de l'AMU, le 29 août 2023.

¹³³ Entretien avec Gaylord Mochel-Sarselle, conservateur, chargé de mission formation, référent Égalité et référent Handicap au SCD de l'AMU, le 14 septembre 2023. « PLATON est une plateforme sécurisée d'échange de fichiers, mise par la BnF à disposition des éditeurs et des organismes habilités, dans le cadre de l'exception handicap au droit d'auteur. Le catalogue contient la liste des titres adaptés déposés sur PLATON à destination des bénéficiaires de cette exception. » (source : <https://exceptionhandicap.bnf.fr/>).

¹³⁴ BERTON-SCHMITT Amandine et ELHADAD Ambre, « Se former pour convaincre et changer ses pratiques. Les conditions de la prise en compte du genre en bibliothèque », SALANOUVE Florence (dir.), *Agir pour l'égalité en bibliothèque...*, op. cit., p. 58.

adéquation avec notre mission de service public, notamment sur ces questions¹³⁵.

Ou encore Chloé Lailic :

Les VSS et, au-delà, les questions d'égalité, c'est une question d'accueil et c'est donc le cœur de notre métier. Être bibliothécaire c'est diffuser le savoir, tendre vers l'égalité, lutter contre la désinformation. Il faut faire des bibliothèques des espaces réellement accueillants. Ça rejoint des obligations en termes de service public, or les cadres sont souvent peu au fait de ces questions réglementaires¹³⁶.

Pour certaines personnes, la lutte contre les VSS entre dans les obligations d'accueil et de service public. Elle peut donc, légitimement, être intégrée à la formation de tous et toutes. C'est bien ce que recommande la commission Légothèque : « La formation nous semble également être incontournable pour que l'ensemble des agent-es puisse détecter et savoir comment réagir aux situations de violences sexistes et sexuelles intervenant dans le cadre de la bibliothèque¹³⁷ ».

Deux personnes interrogées ont mis en avant le lien entre formation aux VSS et labellisation Services Publics + (anciennement Marianne). Selon Nathalie Frayon : « Le premier lieu audité par les inspecteurs est la banque d'accueil », il faut donc que tout le personnel, y compris les vacataires étudiants, soient formés à l'accueil non-discriminant¹³⁸. Au moins trois des huit engagements de Services Publics + peuvent s'appliquer à l'accueil et l'accompagnement d'une personne victime : « Dans le respect mutuel, vous êtes accueillis avec bienveillance » (1^{er} engagement), « Vous bénéficiez d'un accompagnement adapté à votre situation personnelle » (3^e engagement), « Vous disposez d'une information claire, simple et accessible » (5^e engagement)¹³⁹. Intégrer le sujet des VSS aux questions, plus larges, de l'accueil et des services aux publics, permettrait ainsi de lui offrir une plus grande légitimité aux yeux des bibliothécaires.

Avec ces considérations en tête, on peut se demander si, d'incongrues, les formations VSS ne deviendraient pas nécessaires. Certaines directions s'interrogent ainsi sur la pertinence de les rendre obligatoires, pour tout le personnel universitaire : une réflexion est notamment en cours à l'AMU¹⁴⁰ et à Clermont-Auvergne¹⁴¹.

¹³⁵ Entretien avec Agnès D'halluin, conservatrice, responsable de la bibliothèque Diderot, ENS de Lyon, le 13 septembre 2023.

¹³⁶ Entretien avec Chloé Lailic, bibliothécaire responsable de la bibliothèque de l'INSA de Rennes, et chargée de mission Égalité, membre de la CPED, le 11 septembre 2023.

¹³⁷ Camille H., « Violences sexistes et sexuelles : informer et réagir en bibliothèque » [en ligne], *Légothèque*, publié le 14 novembre 2017 [consulté le 3 août 2023]. URL : <https://legothèqueabf.wordpress.com/2017/11/14/violences-sexistes-et-sexuelles-informer-et-reagir-en-bibliotheques/>

¹³⁸ Entretien avec Nathalie Frayon, bibliothécaire responsable du pôle service aux publics et qualité de l'accueil, et référente Handicap, le 4 septembre 2023.

¹³⁹ Site gouvernemental dédié à Services Publics +, « Découvrez les nouveaux engagements du service public » [consulté le 29 janvier 2024]. URL : <https://www.plus.transformation.gouv.fr/>

¹⁴⁰ Entretien avec Johann Berti : « Il n'y a rien d'obligatoire, même s'il en a été question récemment. Il est possible que ça prenne un tour plus obligatoire, au moins pour les managers. »

¹⁴¹ Entretien avec Claire Berthonneau : « Il y a une réflexion sur l'obligation des formations à l'université. C'est compliqué, mais c'est en cours. Et puis, ça va sûrement ressortir des résultats de l'enquête, comme une demande, une préconisation. » C. Berthonneau fait référence à l'enquête, lancée en septembre 2023 par l'université Clermont-Auvergne, pour faire un état des lieux des violences sexistes et sexuelles.

L'université Paris-Saclay a sauté le pas, à la rentrée 2023. Une formation de 75 minutes a été mise en place pour sensibiliser aux VSS¹⁴². À suivre en ligne, elle est obligatoire pour tous et toutes (avec une plus grande attention portée aux doctorant·es et directeurs de thèse). La personne responsable de la formation continue a été chargée de vérifier que tout le monde avait bien suivi le module. Selon Marie Le Mer, l'intérêt de rendre cette formation obligatoire réside dans l'égalité que cela crée au sein d'un établissement : un égal accès aux informations est le premier pas vers une culture commune, qui fait souvent défaut face aux questions de VSS. Il est important de parler des mêmes choses, de connaître les définitions juridiques et les sanctions encourues. Il est également primordial de faire front commun face aux VSS et de s'assurer que des réponses justes seront apportées, dans toutes les situations.

Pour Agnès D'halluin, c'est bien cette culture commune qui manque, notamment sur ce qui constitue une discrimination sexiste. Elle affirme :

Je suis convaincue qu'il est nécessaire de rendre obligatoires les formations VSS, pour tout le monde. Ça sert de former les personnes convaincues, mais ça ne suffit pas. Et la fausse impression d'évidence, de « bon sens » partagé, est dangereuse¹⁴³.

Agnès D'halluin précise que la formation VSS a été rendue obligatoire pour les moniteurs et monitrices et que cela a pu, à la première occurrence, susciter l'expression de réticences chez quelques moniteurs hommes. Selon elle, c'est un argument supplémentaire en faveur de l'obligatoire : « Le sujet doit être saisi à bras-le-corps. J'aspire au moment où on pourra former sans orgueil froissé ! ».

Bien sûr, l'obligation peut appeler l'opposition. Elle pose le problème des individus réfractaires, soit à l'autoritarisme perçu d'une telle démarche, soit au fond-même de la formation. Pour Thomas Antignac : « Rendre obligatoire n'aura pas d'effet positif. Mais il faut user de son influence de manager pour convaincre les collègues de l'importance de ces questions¹⁴⁴ ». Valérie Morell et Manuela Constantini, agentes au SCD de Toulouse 2, ont ainsi intégré les questions relatives à l'égalité femmes/hommes dans le temps d'accueil qu'elles animent pour les nouveaux collègues bibliothécaires¹⁴⁵. Cela fait partie du projet de service « Lutte contre les discriminations », qu'elles mènent depuis 2020. Un axe « responsabilité sociétale » a été ajouté au temps d'accueil, avec notamment la thématique VSS. Valérie Morell précise : « Ce n'est pas formalisé mais j'incite vivement les collègues. Rien n'est obligatoire mais, tel que je le présente, les personnes s'inscrivent très souvent¹⁴⁶ ! »

La solution serait donc à trouver dans une méthode incitative qui doit, cependant, passer par une révolution mentale : la légitimation du sujet des VSS au sein de notre profession et la perception de ces formations comme une véritable montée en

¹⁴² Entretien avec Marie Le Mer, conservatrice des bibliothèques, responsable du pilotage de la planification et du *knowledge management* à l'université Paris-Saclay, le 28 juillet 2023.

¹⁴³ Entretien avec Agnès D'halluin, conservatrice, responsable de la bibliothèque Diderot, ENS de Lyon, le 13 septembre 2023.

¹⁴⁴ Entretien avec Thomas Antignac, responsable de la bibliothèque de L1, site Pierre-et-Marie-Curie, Sorbonne Université, le 29 août 2023.

¹⁴⁵ Entretien avec Valérie Morell et Manuela Constantini, agentes du SCD de Toulouse 2, le 16 octobre 2023.

¹⁴⁶ *Ibid.*

compétences. Le fait que l'ESR et la fonction publique, en général, s'emparent de plus en plus du sujet des VSS et de l'égalité femmes-hommes, est un premier pas vers cette révolution. L'offre de formations en est un témoin intéressant.

UNE OFFRE DE FORMATION QUI S'ETOFFE DANS L'ESR ET LA FONCTION PUBLIQUE

Bénéficiaire des formations de son université

Des formations existent à l'université et les personnels des SCD y ont accès, de fait. Parmi les personnes interrogées, une majorité a pu bénéficier d'une formation de son université, dispensée soit par la mission Égalité (en interne) soit par des associations partenaires. Il convient de préciser que les personnes rencontrées ont choisi de se former, par appétence personnelle, et/ou qu'elles ont été formées en qualité de référent·e Égalité. De tous les entretiens, il est ressorti qu'elles étaient les seules de leur équipe (ou membres d'un cercle très restreint) à avoir suivi lesdites formations.

Les retours les plus enthousiastes concernent les formations dispensées par des partenaires extérieurs à l'université, notamment des associations spécialisées dans l'écoute et l'accompagnement des victimes. J'ai déjà cité l'exemple de Strasbourg et de SOS France Victimes 67. Le collectif #NousToutes dispense aussi quantité de formations et certaines universités y ont eu recours, à l'image de Tours¹⁴⁷. On peut également penser à l'institut *Women Safe & Children* qui a développé un partenariat avec de nombreux établissements parisiens. Depuis 2019, une dizaine d'université et de grandes écoles se sont tournées vers cet institut pour créer des dispositifs de signalement externalisés et bénéficier de formations¹⁴⁸. En 2022, 2 456 étudiant·es ou personnel universitaire ont été formé·es par l'institut *Women Safe*¹⁴⁹. Il est à noter que WS&C s'est développé au-delà de l'Île-de-France : deux antennes ont été ouvertes, en 2022, l'une en Haute-Savoie (Évian-les-Bains) et l'autre en Corse (Sainte-Lucie de Porto-Vecchio). L'objectif est de poursuivre ce déploiement pour créer un véritable « archipel » afin de pallier le manque de ressources, notamment dans les zones rurales et en Outre-mer. Cela est de bon augure pour les universités françaises, où qu'elles soient.

Dans un entre-deux, à la fois extérieur aux universités qui les sollicitent mais pleinement ancrés dans l'ESR, la CPED et le CLASCHEs sont d'importants organes formateurs. Les SCD peuvent y faire appel directement, comme l'a fait la bibliothèque inter-universitaire de la Sorbonne avec le CLASCHEs, en 2020. Le coût d'une demi-journée de formation s'élève à environ 400 €, soit un tarif tout à fait raisonnable¹⁵⁰. Autre exemple, l'université d'Angers a récemment sollicité le

¹⁴⁷ Entretien avec Sandrine Vrignaud, magasinière au SCD de l'université de Tours, référente Égalité, le 9 octobre 2023. « L'université a fait appel à l'association pour une formation de deux demi-journées. La formatrice nous a présenté la pyramide des différentes agressions pour bien comprendre à quoi on a affaire. Puis comment réagir, qui contacter, etc. »

¹⁴⁸ *Rapport d'activité Women Safe & Children*, 2022 [en ligne, consulté le 26 janvier 2023], URL : https://www.women-safe.org/files/ugd/f70fa2_561a41389dbd4746beb85c884d79b129.pdf. Ces écoles et universités sont Paris Cité, Paris 8, Sorbonne Université, le Celsa, l'ENSA, l'ESAD, CY Cergy, Sciences Po, l'IFSI IFAS, Sorbonne Paris Nord, l'INALCO, l'ENSEA, l'INED, l'ISART Digital, Paris 1 Panthéon Sorbonne, le Muséum national d'histoire naturelle et CY école de design (voir p. 31).

¹⁴⁹ *Ibid.*, p. 10.

¹⁵⁰ Entretien avec deux membres du CLASCHEs, le 31 juillet 2023.

réseau VSS-Formation de la CPED¹⁵¹, le temps d'une formation rendue obligatoire pour tous les chef·fes des services communs et des directions de composantes¹⁵².

Bénéficiaire de formations en tant que fonctionnaires

Par ailleurs, les agent·es de bibliothèque peuvent avoir recours aux formations interministérielles, ainsi qu'aux offres d'organismes privés, tel le CEGAPE (« partenaire privilégié des acteurs publics » dans le domaine de la formation continue¹⁵³). Au niveau interministériel, on pense à Safire et à son ancrage régional¹⁵⁴. En consultant Safire, au jour du 8 février 2024, une formation VSS était proposée dans la région Auvergne-Rhône-Alpes (« Les violences sexistes et sexuelles au travail – module 1 – sensibilisation »). On peut la retrouver dans l'onglet « Hygiène, santé et sécurité au travail ». Elle est dispensée par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et Égalité et se déroule sur une journée entière. Le fait qu'il n'y ait pas d'autres offres, pour les autres régions, ne signifie pas nécessairement qu'elles n'existent pas. Seules sont consultables les formations « disponibles », pour lesquelles il reste des places.

On peut aussi compter, depuis peu, sur la plateforme Mentor et ses formations aux « Valeurs de la république ». Les six formations présentées ci-dessous s'inscrivent dans cette catégorie et répondent aux thématiques des VSS et discriminations. Mentor offre plusieurs avantages : les modules sont à suivre en ligne, ne dépassent jamais une durée de 2h et sont gratuits. Ils peuvent donc offrir une première entrée en matière, peu contraignante.

Tableau n° 4 : Offre de formations sur Mentor – Janvier 2024

Intitulé de la formation	Modalités de la formation
Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir	2h Par l'INTEFP (Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) Proposée par Ministères sociaux
Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel	15min Par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères

¹⁵¹ « VSS-Formation est un réseau indépendant de formatrices, formateurs et intervenant·es expertes en matière de violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). Fondé en 2018 à la suite du colloque « Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. De la prise de conscience à la prise en charge », il est le fruit du rapprochement de trois structures qui ont œuvré à la conception de formations spécifiques et adaptés à l'enseignement supérieur (l'ANEF, la CPED et Jurisup, entre 2018 et 2021). Le réseau est désormais composé de l'ANEF et de la CPED qui fournissent les formatrices et les formateurs. » Source : <https://www.cped-egalite.fr/formation/>

¹⁵² Entretien avec Claire Berthonneau, chargée de mission Égalité et Lutte contre les discriminations à l'université Clermont-Auvergne, et formatrice pour la CPED, le 27 novembre 2023.

¹⁵³ « Depuis plus de 26 ans, CEGAPE se positionne comme un partenaire privilégié des acteurs publics en proposant des formations au plus près de l'actualité réglementaire et des évolutions métiers (GRH, Relations Sociales, Chômage, Paie, Retraite, Santé au Travail, Prévention des Risques Professionnels, Qualité de Vie au Travail, logiciel ou encore Management et Développement Personnel). » Source : <https://www.cegape.fr/formations/>. CEGAPE signifie Centre d'études, gestions, allocations, perte d'emploi. Il s'agit d'une société par actions simplifiées, créée en 1996 et catégorisée PME depuis 2021. Source : <https://annuaire-entreprises.data.gouv.fr/entreprise/ctre-d-etude-gestio-allocat-perse-emploi-cegape-409892585>.

¹⁵⁴Safire est le « Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale ». Site : <https://www.safire.fonction-publique.gouv.fr/>

	Proposée par la DGAFP (Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique)
Vers l'égalité entre les hommes et les femmes	1h Par La Fabrique RH et le CFD (Centre de formation de la Défense) Proposée par le ministère des Armées
Diversité et lutte contre les discriminations (discrimination religieuse, orientation sexuelle, handicap)	1h50 Par l'IRA de Nantes Proposée par la DGAFP
Comprendre et prévenir les discriminations	1h30 Par l'IRA de Nantes
Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir	1h30 Par l'association SOS homophobie Proposée par la DGAFP

Du côté des organismes privés, à la suite de Claire Camberlein, je prends l'exemple du CEGAPE¹⁵⁵. Sur leur site, trois formations sont facilement identifiables, dans le thème « Égalité professionnelle et prévention des discriminations ». Elles se déroulent sur une journée et sont payantes (le prix est délivré sur devis). L'une d'elles, explicitement consacrée à la lutte contre les VSS, indique un public visé plus spécifique : les premières personnes mentionnées sont les futur·es référent·es égalité. Contrairement aux deux autres formations, considérées plus généralistes, il n'est pas précisé que « la formation peut être déclinée en fonction des publics ».

Tableau n° 5 : Offre de formations CEGAPE – Janvier 2024

Intitulé de la formation	Modalités de la formation
Mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la Fonction Publique	1 journée Avec un focus « Prévenir et agir sur les violences sexuelles et sexistes » <u>Public visé</u> : « La formation peut être déclinée en fonction des publics (RH, managers, agents) »
Prévenir les discriminations dans la fonction publique : diversité, laïcité, égalité professionnelle	1 journée Avec un focus « Les stéréotypes et les préjugés » <u>Public visé</u> : « La formation peut être déclinée en fonction des publics (RH, managers, agents) »

¹⁵⁵ Dans son mémoire, Claire Camberlein s'appuie sur le catalogue du CEGAPE pour évaluer l'offre de formation continue en matière de risques psychosociaux. Elle identifie cette société comme un acteur traditionnel et important de la formation des fonctionnaires d'État. Voir : CAMBERLEIN Claire, *La prévention des risques psychosociaux en bibliothèque universitaire : outils, enjeux et mise en application*, mémoire DCB, 2023, p. 89.

Prévention du harcèlement (moral/sexuel) et lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)	1 journée <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser le cadre juridique - Appréhender les concepts - Les conséquences - Identifier et mobiliser les acteurs internes et externes - Le dispositif de signalement - Les 7 étapes de traitement d'une situation individuelle - Accompagnement collectif <u>Public visé</u> : « Futur référent égalité, DRH, RRRH, professionnels RH, acteurs de la prévention ou en charge des questions d'égalité femmes/hommes »
--	---

L'objectif de ce rapide focus n'était pas de tendre à l'exhaustivité en matière de formations dans la fonction publique. Il permet, toutefois, de constater qu'un certain nombre de ressources existent et qu'il ne faut pas hésiter à consulter les sites de référence (au niveau national et régional) ou à solliciter des organismes privés, parfois plus à la pointe sur les questions de société.

Je terminerai cette partie par un détour du côté des syndicats. Ces derniers font pleinement partie des réseaux professionnels et la majorité d'entre eux s'est dotée de collectifs féministes et/ou de cellules de veille et de signalement des violences. Ils sont nombreux à proposer des formations VSS à leurs membres¹⁵⁶.

LES FORMATIONS SYNDICALES : UN RELAI BIENVENU

En 2013, 24 % des salarié·es de la fonction publique d'État et 23 % des cadres étaient syndiqué·es, soit deux fois plus que dans les secteurs marchand et associatif¹⁵⁷. Les métiers de l'éducation, de la formation et de la recherche étaient particulièrement syndiqués. En 2019, alors que la syndicalisation accuse un léger repli partout en France, la fonction publique d'État affiche toujours les mêmes chiffres¹⁵⁸. On peut donc considérer que les agent·es de bibliothèques universitaires sont largement touché·es par l'information syndicale, soit parce qu'ils sont membres d'un syndicat, soit parce qu'ils reçoivent cette information via des courriels, de l'affichage dans les espaces du personnel, des discussions entre collègues, etc.

¹⁵⁶ LIEBER Marylène, POCHIC Sophie et SERRE Delphine, « Harcèlement sexuel au travail : peut-on compter sur le droit ? », *Travail, genre et sociétés*, 2019/2, n° 42, p. 165-170 : « Un des effets non négligeables de #MeToo est d'avoir multiplié les échanges dans les équipes syndicales sur ce qui a longtemps été perçu comme des affaires privées [...] Si la CFDT parie sur la formation et l'information des syndicalistes et délégué·e-s du personnel, la CGT exige de transformer le droit pour intégrer les violences sexistes et sexuelles dans les négociations collectives obligatoires ou faire reconnaître ces agressions en accident du travail ou en maladie professionnelle. »

¹⁵⁷ PIGNONI Maria Teresa, « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *DARES analyses*, mai 2016, n° 025, p. 1-10.

¹⁵⁸ PIGNONI Maria Teresa, « Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés », *DARES analyses*, février 2023, n° 6, p. 1-7 : « Les agents de la fonction publique d'État demeurent les plus syndiqués (23,1 % contre 15,6 % dans la fonction publique hospitalière et 14,1 % dans la fonction publique territoriale) ».

Des formations plébiscitées

Dans le cours de cette étude, j'ai rencontré deux représentantes syndicales, appartenant respectivement à la CGT FERC Sup (Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture) et à FO ESR (Force ouvrière).

À la CGT, les formations VSS se déroulent sur une semaine entière, dans les locaux du siège social parisien (à Montreuil exactement). Elles sont assurées par le collectif « Femmes mixité » qui met en place des exercices d'écoute et des moments d'échanges de pratiques. Ludivine Vagneur, BIBAS, a « privilégié les formations syndicales aux formations universitaires, parce [qu'elle] les trouve plus efficaces¹⁵⁹ ». C'est d'ailleurs pour la qualité des formations qu'elle a choisi de rejoindre la CGT. Du côté FO ESR, une formation a été particulièrement appréciée par la personne interrogée : dispensée par un médecin, elle explicitait les effets du harcèlement (moral et sexuel) sur la santé¹⁶⁰.

Lors du stage professionnel que j'ai effectué à la Ville de Paris, de septembre à décembre 2023, j'ai moi-même bénéficié d'une formation syndicale, dispensée par le « Collectif féministe¹⁶¹ » de SUPAP-FSU (Syndicat unitaire des personnels des administrations parisiennes – Fédération Syndicale Unitaire). La veille de la grande manifestation du 25 novembre, il était possible d'assister à une matinée de sensibilisation et d'échanges entre personnels des administrations parisiennes. À l'aide d'un support, de type quiz, nous sommes revenu·es ensemble sur les définitions juridiques et avons qualifié différentes situations. J'ai particulièrement apprécié ce moment où se sont trouvés mêlés précision juridique, recul critique sur les définitions et témoignages personnels.

Visuel n° 3 : Extrait du livret VSS du Collectif féministe de SUPAP-FSU

VOTRE DÉFINITION
Séduction ? Sexisme ? Harcèlement sexuel ? Viol ? Agression sexuelles ?
QUIZZ ET PREMIERS CONSEILS
À votre avis, dans les situations ci-dessous, de quoi s'agit-il ?

1 Exprimer "poliment" dans un contexte adapté son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter son éventuel refus.	2 Faire des blagues sur les blondes.
3 Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas.	4 Tenir des propos salaces.
5 Faire un commentaire sur les fesses ou les seins d'une personne qui n'a rien demandé.	6 Insister après un refus ou une absence de réponse.
7 Afficher des images à caractère pornographique sur son lieu de travail.	8 Envoyer des SMS ou mails sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce jeu.
9 User de sa position pour obtenir un acte de nature sexuelle.	10 Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances.
11 Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti.	12 Embrasser une personne par surprise ou contre son gré.
13 Flaquer une personne contre un mur en dehors de tout rapport consenti et mutuel.	14 Forcer une personne à effectuer une félicitation.
15 Introduire un objet dans l'anus ou le vagin d'une personne de force.	

feministesupap@gmail.com

¹⁵⁹ Entretien avec Ludivine Vagneur, BIBAS à la bibliothèque Diderot de l'ENS de Lyon, le 6 novembre 2023.

¹⁶⁰ Entretien avec une représentante syndicale de FO ESR et agente de bibliothèque, anonymisé, le 23 octobre 2023.

¹⁶¹ Pour accéder aux nombreuses ressources mises en ligne par le collectif, voir : <http://www.supap-fsu.org/2023/10/collectif-feministe-supap-fsu.html>

Les agent·es appartenait, pour une majorité, à des professions féminisées (petite enfance, éducation spécialisée, animation culturelle) – le milieu plus traditionnellement masculin des « espaces verts » était aussi représenté, dans une moindre mesure. Cette majorité entre bien en écho avec mes recherches et permet d’assurer, une nouvelle fois, que les milieux féminisés ne sont pas exempts de VSS.

De nombreuses ressources en ligne

Aux formations en bonne et due forme, il convient d’ajouter les publications des syndicats. Ces dernières offrent de nombreuses informations sur les questions d’égalité femmes-hommes et de lutte contre les VSS et les discriminations. Je propose un tour d’horizon des productions de trois syndicats, la CFDT, la CGT et FSU. Tous trois sont représentés au CNESER, au collège des personnes scientifiques des bibliothèques. Par ailleurs, CFDT et CGT sont les premiers syndicats nationaux en termes d’adhérent·es, et la FSU-SNASUB rencontre un beau succès parmi les bibliothécaires¹⁶². La période considérée s’étend de 2017, charnière #MeToo, à 2024.

Tableau n° 6 : Publications syndicales pour l’égalité femmes/hommes

CFDT	CGT	FSU
<p>Des dossiers dans <i>CFDT Magazine</i> « Santé au travail. Ce que vivent les femmes », n° 500, fév. 2024</p> <p>« Le droit d’être soi. Au travail, le respect des personnes LBGT+ reste un défi sociétal... et un combat syndical », n° 476, sept-oct. 2021</p> <p>« On ne naît pas militantes, on le devient », n° 457, nov. 2019</p> <p>« Violences sexistes. La fin de la loi du silence », n° 440, fév. 2018</p>	<p>Des « Dossiers » « 8 mars : grève féministe », 7 fév. 2024</p> <p>« Lutter contre toutes les violences sexistes et sexuelles », 24 nov. 2023</p> <p>« Mobilisations nationales et internationales pour l’élimination des violences à l’égard des femmes », 7 nov. 2020</p> <p>« Égalité Femmes/Hommes », 28 fév. 2019</p>	<p><i>Pour Elles Info</i> 1 numéro en 2023 2 en 2022 3 en 2021 2 en 2020 5 en 2019 3 en 2018 6 en 2017</p> <p><i>Les archives de ce 4 pages remontent à 2009.</i></p>
<p>Parmi les 17 revendications de la CFDT : « Égalité professionnelle et mixité »</p>	<p>Parmi les 20 thématiques recensées sur le site officiel, on trouve :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Violences faites aux femmes » (28 publications) 	<p>Parmi les 12 secteurs référencés : « Droit des femmes » (une publication mensuelle depuis avril 2017)</p>

¹⁶² Si la FSU n’est pas un syndicat majoritaire à l’échelle nationale, elle remporte une forte adhésion parmi les bibliothécaires, notamment la section SNASUB (Syndicat national de l’administration scolaire, universitaire et des bibliothèques). Voir notamment : « Succès pour le SNASUB-FSU dans la filière bibliothèque », site du SNASUB-FSU, 7 décembre 2018. URL : <https://snasub.fsu.fr/succes-pour-le-snasub-fsu-dans-la-filiere-bibliotheque/>

	- « Égalité Femme/Homme » (63 publications)	
Campagne « Contre les violences sexuelles et sexistes » dont un cycle de webinaires à destination des référent-es VSS des CSE (2021). URL : https://www.cfdt.fr/portail/actualites/campagnes-et-temps-forts/contre-les-violences-sexuelles-et-sexistes-srv2_1165198	Un guide de 110 pages « Combattre les violences sexistes et sexuelles. Prévention, protection, sanction », 2020. URL : https://www.cgt.fr/guide-combattre-les-violences-sexistes-et-sexuelles	Un livret d'une quinzaine de page « La FSU engagée pour l'éradication des violences sexistes et sexuelles au travail ». Pour l'édition 2023 : https://fsu.fr/livret-vsst/
	Un violentomètre (2021) URL : https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/10/Violentometre-CGT.pdf	

En termes de ressources en ligne, la CGT fait la course en tête. On peut notamment apprécier le violentomètre appliqué au monde du travail, d'après le modèle du violentomètre du Centre Hubertine Auclert¹⁶³. Ce dernier a été conçu en 2018, à la demande du conseil régional d'Île-de-France. Il s'adresse prioritairement aux jeunes femmes et a pour objectif de sensibiliser aux violences conjugales (dans la continuité de la campagne #TuMaimesTumeRespectes, de 2017). À la façon d'un baromètre, le violentomètre évalue le degré de danger des situations présentées en exemples. Allant du vert – « Profite, ta relation est saine » – au rouge foncé – « Protège-toi, demande de l'aide » – il permet de se positionner dans un dégradé de couleurs et d'auto-évaluer sa relation.

Visuel n° 4 : le violentomètre de la CGT – Stop aux VSS au travail. Agissons !

VIOLENTOMÈTRE	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE	HARCÈLEMENT SEXUEL	AGRESSIONS SEXUELLES	VIOLS
	 <ul style="list-style-type: none"> Remarques et critiques acceptées Promotions pour les femmes comme pour les hommes Travail en confiance et autonomie Reconnaissance du travail Refus de relations extraprofessionnelles accepté 	<ul style="list-style-type: none"> Commentaires sur votre apparence Parole coupée systématiquement Blague sur les « promotions cantapé » Questions indiscrètes insistantes sur votre vie privée Blagues sexistes et sur les blondes Évocation de sexualité sans accord Mécontentement après votre refus d'être accompagné Recherche systématique d'être seul avec vous 	<ul style="list-style-type: none"> Images à caractère pornographique visibles Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses SMS ou mails sexuels sans accord Demande insistante d'un acte sexuel Hostilité liée au refus d'un acte sexuel 	<ul style="list-style-type: none"> Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel Baiser forcé par surprise Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement 	<ul style="list-style-type: none"> Fellation ou pénétration forcée

¹⁶³ « Le Violentomètre » [en ligne], site du Centre Hubertine Auclert, mis à jour le 7 novembre 2023 [consulté le 9 février 2024]. Le Violentomètre est une création collective, portée par le CAH, En avant toute(s), la mairie de Paris, l'Observatoire des violences envers les femmes du conseil départementale de Seine-Saint-Denis et l'OPVF – Observatoire parisien des violences faites aux femmes. URL : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque/publication/le-violentometre> Voir Annexe n° 3.

Dans son application syndicale, le violentomètre de la CGT reprend la même charte graphique et décrit des situations en partant d'un « Environnement professionnel sain » (en vert donc) pour arriver jusqu'aux agressions sexuelles et aux viols (en rouge foncé). Il est téléchargeable et imprimable gratuitement, via le site de la CGT.

Le milieu des bibliothèques universitaires a-t-il intégré la lutte contre les VSS à ses missions et à ses pratiques ? La réponse à cette question ne peut se faire qu'avec nuances. Du côté de l'ADBU et des CRFCB, pas vraiment. Mais pour ces organismes, il faut étudier les logiques de la complémentarité : c'est parce que d'autres associations ou d'autres espaces de formations se sont emparés de ces thématiques et mènent déjà un travail remarquable, qu'il ne leur semble pas nécessaire d'investir ce champ.

Il est possible de s'engager dans la lutte contre les VSS lorsque l'on travaille en bibliothèque universitaire, soit en s'inscrivant aux formations dispensées par l'université et ses partenaires, soit en profitant des ressources en ligne de l'ABF et de la commission Légothèque, ou encore en choisissant la voie syndicale. Il apparaît que ces questions ont été déléguées à des organismes indirectement rattachés au milieu des BU parce qu'elles ne sont pas considérées comme partie intégrante des missions des SCD.

Pourtant, les entretiens menés lors de cette étude m'ont permis de voir qu'à certains endroits, une politique volontariste a été mise en place par des bibliothécaires. Dans les parties précédentes, des initiatives ont déjà été mises en lumière, à l'image des formations VSS pour les moniteur·ices étudiant·es ou de l'étude menée dans les BU de Sorbonne Université. La dernière partie se présente comme un guide des bonnes pratiques – ce qui se fait déjà et pourrait être reproduit – pour lutter contre les VSS en bibliothèques universitaires. Ces recommandations iront dans le sens de la sensibilisation, de l'information et de la formation, missions traditionnelles des bibliothécaires.

GUIDE PRATIQUE POUR LUTTER CONTRE LES VSS EN BU

Cette dernière partie propose de s'appuyer sur le travail de quelques collègues précurseurs et préceuses pour formuler des préconisations. En matière de lutte contre les VSS, nous devons penser à double échelle, celle des équipes et celle du public accueilli.

Je m'attarderai d'abord sur la formation des encadrant-es car ils et elles ont des obligations en matière de santé et sécurité au travail. La qualité de l'environnement professionnel dépend, en grande partie, des dynamiques impulsées par les personnes encadrantes. Les deux derniers temps de ce mémoire se pencheront davantage sur les missions des bibliothécaires vis-à-vis du public et comment les missions traditionnelles (politique documentaire, action culturelle, accueil) peuvent être mises au service de la lutte contre les VSS.

FORMER LES MANAGERS POUR PROTEGER LES EQUIPES

« Manager vers l'égalité »

« Il faut d'abord toucher les managers », voilà l'une des préconisations formulées par Johann Berti. De ses huit ans d'expérience à la tête du SCD d'Aix-Marseille université, il retient deux éléments intéressants : les situations de harcèlement se sont très peu produites entre agent-es de même grade, alors que des cas de management autoritaire/comportements problématiques ont été portés à son attention. Johann Berti précise :

Je ne sais pas si ces comportements touchaient particulièrement des femmes ou pouvaient être qualifiés de sexistes, je n'en suis pas sûr. En revanche, ce qui est sûr c'est qu'il faut faire un travail de formation et de sensibilisation des managers pour que tout le monde adopte un management plus serein.

À l'université Toulouse 2, une formation VSS a ainsi été rendue obligatoire pour tous les encadrant-es¹⁶⁴. En 2021, l'université Clermont-Auvergne a également mis en place un module baptisé « Manager vers l'égalité ». Cette formation de deux jours est destinée à toutes les personnes qui accèdent à des postes d'encadrement. Proposée deux fois par an, elle accueille à chaque fois une quinzaine d'agent-es. Claire Berthonneau, en charge du module, précise que s'il est désormais obligatoire, l'obligation n'est pas rétroactive : les managers anciennement en poste n'ont pas été sommés d'y participer. Il est possible que les résultats de l'enquête, menée à l'université en 2023, aillent dans le sens d'un élargissement de cette formation. C'était, en tous cas, l'intuition de Claire Berthonneau lors de notre entretien¹⁶⁵. Et

¹⁶⁴ Entretien avec Valérie Morell et Manuela Constantini, agentes du SCD de Toulouse 2, le 16 octobre 2023.

¹⁶⁵ Entretien avec Claire Berthonneau, chargée de mission Égalité et Lutte contre les discriminations à l'université Clermont-Auvergne, et formatrice pour la CPED, le 27 novembre 2023.

l'une des préconisations du prestataire engagée pour l'enquête, Coop'Egal, est bien de multiplier les actions de formation¹⁶⁶.

Les formations peuvent être complétées par des actions internes aux bibliothèques. Au SCD d'Aix-Marseille, une séance de culture commune est organisée chaque année, à destination des N+1 (tous grades confondus). La session de 2019 portait sur le management et les dispositifs de lutte contre les VSS. Cette question de la « culture commune », d'un vocabulaire partagé, me semblent particulièrement nécessaire face aux VSS, comme je l'ai souligné à plusieurs reprises. Au SCD de l'université d'Angers, Nadine Kiker anime chaque semaine des ateliers d'échange de pratiques sur le management, destinés aux superviseurs. La méthode de l'échange de pratiques consiste à analyser, collégialement, une ou plusieurs situations problématiques survenues dans le cadre professionnel. Le but est de proposer des analyses de la situation et, éventuellement, des solutions constructives¹⁶⁷. Là encore, l'idée d'une culture commune affleure ou du moins la possibilité d'une construction collective et de l'apprentissage par les pairs.

Élisabeth Collin-Canto, référente égalité du SCD de Paris-Cité, a pour projet de créer une guide « Recruter sans discriminer ». Il s'agirait d'un travail à faire auprès des managers, pour lutter contre les biais sexistes (mais aussi racistes, homophobes, etc.) qui nous habitent malgré nous¹⁶⁸. Exemple de ces biais : deux femmes interrogées ont reconnu que face à plusieurs CV, leur attention première se tournait vers les candidatures masculines.

La question du recrutement est abordée par le *Référentiel des plans d'action égalité* (2020), produit par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche¹⁶⁹. Une formation obligatoire pour tous les nouveaux personnels de l'INSA Lyon est ainsi présentée en modèle : « La question des discriminations lors du recrutement est un sujet central des interventions ». Des ressources sont également citées comme le module de sensibilisation du CNRS « sur les biais inconscients dans les recrutements » ou encore le « kit de recrutement de l'INRAE¹⁷⁰ ». Des exemples étrangers sont aussi fournis, à l'image des guides de l'université de Lausanne (« Égalité dans le recrutement académique¹⁷¹ »), d'Harvard (« *Recruiting for Diversity*¹⁷² ») ou de l'université du Michigan (« *Handbook for*

¹⁶⁶ BOUVIALA Alice, « Une enquête révèle que plus de la moitié de la communauté académique de Clermont-Ferrand a été témoin ou victime de VSS », art. cit.

¹⁶⁷ Pour plus d'informations sur cette méthode, voir : https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/groupe_dechange_0.pdf

¹⁶⁸ Entretien avec Élisabeth Collin-Canto, responsable de la bibliothèque des Grands-Moulins de l'université Paris-Cité et référente Égalité pour le SCD, le 4 juillet 2023.

¹⁶⁹ *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, synthèse des travaux réalisés par Élise Brunel, Julie Guerreiro et Sarah Pouyaud, Département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations, MESRI, octobre 2020. Voir notamment les pages 14-15 « Procédures de recrutement ». URL : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Referentiel_plan_d_actions_egalitedans_ESR_1348021.pdf

¹⁷⁰ *Ibid.* : « L'INRAE élabore un "kit" du recrutement destiné aux responsables des ressources humaines et aux managers énonçant pour chaque étape du recrutement (de l'identification du besoin à la sélection) les principes et recommandations sous l'angle de la lutte contre les discriminations, en incluant un guide et des outils d'aide à l'analyse des candidatures et à la conduite de l'entretien. »

¹⁷¹ Université de Lausanne, Bureau de l'égalité et Garcia, « Égalité dans le recrutement académique » [non daté]. URL : https://unil.ch/egalite/files/live/sites/egalite/files/pdf/Recrutement_professoral_siteBEC_pdf.pdf

¹⁷² Université d'Harvard, *Recruiting for Diversity* [non daté]. URL : https://hr.fas.harvard.edu/files/fas-hr/files/recruiting_for_diversity_9.17.13_0.pdf

*Faculty Searches and Hiring*¹⁷³ »). Autre inspiration possible : l'association européenne LIBRA a créé un livret pour un recrutement « *inclusive, transparent and unbiased*¹⁷⁴ ».

On le voit, certain-es conservateur-ices mènent déjà une réflexion sur l'égalité et la lutte contre les discriminations et les violences. Il faut que cette réflexion se généralise et s'amplifie pour que les mentalités changent à la fois lors des recrutements et dans le cadre quotidien du travail. La profession gagnera des équipes plus riches et diverses, qui pourront évoluer dans un environnement plus serein. Mais pour cela, il faut former les managers, y compris celles et ceux qui sont déjà en poste. Il est temps que des politiques d'envergure soient menées et que la question de la formation aux VSS ne relève pas de choix individuels, comme c'est le cas aujourd'hui. Les écoles de formation initiale et les organes de formation continue doivent s'emparer de ces questions.

A *minima*, toute personne en position d'encadrement doit connaître la loi, les définitions juridiques du spectre des VSS et les sanctions encourues. Les managers doivent également se tenir informé-es des dispositifs de signalement propres à leur université de tutelle. Il s'agit là d'une responsabilité légale qui est encore très largement ignorée.

Focus : un violentomètre à l'usage des managers ?

En mai 2023, quelques camarades de la promotion Mary Shelley (DCB32) se sont prêtés à l'exercice que je leur proposais. L'idée était de réfléchir à la création collective d'un violentomètre, appliqué à notre profession. Nous étions une quinzaine dont quatre hommes. L'atelier a débuté par une série de tours de paroles, encadrés par quelques questions : Avez-vous eu accès à une sensibilisation/une formation aux questions de VSS dans votre cadre professionnel ? Avez-vous été témoin ou victime d'une situation de VSS dans le cadre de votre travail ? Si oui, comment a-t-elle été prise en charge par votre direction ? Pendant près de 2h, nous avons donc échangé sur nos expériences. Riches de ces exemples et considérations, nous avons consacré une dernière heure à réfléchir à la pertinence d'un violentomètre appliqué aux bibliothèques et à la façon de le décliner dans notre environnement.

Ce *brainstorming* a eu la vertu principale d'ouvrir le dialogue sur ces questions. Un certain nombre de témoignages, tant en lecture publique, qu'à la BnF ou en bibliothèques universitaires, ont confirmé la présence de VSS et d'agresseurs dans notre profession ; s'il était encore nécessaire de le prouver. Au moment de passer au violentomètre, un certain scepticisme s'est fait sentir. La critique principale venait du fait qu'il existe déjà plusieurs violentomètres, dont celui de la CGT appliqué au monde du travail, et qu'il apparaissait peu pertinent d'en créer un autre. Pourtant, en discutant, une idée a vu le jour : les violentomètres, tels qu'ils sont construits, s'adressent aux potentielles victimes et proposent aux individus d'évaluer les situations dans lesquelles ils se sentent en danger. L'outil créé par la CGT est, quant à lui, plus généraliste et moins adressé. Toutefois, dès qu'on passe dans la graduation

¹⁷³ Université du Michigan, *Handbook for Faculty Searches and Hiring*, 2018. URL : <https://advance.umich.edu/wp-content/uploads/2018/10/Handbook-for-Faculty-Searches-and-Hiring.pdf>

¹⁷⁴ LIBRA, *LIBRA Recrutement Handbook*, 2017. URL : https://www.eu-libra.eu/sites/default/files/article-files/libra_recruitment_guidelines_second_edition_0.pdf

« Environnement professionnel sexiste et hostile », les exemples choisis se placent assez clairement du point de vue des employé·es et non du côté des encadrant·es. Selon nous, il est temps de responsabiliser les managers, catégorie à laquelle nous allons bientôt appartenir. Pour cela, les exemples doivent être plus explicitement liés à des pratiques professionnelles délétères, émanant de la direction. Ce violentomètre serait donc à mettre entre les mains des cadres de bibliothèques (ou éventuellement d'autres services publics), pour qu'ils évaluent leurs comportements et réajustent en fonction.

En une heure de temps, nous n'avons pas pu formaliser cet outil de management. Quelques idées ont cependant émergé comme : se former aux sujets des VSS, pousser tous les agents à se former également, organiser les temps de parole en réunion d'équipe (s'assurer que les femmes s'expriment et qu'elles ne sont pas interrompues), alterner les horaires des réunions pour éviter « l'heure des hommes » (ces réunions en fin de journée où les femmes sont souvent absentes ou dans l'incapacité de rester jusqu'au bout), etc. Ce *work-in-progress* peut être réutilisé par toutes les bibliothèques qui le souhaitent, comme animation lors d'une formation ou d'un atelier VSS. Son intérêt tient sûrement davantage à la discussion critique et autoréflexive qu'il engendre, qu'à la création réelle d'un énième violentomètre.

Un management responsable face aux VSS

Depuis quelques années, le management a été renouvelé par le vocabulaire de la responsabilité. Un manager responsable doit intégrer à son travail les sept valeurs suivantes : efficacité, intégrité, dévouement, audace, solidarité, humilité et agilité¹⁷⁵. La gestion d'une équipe implique de prendre en considération les questions économiques mais aussi environnementales et sociales¹⁷⁶. Parmi les obligations qui incombent aux managers responsables se trouvent la prise d'initiatives, l'action et le devoir d'impulser une prise de conscience. Le manager responsable répond à un impératif d'exemplarité.

Face aux VSS, cela doit se traduire par une politique de tolérance zéro et par une disponibilité, une écoute véritable. Il faut également être force de proposition et témoigner d'un intérêt pour ces questions, afin de les légitimer aux yeux de l'équipe. Ainsi de Thomas Antignac :

Je demande régulièrement aux collègues femmes si elles ont rencontré des problèmes de cet ordre. J'ai des affiches dans mon bureau, faites par la mission Égalité. J'essaie de montrer que je suis un allié et je reste vigilant. Lors des entretiens professionnels, je pose systématiquement la question : « Avez-vous été témoin ou victime... » durant l'année écoulée¹⁷⁷.

Caroline de Haas préconise, en effet, de systématiser un acte relativement simple, celui de poser la question :

¹⁷⁵ « Le management responsable », MOOC créé par l'université de Laval, 2023. URL : <https://www.ulaval.ca/etudes/mooc-formation-en-ligne-ouverte-a-tous/le-management-responsable>

¹⁷⁶ *Manager et responsable. Le guide des compétences du manager nouvelle génération*, Réseau du Manager Responsable, 2019. URL : <https://www.desenjeuxetdeshommes.com/wp-content/uploads/2019/07/GuidemanageretresponsableFR.pdf>

¹⁷⁷ Entretien avec Thomas Antignac, responsable de la bibliothèque de L1, site Pierre-et-Marie-Curie, Sorbonne Université, le 29 août 2023.

Si tous les professionnel·le·s de santé, les travailleuses sociales et travailleurs sociaux, enseignant·e·s, pompier·e·s, magistrat·e·s, forces de l'ordre, personnels RH posaient systématiquement la question à toutes les femmes qu'ils ou elles croisent : « Avez-vous été victime de violences ? », nous pourrions arrêter des centaines, des milliers de cycles de violences¹⁷⁸.

Elle revient, plus loin, sur les violences au travail et recommande d'intégrer cette question aux entretiens annuels. Cela fait partie de la 3^e étape, « Améliorer la détection des violences », du dispositif mis en place par #NousToutes pour en finir avec le harcèlement sexuel au travail¹⁷⁹.

La 4^e étape de ce dispositif concerne le traitement des alertes. Il me semble nécessaire de pratiquer la tolérance zéro et de ne pas minimiser les faits, un réflexe bien trop fréquent et maintes fois analysé¹⁸⁰. Nathalie Clot reconnaît : « Il est extrêmement facile de fermer les yeux et de "ne pas en faire toute une histoire" ». À l'opposé de ce réflexe, elle préconise de recadrer systématiquement et de manière formalisée :

Il ne faut pas dire les choses entre deux portes, comme si de rien n'était. Il faut convoquer l'agent avec son encadrant de proximité et la personne responsable de la BU, voire avec la direction du SCD pour les cas plus graves¹⁸¹.

Pour une première infraction, le recadrage peut se faire en interne, sans impliquer le service des ressources humaines de l'université. Cela répond au principe de proportionnalité qui s'applique à notre système judiciaire. Mais, dans tous les cas, il faut garder des traces écrites de ce qui s'est passé.

La traçabilité est l'autre élément primordial de cette tolérance zéro. Les rapports d'incident doivent être rédigés systématiquement ; il s'agit là d'une obligation réglementaire, souvent mal connue ou minorée. En cas de faits graves et/ou répétés, il ne faut pas hésiter à aller jusqu'à l'avertissement, seule solution pour que l'information apparaisse dans le dossier de l'agent. Dans certains cas, l'agresseur est « sanctionné » par un déplacement, camouflé par une mutation. Faute d'indication au dossier, le nouvel établissement d'accueil ne dispose d'aucune information et les risques que les violences se perpétuent, dans la nouvelle équipe, sont grands.

Pour protéger les équipes, dans sa propre bibliothèque et potentiellement dans d'autres, il faut donc rédiger des rapports circonstanciés, disposer de traces écrites. Et cela prend du temps :

¹⁷⁸ DE HAAS Caroline, *En finir avec les violences sexistes et sexuelles...*, op. cit., p. 207.

¹⁷⁹ Les 5 étapes sont : lancer un sondage interne ; créer un plan de sensibilisation et de formation ; améliorer la détection des violences ; traiter les alertes remontées ; reconstruire le collectif de travail (*Ibid.*, p. 231-233).

¹⁸⁰ Voir notamment : BUISSON Charlotte et WETZELS Jeanne, *Les violences sexistes et sexuelles*, op. cit. ; SALMONA Laure, « Les mécaniques de minimisation des violences en ligne et la culpabilisation des victimes », MUTOMBO Ketsia et SALMONA Laure, *Politiser les cyberviolences. Une lecture intersectionnelle des inégalités de genre sur internet*, Paris, Le Cavalier Bleu, 2023, p. 119-130 ; LELAURAIN Solveig et FONTE David, *La violence conjugale, entre vécu et légitimation patriarcale. Contribution pour une psychologie féministe*, Bruxelles, Mardaga, 2022.

¹⁸¹ Entretien avec Nathalie Clot, directrice du SCD de l'université d'Angers, le 13 novembre 2023.

Toute affaire, même mineure, c'est minimum 2h de boulot. On ne reçoit pas la personne 4 mois après les faits. Si ce n'est pas toi qui le fais, personne ne le fera. Il faut dégager du temps pour en faire une priorité¹⁸².

Être un manager responsable c'est agir, réagir rapidement et de manière mesurée. Si la parole des victimes doit être prise au sérieux et enregistrée, les présumés agresseurs ont aussi des droits.

La confidentialité en est un. Pour ce faire, il est important de limiter la diffusion de l'information, du moins le temps qu'une enquête soit diligentée. Connaître les procédures, savoir à qui s'adresser au sein du SCD ou de l'université, permettra de ne pas exposer la situation à des tiers incompétents en la matière. Agir de la sorte permet aussi de protéger l'équipe et l'environnement de travail. Enfin, sur le temps long, il faut se poser la question de l'après. Comment intégrer ou réintégrer une personne sanctionnée pour des faits de violences sexuelles ? Alors que Nadine Kiker évoque un « droit à l'oubli¹⁸³ », je pense qu'il vaut mieux envisager une réintégration vigilante. La CPED a d'ailleurs créé, il y a peu, un groupe de travail spécifique sur cette question et propose un guide à l'usage des établissements :

Pour l'auteur du préjudice, il y a deux aspects à traiter : faire en sorte que sa reprise se fasse dans de bonnes conditions – puisque nous sommes garants de sa sécurité et de santé – et veiller à ce qu'il n'y ait pas de récidive¹⁸⁴.

Le collectif doit aussi être accompagné pour maintenir un cadre de travail serein. La CPED préconise de créer un « module de management spécifique à ces situations pour les supérieurs hiérarchiques » et, surtout, de « faire en sorte que le sujet des VSS soit un sujet dont on peut parler¹⁸⁵ ». La gestion des conflits est également pointée, de même que les refus de travailler avec la personne sanctionnée. La CPED précise toutefois que le manque de moyens humains et financiers, mis à disposition des missions Égalité, risquent de créer de grandes inégalités à l'échelle du territoire national.

Lors de notre entretien, Élisabeth Collin-Canto précisait : « Je veux travailler sur ces questions d'encadrement, en espérant que ça ruisselle ». Car, en effet, il ne suffit pas de former les managers. Si ces derniers sont responsables de la santé et de la sécurité des équipes, ou du moins des agent·es avec lesquels ils sont en relation hiérarchique, tout le monde doit se former aux questions d'égalité et de lutte contre les VSS.

La formation est nécessaire à tous les niveaux. Du côté de l'encadrement pour garantir la sécurité des équipes, du côté des agent·es pour assurer l'accueil des publics et leur bien-être. Les deux derniers points de ce mémoire se focaliseront, de fait, sur les services aux publics.

¹⁸² *Ibid.*

¹⁸³ Entretien avec Nadine Kiker, conservatrice, responsable de l'accueil et de la prévention au SCD de l'université d'Angers, BU de Belle-Beille, le 13 novembre 2023 : « Il y a la question du après : quelle trace, comment transmettre l'information aux supérieurs suivants ? Il y a aussi un droit à l'oubli. »

¹⁸⁴ BOUVIALA Alice, « VSS : la gestion du retour des personnes sanctionnées est "au cœur des préoccupations des établissements" (V. Van De Bor) » [en ligne], *AEF info*, dépêche n° 702909, publiée le 22 novembre 2023 [consultée le 13 février 2024]. URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/702909-vss-la-gestion-du-retour-des-personnes-sanctionnees-est-au-coeur-des-preoccupations-des-etablissements-v-van-de-bor>

¹⁸⁵ *Ibid.*

LA BIBLIOTHECONOMIE FACE AUX VSS

Des politiques documentaires au service de l'égalité

Le rôle premier des bibliothèques est de donner accès aux connaissances, d'être un réservoir de livres et autres supports qui véhiculent une information la plus universelle possible. Il est donc attendu des bibliothécaires, dans leur définition la plus traditionnelle, qu'ils proposent des collections en lien avec la société. Quoi de plus naturel alors que de mettre à disposition des fonds sur l'égalité femmes/hommes, les VSS ou les discriminations ?

Ainsi, depuis 2000, Lyon 1 a constitué le fonds Aspasia, spécialisé sur les questions de genre et d'égalité. Le SCD de l'université Caen-Normandie propose, quant à lui, un fonds dédié aux communautés LGBTQI+¹⁸⁶. Dans la bibliothèque de l'INSA de Rennes, on peut consulter une large sélection « Féminisme », identifiable dans les rayonnages et régulièrement alimentée par les publications en sciences humaines et sociales. Au sein de cette école d'ingénieurs, où la population étudiante est composée à 70 % d'hommes, il semblait nécessaire à Chloé Lailic de mettre en place cette politique documentaire : « On part du principe que les élèves ingénieurs vont devenir des managers donc on leur donne les clés¹⁸⁷ ». Cela va de pair avec d'autres projets auxquels elle participe, comme la formation en ligne assurée par l'association La Compagnie Rose, à destination des étudiant·es de l'INSA¹⁸⁸.

À l'université Clermont-Auvergne, plusieurs personnels de bibliothèque ont rejoint le groupe de travail LGBTQI+ et proposent de créer un espace dédié à ces questions au sein d'une des BU, ainsi qu'une politique d'acquisition en lien¹⁸⁹. À la BU des Grands-Moulins (Paris-Cité), un projet de ce type est également en cours : il s'agit de mettre en place un fonds « Égalité » et de visibiliser des publications éparpillées¹⁹⁰.

Si quelques initiatives voient le jour, la majorité des bibliothèques universitaires n'est pas dotée d'une telle politique documentaire et n'a pas consacré de rayonnage spécifique aux questions de VSS ou d'égalité femmes/hommes. Ce qui se fait, en revanche, régulièrement, ce sont des tables thématiques pour accompagner les jours commémoratifs comme le 8 mars ou le 25 novembre.

Il arrive aussi que des vellétés allant dans ce sens soient réprimées. À Toulouse 2, dans le cadre du projet de service « Lutte contre les discriminations », Valérie Morell et Manuela Constantini souhaitaient mettre en place une politique documentaire dédiée aux questions de genre. Elles ont constaté des freins importants, à la fois du côté des responsables des acquisitions et du côté de la direction du SCD. Toutefois, elles refusent de jeter l'éponge et proposent deux

¹⁸⁶ Concernant ces deux fonds (Lyon 1 et Caen-Normandie), je renvoie à l'intervention de Philippe Liotard, lors de la journée d'études « La bibliothèque à l'épreuve de la diversité », Enssib, 18 janvier 2023.

¹⁸⁷ Entretien avec Chloé Lailic, bibliothécaire responsable de la bibliothèque de l'INSA de Rennes, et chargée de mission Égalité, membre de la CPED, le 11 septembre 2023.

¹⁸⁸ Cette formation se fait en partenariat avec une entreprise. Il s'agit de présenter les pratiques vertueuses sur les questions du handicap et de l'égalité femmes/hommes. À l'issue de la formation, les étudiant·es obtiennent un label qui est inscrit et valorisé sur leur diplôme.

¹⁸⁹ Entretien avec Claire Berthonneau, chargée de mission Égalité et Lutte contre les discriminations à l'université Clermont-Auvergne, et formatrice pour la CPED, le 27 novembre 2023.

¹⁹⁰ Entretien avec Élisabeth Collin-Canto, responsable de la bibliothèque des Grands-Moulins de l'université Paris-Cité et référente Égalité pour le SCD, le 4 juillet 2023.

solutions que je présente ici car elles peuvent être appliquées à d'autres contextes conflictuels :

1. L'argument Sudoc : « Quand une suggestion d'achat est refusée par un/des collègues, on leur montre que le document existe dans d'autres bibliothèques et qu'il n'y a donc aucune raison légitime de mettre son veto. »
2. Collaborer avec un laboratoire ou autre structure de recherche de l'université : « On s'est rapproché du groupe Arpège qui travaille sur les questions de genre, on réfléchit ensemble à une Poldoc, quelle indexation pour les documents, comment valoriser les fonds, etc. Ce groupe d'enseignantes et le congrès international du Mirail prouvent qu'il y a une vraie légitimité à mener ce projet au SCD de Toulouse¹⁹¹. »

Par ailleurs, la politique documentaire ne doit pas laisser de côté les ressources numériques, qui sont de plus en plus nombreuses sur le sujet des VSS. En 2020, le Conseil du statut de la femme (organisme gouvernemental québécois) a produit une « bibliothèque virtuelle » pour lutter contre les violences faites aux femmes¹⁹². Je souhaite parler de cette initiative étrangère (mais francophone) car, entre autres choses, cette bibliothèque virtuelle propose de fausses couvertures de livres. Ces dernières me semblent tout à fait adéquates pour une mission de médiation numérique type *tiny library*, dont l'objectif est de matérialiser des ressources existant en ligne et d'augmenter ainsi leurs consultations¹⁹³.

Visuel n° 5 : Exemples de fausses 1^{ères} de couvertures (Québec, 2020)



¹⁹¹ Entretien avec Valérie Morell et Manuela Constantini, agentes du SCD de Toulouse 2, le 16 octobre 2023. Arpège est un réseau interdisciplinaire de recherche visant à promouvoir les recherches sur le genre à Toulouse. Il est devenu, en 2021, une Structure collaborative de recherche (SCR). Ce réseau associe plus de 150 enseignant·es chercheur·euses et doctorant·es de Toulouse. Le congrès international dont il est question est un événement, organisé par le GIS Institut du Genre depuis 2019. Sa 3^e occurrence a pris place à Toulouse (université Jean Jaurès), en juillet 2023.

¹⁹² « Violences faites aux femmes : une bibliothèque virtuelle pour mieux les nommer, les comprendre et les prévenir » [en ligne], *Le Soleil*, publié le 29 novembre 2020, mis à jour le 8 mars 2023 [consulté le 13 février 2024]. URL : <https://www.lesoleil.com/2020/11/29/violences-faites-aux-femmes-une-bibliotheque-virtuelle-pour-mieux-les-nommer-les-comprendre-et-les-prevenir-video-41fa31f9e3c640d2c206388e2c669a34/>

¹⁹³ Sur les dispositifs de matérialisation des ressources en ligne, voir : LAINE Margaux, *La valorisation des ressources en ligne en bibliothèque municipale*, mémoire de stage, master Information Documentation, université de Lille, 2022 (notamment p. 73-78).

Si les ressources numériques ont modifié et continuent de faire bouger les lignes du métier de bibliothécaire, l'action culturelle est également de plus en plus présente. Inscrite au Code de l'éducation comme l'une des obligations des SCD, elle peine toutefois à gagner ses lettres de noblesse en BU, d'autant qu'elle n'est pas toujours accompagnée de moyens suffisants¹⁹⁴.

Pourtant, l'action culturelle, dans ses nombreuses expressions, est une méthode de choix pour parler des VSS. Certaines bibliothèques en ont bien conscience et font de leurs espaces, pensés comme un vrai lieu de vie étudiante, le théâtre d'une sensibilisation aux VSS.

Action culturelle et éducation populaire

La bibliothèque universitaire est un lieu de convergence au sein des campus. Tous les étudiant·es sont amené·es à s'y rendre, plus ou moins régulièrement. L'enquête menée en 2020 par l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE) indique que 74,3 % des étudiant·es ont fréquenté leur BU, dont 34,4 % de façon régulière¹⁹⁵. Cela fait des bibliothèques le service le plus utilisé, à l'échelle des universités. S'il ne faut pas négliger les effets de la crise sanitaire, qui a marqué durablement les BU¹⁹⁶, le ressenti des personnes interrogées durant mon étude est plutôt positif. Beaucoup font le constat que la bibliothèque fait partie de la vie étudiante, qu'elle peut être un espace de sociabilité, mais aussi un lieu stratégique pour sensibiliser aux questions d'égalité. C'est aussi la conclusion d'Armel Dubois-Nayt :

Le réseau des BU de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ) a été un acteur majeur de la sensibilisation des étudiant·es et des personnels aux questions de parité, de discrimination et de stéréotypes de sexe en accueillant aussi bien des conférences dans son auditorium de Saint-Quentin que des expositions sur l'ensemble de ses sites¹⁹⁷.

Conférences et expositions font, en effet, partie des animations traditionnellement proposées en bibliothèque¹⁹⁸. Et les BU ne sont pas en reste, surtout lors des temps forts du calendrier que sont le mois des fiertés (juin, en référence aux émeutes de Stonewall) ou les semaines encadrant les 8 mars et 25 novembre. Celles qui disposent d'espaces prévus à cet effet, comme le Studium à Strasbourg¹⁹⁹ ou

¹⁹⁴ FAYET Sylvie, « L'action culturelle à la BU de La Rochelle : concertation et bouts de ficelle », SIDRE Colin (dir.) *Faire vivre l'action culturelle et artistique en bibliothèque. Du tout-petit au jeune adulte*, Villeurbanne, Presses de l'Enssib, 2018, p. 57-63.

¹⁹⁵ « Conditions de vie des étudiantes 2020 – Services et équipements des établissements », Observatoire national de la vie étudiante, 2020, p. 19. URL : <https://www.ove-national.education.fr/wp-content/uploads/2022/09/Fiche-CDV2020-Services.pdf>

¹⁹⁶ En 2021, les BU ont comptabilisé 35 millions d'entrées, contre 72 millions en 2019. Voir : « État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 16 », 17. Les bibliothèques universitaires. URL : https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T618/les_bibliotheques_universitaires/

¹⁹⁷ DUBOIS-NAYT Armel, « *Et si on parlait ?* Récit d'une collaboration entre la mission parité-égalité et le réseau des bibliothèques de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines », SALANOUVE Florence (dir.), *Agir pour l'égalité en bibliothèque...*, op. cit., p. 114. Ce réseau comprend les bibliothèques de Boulogne, Mantes-la-Jolie, Rambouillet, Saint-Quentin, Vélizy et Versailles.

¹⁹⁸ HUCHET Bernard et PAYEN Emmanuelle, *L'action culturelle en bibliothèque*, Paris, Éditions du Cercle de la Librairie, 2008.

¹⁹⁹ Voir notamment « Studia, studia, studium. Étudier se décline sur tous les modes » (p. 24-26) et « Animation culturelle : quand les BU font un pas de côté » (p. 30-31), dans *Savoir(s). Le magazine d'information de l'université de Strasbourg*, n° 45, novembre 2022.

l'Atrium à Sorbonne Université²⁰⁰, sont peut-être encore plus sollicitées. Quoi qu'il en soit, la bibliothèque est identifiée, à la fois par la mission Égalité et par la population étudiante, comme un lieu d'éducation et de diffusion des savoirs, y compris sur les questions de VSS et d'égalité.

À l'approche du 25 novembre 2023, Nathalie Clot a relancé mon questionnaire sur le forum ADBU en demandant de m'écrire si des animations spécifiques étaient prévues dans les SCD des directeurs et directrices interrogés. Le tableau suivant donnera un aperçu des types d'actions menées.

Tableau n° 7 : Actions organisées par les SCD autour du 25 novembre 2023

SCD – Université	Actions menées
Aix-Marseille Université	<p>« Cette année nous avons fait un focus sur la question des féminicides avec une installation de 83 portraits de femmes tuées en 2023. Cette installation s'accompagne d'un quiz (trouvé sur le site de Noustoutes.org), d'une sélection de livres/films et de distribution de stickers. »</p> <p><i>Mail de Corinne Prevost, 24/11/23</i></p>
Sorbonne Université Bibliothèques du pôle Sciences	<p>« Des collègues volontaires portent des tee-shirt orange célébrant la journée, nous proposons des sélections d'ouvrages et des actions de sensibilisation. »</p> <p><i>Mail de François Bottini, 24/11/23</i></p> <p><i>Les tee-shirts colorés font référence au Orange Day d'ONU Femmes.</i></p> <p><i>Par ailleurs, Sorbonne Université organise le mois du genre, tout au long du mois de novembre. Avec une déclinaison en bibliothèques : https://www.sorbonne-universite.fr/evenements/le-mois-du-genre-dans-vos-bibliotheques</i></p>
La Réunion	<p>« Une exposition est actuellement visible à la BU Sciences, <i>Psychotraum'Artistes</i>, sur les violences sexuelles et les psycho-traumatismes qui en résultent. »</p> <p><i>Mail de Joelle Menant, 27/11/23</i></p>
Le Mans	<p>« Pour cette journée, vous trouverez en pj ce que nous avons prévu à la BU dans les Rendez-vous des BU. »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposition « Tu étais habillée comment ? » (prêtée par l'association Question de confiance) - Conférence « Violences sexuelles et tenues vestimentaires : lutter contre les idées reçues »,

²⁰⁰ Entretien avec Thomas Antignac, responsable de la bibliothèque de L1, site Pierre-et-Marie-Curie, Sorbonne Université, le 29 août 2023 : « Un espace cinéma est en cours d'aménagement à la bibliothèque de l'Atrium. Il permettra de diffuser les films documentaires produits sous la houlette de la mission Égalité. »

	<p>animée par Angéline Etiemble, chargée de mission Égalité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Temps de présentation flash par des groupes d'étudiants de l'UEO (Unités d'enseignement d'ouverture) - BU itinérante, installée dans le hall de la salle EVE, pour proposer une sélection de documents en lien avec la pièce de théâtre <i>2 sœurs</i> (cic Le Cri de l'armoire). <p><i>Mail de Véronique Letournou, 27/11/23</i></p>
BU Edgar Morin – Villetaneuse	<p>« Nous valorisons depuis le jeudi 23 novembre nos ouvrages de sociologie portant sur les violences conjugales, violences faites aux femmes (cf. un post avec deux photos sur LinkedIn ; nous n'avons pas de compte instagram pour le SCD). »</p> <p><i>Mail de Marc Lalvée, 27/11/23</i></p>

L'exposition « Tu étais habillée comment ? », proposée par le SCD de l'université du Mans cet automne, est devenue une espèce de classique du genre. Inspirée d'une première installation, réalisée par Mary Wyandt-Hiebert et Jen Brockman à l'université du Kansas en 2013²⁰¹, elle montre des vêtements de femmes et interroge les visiteurs sur l'impact dévastateur que peut avoir cette question (Que portais-tu ce jour-là ? Tu étais habillée comment ?) sur les victimes de viol.

Visuel n° 6 : Une robe exposée à l'université du Kansas (J. Sprague)



L'exposition s'est déjà installée dans de nombreuses universités (Lyon 1, Lyon 2, Nantes, Paris-Cité, Montpellier 3, etc.). Valérie Morell et Manuela Constantini l'ont également mise en place dans leur BU toulousaine. Cette installation est facilement

²⁰¹ VAGIANOS Alanna, « "Tu étais habillée comment ?" : L'expo qui montre que viol et vêtements des victimes n'ont rien à voir » [en ligne], *Huffpost*, publié le 18 septembre 2017 [consulté le 14 février 2024]. URL : https://www.huffingtonpost.fr/life/article/tu-etais-habillee-comment-l-expo-qui-montre-que-viol-et-vetements-des-victimes-n-ont-rien-a-voir_108463.html « "Les visiteurs peuvent se mettre à la place de l'autre", explique-t-elle, "aussi bien dans les tenues que dans les récits. Le but est d'arriver au point ils se disent : Eh ! J'ai la même tenue dans mon placard ou J'étais habillée comme ça cette semaine. Nous tentons ainsi de tordre le cou à la croyance selon laquelle il suffit d'éviter de porter cette tenue pour être sûre de n'avoir aucun problème, ou que l'on peut faire disparaître les violences sexuelles en changeant de manière de s'habiller". »

reproductible, surtout si l'on choisit de collaborer avec des associations, à l'image du Mans et Question de confiance ou de Paris-Cité et En parler²⁰².

Visuel n° 7 : Déclinaison de l'exposition à Nantes, en 2022²⁰³ (J. Urbach)



D'autres expositions ou installations peuvent être fournies, clés-en-main, à des bibliothèques intéressées. J'ai déjà mentionné les ressources de la commission Légothèque, notamment l'exposition « Genre ! ». Il s'agit de douze panneaux, rédigés par l'équipe Légothèque et mis en forme par Ambre Lesage Hawash. Un simple courriel permet de recevoir les fichiers PDF, « prêts à être envoyés à votre imprimeur·se préféré·e²⁰⁴ ». Les frais d'impression doivent, en revanche, être pris en charge par le SCD.

Visuel n° 8 : Aperçu des expositions « Genre ! » et « Projet Crocodiles »



²⁰² D'octobre à décembre 2021, le campus des Grands-Moulins a accueilli l'exposition « Que portais-tu ce jour-là ? », en partenariat avec l'association En parler. Itinérante, l'exposition s'est notamment installée à la BU Villemin, du 23 novembre au 3 décembre. Voir : <https://u-paris.fr/bibliotheques/exposition-que-portais-tu/>

²⁰³ URBACH Julie, « "Tu étais habillée comment ?", une expo démonte les préjugés sur le viol et libère la parole » [en ligne], 20 minutes, publié le 24 novembre 2022 [consulté le 14 février 2024]. URL : <https://www.20minutes.fr/societe/4011641-20221124-habillee-comment-expo-demonte-prejuges-viol-libere-parole>

²⁰⁴ « Genre ! », Légothèque [consulté le 14 février 2024]. URL : <https://legothequeabf.wordpress.com/genre/>

Visuel n° 9 : Campagne #UNIUNIE au SCD de l'université d'Angers (2021)



Dans un même ordre d'idée, les dessins de Thomas Mathieu²⁰⁵ ont été déclinés en planches grands formats pour l'exposition « Projet Crocodiles ». La bibliothèque de l'IUT de Lyon 1 (site Doua) a accueilli ces panneaux en janvier-février 2022²⁰⁶. Valérie Morell et Manuela Constantini ont également exposé le « Projet Crocodiles » dans les murs du SCD de l'université Toulouse 2. Cette liste d'installations, non-exhaustive, peut aussi être complétée par la campagne d'affichage #UNIUNIE²⁰⁷. Créées par l'université de Genève, ces affiches de sensibilisation (qui en plus ne manquent pas d'humour) peuvent être mises à disposition des universités intéressées, sur simple demande. En 2021 et 2022, le SCD de l'université d'Angers a installé ces slogans, en grand format, dans ces deux BU. Sur le page dédié à l'événement, on peut trouver un encart « Vous souhaitez relayer la campagne ? Téléchargez, imprimez, affichez » (les affiches sont à retrouver en PDF, au format A3)²⁰⁸.

Ces expositions doivent, bien sûr, être accompagnées d'un travail de médiation, réalisé par les bibliothécaires ou en coopération avec les enseignant·es. On le voit dans le tableau n° 7 : une sélection bibliographique et des conférences sont proposées aux étudiant·es, en lien avec les installations. À Toulouse 2, les bibliothécaires proposent souvent des rencontres sous la forme du café-débat, animées par des enseignantes du groupe Arpège.

Aux côtés de ces formes plus traditionnelles de l'action culturelle, les bibliothèques universitaires peuvent aussi devenir des lieux d'éducation populaire. En renouvelant leur approche de la médiation, elles peuvent espérer toucher un

²⁰⁵ MATHIEU Thomas, *Les Crocodiles*, Paris, Éditions Le Lombard, 2014.

²⁰⁶ « Exposition Projet Crocodiles à l'IUT (La Doua) », mission égalité-diversité, Lyon 1, publié le 18 janvier 2022 [consulté le 14 février 2024]. URL : <http://egalite-diversite.univ-lyon1.fr/2022/01/18/exposition-projet-crocodiles-a-liut-la-doua/>

²⁰⁷ #UNIUNIE contre le harcèlement, site de l'université de Genève. URL : <https://www.uniunie.ch/>

²⁰⁸ « Unissons-nous contre les violences, les discriminations et le harcèlement », site de l'université d'Angers. URL : <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/cellule-d-ecoute-et-d-accompagnement-des-victimes-de-violences-sexistes-et-sexuelles-de-discriminations-et-de-harcèlement/campagne-d-affichage.html>

public plus nombreux et plus diversifié. S'il est complexe de définir l'éducation populaire (au moins deux écoles s'affrontent²⁰⁹), on peut la résumer en ces termes :

Il s'agit de faciliter l'accès aux savoirs, à la culture, afin de développer la conscientisation, l'émancipation et l'exercice de la citoyenneté, en recourant aux pédagogies actives pour rendre chacun acteur de ses apprentissages, qu'il partage avec d'autres²¹⁰.

Les bibliothèques sont, en quelque sorte, des espaces d'éducation populaire par nature – surtout en lecture publique²¹¹. Elles étaient, en tous cas, considérées comme tel par les penseurs socialistes du XIX^e siècle²¹². Mais seules quelques BU mettent réellement en place les méthodes de cette éducation, au gré de l'appétence individuelle de certain-es bibliothécaires.

Pourtant, les méthodes d'éducation populaire offrent un véritable atout pour sensibiliser aux VSS. Beaucoup plus horizontales et participatives, elles appellent les spectateur·ices à s'engager. Convaincue que « la bibliothèque est un lieu d'éducation populaire », Chloé Lailic a organisé à l'INSA de Rennes un certain nombre d'événements s'en revendiquant :

On a fait venir des conférences gesticulées, on a fait des arpentages. En 2023, la conférence gesticulée était réalisée par l'association Les Culottées du bocal, ça parlait de VSS et de consentement. Une cinquantaine de personnes est venue²¹³.

La « conférence gesticulée » est une expérience théâtrale, d'abord théorisée par Franck Lepage²¹⁴, qui mêle vécus personnels des comédien·nes et travaux universitaires. Elle mobilise « à la fois l'affect et la raison pour ouvrir un espace de réflexion collective²¹⁵ ».

À Sorbonne Université, le théâtre-forum a également été expérimenté pour parler de VSS, avec des résultats mitigés. Une représentation de théâtre-forum consiste en un véritable dialogue entre les acteur·ices, qui jouent des saynètes, et le public, qui propose des solutions pour résoudre les problèmes soulevés par les saynètes. Une personne intermédiaire, nommée « joker », explique les règles du jeu et organise les interactions. Mise au point par Augusto Boal dans les favelas de Sao Paulo, cette

²⁰⁹ BESSE Laurent, CHATEIGNER Frédéric et IHADDADENE Florence, « L'éducation populaire », *Savoirs*, 2016/3, n° 42, p. 11-49. « La première se réfère à l'usage administratif du terme [...] Cette catégorie correspond au secteur JEP et renvoie grossièrement à un ensemble d'associations et d'acteurs publics (administration Jeunesse et sports) dont l'institutionnalisation s'est déroulée pour l'essentiel entre le Front populaire et les années 1970. [...] À cette première acception s'ajoute un usage récent remontant au milieu des années 1990, ni administratif ni à proprement parler hérité : l'éducation populaire sert alors à désigner une nouvelle forme de rapport contestataire au politique qui passerait par la critique sociale mais sans recourir aux formes traditionnelles des luttes politiques » (p. 11).

²¹⁰ VERRIER Christian, « Éducation populaire », DELORY-MOMBERGER Christine (dir.), *Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique*, Érès, 2019, p. 209.

²¹¹ SAEZ Guy, « Lecture publique et éducation populaire : des rencontres passées aux défis contemporains communs » [en ligne], *Politiques de la culture. Carnet de recherches du Comité d'histoire du ministère de la Culture sur les politiques, les institutions et les pratiques culturelles*, publié le 20 février 2017 [consulté le 14 février 2024]. URL : <https://chmcc.hypotheses.org/2789>

²¹² DESMARS Bernard, « Des cours et des bibliothèques pour changer le monde ? Les fouriéristes et l'éducation populaire (1848-vers 1875) », CHRISTEN Carole et BESSE Laurent (dir.) *Histoire de l'éducation populaire, 1816-1945*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2017, p. 141-152.

²¹³ Entretien avec Chloé Lailic, bibliothécaire responsable de la bibliothèque de l'INSA de Rennes, et chargée de mission Égalité, membre de la CPED, le 11 septembre 2023.

²¹⁴ BESSE Laurent, CHATEIGNER Frédéric et IHADDADENE Florence, « L'éducation populaire », art. cit.

²¹⁵ Page de présentation des Culottées du bocal : <https://www.helloasso.com/associations/les-culottees-du-bocal>

méthode théâtrale (aussi appelée « théâtre de l’opprimé ») peut servir à interroger tous types de situations conflictuelles et de problèmes sociaux²¹⁶. Elle s’applique donc parfaitement au sujet des VSS. La Compagnie du Théâtre de l’Opprimé propose d’ailleurs une intervention de théâtre-forum sur le thème « Violences faites aux femmes²¹⁷ ». Une nouvelle tentative devrait avoir lieu à Sorbonne Université, cette fois-ci au sein de la bibliothèque de L1 : « L’idée c’est de faire ça à la BU, à des heures dédiées, pour que les étudiant·es se sentent plus à l’aise et plus concerné·es²¹⁸ ».

L’arpentage, également mentionné par Chloé Lailic, est peut-être la méthode la plus simple à mettre en place en bibliothèque. Elle fait appel à la fonction première des bibliothèques, la lecture, mais transforme celle-ci en expérience collective. Né dans les cercles ouvriers du XIX^e siècle, l’arpentage a pour objectif premier de démocratiser le savoir et de développer connaissances et esprit critique. Il s’agit, en pratique, de lire un ouvrage ensemble, sur un temps dédié, en divisant le livre en plusieurs morceaux et en se répartissant les différents morceaux au sein du groupe. Une restitution fait suite à la lecture pour partager les savoirs acquis et construire une réflexion en commun²¹⁹.

L’action culturelle est un terrain plus que favorable à la sensibilisation aux VSS. Expositions, tables thématiques, conférences, méthodes de l’éducation populaire sont autant de façons, pour les bibliothécaires, d’informer et de former les publics aux aspects sociaux, juridiques, politiques que revêt cette question des violences faites aux femmes et aux groupes minorisés.

S’il est nécessaire d’investir les dates sensibles du calendrier (8 mars, 25 novembre, mois de juin), Claire Berthonneau enjoint les universités et les bibliothèques à « faire des choses en-dehors des dates identifiées²²⁰ ». Les VSS ne connaissent pas de trêve, comme nous le rappelle notamment le décompte des féminicides (en France, une femme meurt tous les trois jours, en raison de son genre).

Le dernier temps de ce mémoire sera consacré à une question moins évidente et qui peut paraître plus éloignée de nos métiers, faire de la bibliothèque un « lieu sûr ». Pourtant, tout comme les managers doivent répondre de la sécurité de leurs équipes, les agent·es de bibliothèque ont une mission d’accueil qui doit aussi prendre en compte les situations difficiles, conflictuelles, et les personnes en souffrance²²¹.

²¹⁶ « Sensibiliser en s’inspirant des techniques théâtre-forum », fiche pratique, site Animafac : <https://lequartier.animafac.net/fiches-pratiques/sensibiliser-par-le-theatre-forum/>

²¹⁷ « Théâtre-forum », site du Théâtre de l’Opprimé : <https://www.theatredelopprime.com/le-th%C3%A9%C3%A2tre-forum> On peut voir à quoi ressemble le théâtre-forum grâce au documentaire de Martin Veber, *Trois coups contre les violences conjugales*, visionnable depuis le site.

²¹⁸ Entretien avec Thomas Antignac, responsable de la bibliothèque de L1, site Pierre-et-Marie-Curie, Sorbonne Université, le 29 août 2023.

²¹⁹ MAUS Zoé, « L’arpentage ou le partage collectif du savoir », *Fiches pédagogiques de l’&*, n° 108, juin 2021. URL : <https://www.ciep.be/images/BoiteAOutils/FichePedagEspeluette/108FPedEsper.pdf>

²²⁰ Entretien avec Claire Berthonneau, chargée de mission Égalité et Lutte contre les discriminations à l’université Clermont-Auvergne, et formatrice pour la CPED, le 27 novembre 2023.

²²¹ BRELET Pivoine, « Accueillir n’est pas inné, cela s’apprend. Former tous les professionnels des bibliothèques à l’accueil du public », COURTY Héloïse (dir.), *Développer l’accueil en bibliothèque : un projet d’équipe*, Villeurbanne, Presses de l’Enssib, 2017, p. 86-94.

ÊTRE UN « LIEU SUR » POUR LES ETUDIANT·ES

Les bibliothécaires, relais de prévention sur les VSS

Lors de mon entretien avec des membres du CLASCHEs, j'ai demandé si les bibliothèques universitaires pouvaient jouer un rôle dans la prévention et l'aide aux victimes de VSS. L'un·e d'entre eux a alors répondu :

Les BU peuvent être un endroit pour orienter vers les bonnes personnes. Les bibliothécaires peuvent agir comme des sentinelles. Mais pour cela, il faut avoir les bonnes informations. Ça serait intéressant que les personnels de bibliothèque connaissent bien l'écosystème de l'université, la médecine préventive, les associations, les autres services et surtout la cellule de veille et la mission Égalité²²².

Cette notion de sentinelle me semble intéressante car, si cela demande un certain effort, il ne s'agit pas non plus de révolutionner la pratique professionnelle. Beaucoup de bibliothécaires s'inquiètent de voir les frontières de notre métier sans cesse repoussées et redéfinies²²³. Il est certain que nous ne sommes pas des assistantes sociales, des psychologues ou des agents de police. Et il ne s'agit pas de multiplier les casquettes ou d'outrepasser nos fonctions. Toutefois, des gestes simples permettent aux bibliothécaires de devenir des relais vers les personnes compétentes. Par exemple au SCD de l'université de Tours :

Sur la porte de mon bureau, j'ai collé un macaron « correspondante Égalité ». Sur le site de l'université, ma photo, mon nom et ma fonction [de correspondante] sont indiqués dans l'organigramme. À la BU, on invite des associations à venir installer des stands, comme #NousToutes, le Planning Familial, le centre LGBT Touraine. Ça permet de discuter avec les étudiants et de leur donner de la documentation²²⁴.

Ou encore, au SCD de l'université de Franche-Comté :

Depuis deux ans, les posters édités par l'université, sur les questions de genre et de lutte contre les VSS, sont affichés dans le sas des imprimantes. Et on a toujours, dans un coin de la banque d'accueil, des violentomètres. On sollicite aussi le service de santé étudiante pour qu'ils tiennent des ateliers en BU²²⁵.

Exposer, dans les murs de la bibliothèque, des affiches de prévention, les numéros d'urgence, des informations concernant la cellule d'écoute de l'université, cela semble facilement réalisable et peut être décisif.

L'accueil régulier des SSE (service de santé étudiante, anciennement SSU) est une autre solution, qui permet d'incarner les différents problèmes de santé physique et mentale que rencontrent les étudiant·es. Les ateliers sont organisés par des étudiant·es salarié·es, secondé·es par des professionnel·les de santé. Tel est le cas à

²²² Entretien avec deux membres du CLASCHEs, le 31 juillet 2023.

²²³ Voir notamment le n° 97 de la revue *Ar(ables)ques*, « Y a-t-il un bibliothécaire dans la salle ? Vers de nouvelles légitimités » (2020).

²²⁴ Entretien avec Sandrine Vrignaud, magasinière au SCD de l'université de Tours, référente Égalité, le 9 octobre 2023.

²²⁵ Entretien avec Hélène Pouilloux, directrice du SCD de l'université de Franche-Comté, le 11 décembre 2023.

Angers, comme j'en ai fait l'expérience le temps d'une journée passée à la BU Saint-Serge. Ce jour-là, le thème abordé était le sommeil et son influence sur la santé et l'hygiène de vie. Une étudiante travaillant pour le SSE m'a expliqué que d'autres ateliers avaient été pensés, en lien cette fois avec les VSS, notamment sur la question de l'alcool et des stupéfiants en soirée. Le partenariat avec la BU Saint-Serge est régulier et des stands peuvent être installés toute une journée afin de toucher un maximum de personnes.

Visuel n° 10 : Stand SSE à la BU Saint-Serge (Angers, 13 novembre 2023)



La bibliothèque : lieu sûr, lieu refuge

L'idée de la bibliothèque « lieu sûr » est apparue dans plusieurs entretiens. Durant la pandémie de covid, l'expression a été utilisée comme slogan au SCD de l'université d'Angers : « Une bibliothèque n'est pas d'office un lieu sûr, mais chacun doit participer à ce que l'endroit soit sûr. Ce slogan, on peut le reprendre et l'appliquer à la lutte contre les VSS », indique Nadine Kiker²²⁶.

Selon deux modalités différentes, la bibliothèque de L1 (Sorbonne Université) et le SCD de l'université de Franche-Comté mènent des politiques volontaristes pour protéger les étudiant-es, voire faire de leurs espaces des lieux refuges.

À Besançon, tout est parti d'une rencontre entre Hélène Pouilloux et le CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles). D'abord investie dans l'organisme sur son temps personnel, Hélène Pouilloux a ensuite été sollicitée en sa qualité de directrice de SCD. Le CIDFF du Doubs a proposé que les BU de l'université de Franche-Comté rejoignent le dispositif *Angela* :

Ce dispositif a pour vocation de créer des lieux refuges auprès de commerçants identifiés (par une vignette sur leurs vitrines) afin qu'une personne harcelée ou victime de violence sexiste ou sexuelle puisse y

²²⁶ Entretien avec Nadine Kiker, conservatrice, responsable de l'accueil et de la prévention au SCD de l'université d'Angers, BU de Belle-Beille, le 13 novembre 2023.

trouver de l'aide, être mise en sécurité et réorientée vers les associations ou les forces de l'ordre qui l'aideront dans ses démarches²²⁷.

Dans les lieux refuges, estampillés *Angela* grâce à une vignette reconnaissable, il suffit aux personnes victimes de poser la question « Où est Angela ? » pour être prises en charge.

Visuel n° 11 : Logo Angela personnalisé par la Ville de Besançon



À Besançon, une quarantaine de commerces et le réseau de transports en commun Ginko ont adhéré au dispositif (grâce au portage politique de la mairie et du CIDFF)²²⁸. Pour cela, il faut obtenir l'accréditation du CIDFF qui passe par une formation de 2h : y sont présentées les questions juridiques (qualifications, sanctions) et les modalités du dispositif. Hélène Pouilloux explique :

Ce qu'on doit faire c'est mettre la personne à l'abri, lui proposer un téléphone ou un chargeur, lui donner la plaquette qui contient les numéros d'association, de taxis qui font partie du dispositif, des secours, de la police, etc. On n'a pas vocation à lui demander ce qu'il s'est passé, on n'interroge pas la personne. Après la formation, j'ai reçu les vignettes et les plaquettes²²⁹.

La BU Proudhon a été la première des quatre bibliothèques bisontines à intégrer officiellement le dispositif, en février 2023. Les trois autres ont suivi, en octobre. Il a d'abord fallu convaincre les collègues du SCD : « Ce qui les a rassurés c'est que les consignes sont simples, on n'est pas en charge, on doit juste mettre la personne à l'abri²³⁰ ». Après avoir suivie la formation, Hélène Pouilloux a donc transmis les instructions à ses collègues. Chacun·e est désormais en mesure d'accueillir une personne en détresse ; dans les faits, aucune victime ne s'est présentée depuis février 2023.

Dans le cas du dispositif *Angela*, la BU devient potentiellement un lieu refuge pour tout le monde, sans distinction entre usagers et non-usagers, et elle se présente comme un lieu sûr en comparaison de la rue, de l'extérieur. Mais la bibliothèque

²²⁷ « Ici on peut demander Angela. Contre le harcèlement de rue à Besançon », site du CIDFF sur Doubs [consulté le 19 février 2024]. URL : <https://doubs.cidff.info/actualites/p-9/angela/actu-196.html> Importé du Royaume-Uni, le dispositif *Angela* (*Ask for Angela*, en anglais) existe dans d'autres villes françaises comme Nîmes, Rouen, Caen, Amiens, Reims et Saint-Brieuc. Le prénom Angela a été choisi pour l'image protectrice qu'il véhicule, celle de l'« ange ».

²²⁸ « Où est Angela ? », site officiel de la ville de Besançon, publié le 20 mars 2023 [consulté le 19 février 2024]. URL : <https://www.besancon.fr/actualite/ou-est-angela/>

²²⁹ Entretien avec Hélène Pouilloux, directrice du SCD de l'université de Franche-Comté, le 11 décembre 2023.

²³⁰ *Ibid.*

peut aussi être un endroit délétère, du moins lorsque des espaces prévus pour le travail sont détournés à mauvais escient.

C'est le constat qu'a dû dresser Thomas Antignac dans sa bibliothèque. Les salles et aménagement pensés pour s'isoler (visuellement et phoniquement), les endroits plus reculés des bureaux d'accueil et de surveillance, sont autant de lieux où peuvent se produire des violences sexuelles. L'enquête menée en 2022, dont j'ai parlé plus haut, avait d'ailleurs montré que les étudiant·es souhaitaient un renforcement de la surveillance dans la BU (soit des tours effectués plus régulièrement par les bibliothécaires, soit l'installation de caméras). Alors que la bibliothèque de L1 va faire l'objet d'un réaménagement de grande envergure, Thomas Antignac y voit une belle opportunité de repenser les espaces :

On verra avec *Women Safe* comment organiser la bibliothèque de manière *safe*. De la même façon, qu'il faut repenser l'accessibilité, en partenariat avec la mission Handicap de l'université²³¹.

Éviter les vitres opaques, les recoins sombres, les séparations hautes entre les tables, en bref faire en sorte que les lieux de travail soient à portée de regard des bibliothécaires, tel est l'objectif de ce réaménagement.

La bibliothèque : un lieu sûr pour les doctorant·es

Parmi le public étudiant, j'ai déjà insisté sur la spécificité des doctorant·es et les risques de VSS que crée le lien particulier des directions de thèse. Certains bibliothécaires ont bien conscience des dangers qui jalonnent les parcours de doctorat et proposent des solutions au sein de leur BU.

La mission Égalité de Sorbonne Université a, par exemple, suggéré de faire de la bibliothèque un lieu de rencontre « neutre » entre doctorant·es et directeurs²³². Les universités françaises n'offrent pas de bureau individuel aux étudiant·es inscrit·es en thèse. La plupart du temps, une salle est mise à leur disposition par les laboratoires ou unités de recherche, mais ces salles sont collectives et servent autant au travail qu'aux pauses déjeuner et café. Faute d'un lieu à soi, les doctorant·es sont dans l'obligation de retrouver leur directeur de thèse dans leur bureau ou dans des espaces informels comme des cafés, voire au domicile de ce dernier. Les BU, qui mettent déjà à disposition des étudiant·es des salles de réunion ou de travail, pourraient en réserver une ou deux au public spécifique que constitue les doctorant·es. Ce public, relativement éloigné des campus, se sentirait peut-être mieux accueilli et plus à même d'intégrer la vie de la bibliothèque et de solliciter les bibliothécaires. C'est du moins le pari de Sorbonne Université, qui devrait expérimenter dans ce sens au cours de l'année 2024.

Au SCD de l'université d'Angers, une autre approche a été adoptée, depuis la rentrée universitaire 2023. Damien Hamard a mis en place les « cafés doctorants » pour offrir à ce public étudiant spécifique un endroit neutre et une écoute bienveillante :

On précise que ce qu'ils disent ne leur sera pas préjudiciable. On essaie de créer un lien de confiance. On prévient aussi que ce n'est pas à nous

²³¹ Entretien avec Thomas Antignac, responsable de la bibliothèque de L1, site Pierre-et-Marie-Curie, Sorbonne Université, le 29 août 2023.

²³² *Ibid.*

de lancer des démarches et qu'il n'y aura pas forcément de suites, du moins s'ils ne le souhaitent pas²³³.

Lors de ma rencontre avec Damien Hamard, un « café doctorant » avait déjà eu lieu. Deux personnes s'y étaient rendues, toutes deux racisées et pour évoquer des faits de racisme. L'objectif premier est d'écouter et d'échanger mais, si besoin, Damien Hamard et ses collègues peuvent orienter les doctorant·es vers les cellules compétentes, vers la médecine préventive ou vers la police. Là encore, il n'est pas question de se substituer aux bon·nes interlocuteur·ices et de faire un autre métier que le nôtre. Le but est d'investir pleinement notre rôle d'accueil et de proposer des services spécifiques à un public que nous savons plus susceptible d'être sujet à des violences multiples.

Les rendez-vous avec un bibliothécaire, pratique qui tend à se généraliser en BU²³⁴, pourrait aussi être l'occasion de sonder les étudiant·es. Cela nécessite, bien sûr, une formation de tous et toutes à la reconnaissance des signes indicateurs de mal-être, de même qu'une formation à l'écoute des personnes victimes.

Les BU sont des espaces, au sein des campus universitaires, dans lesquels il est tout à fait légitime de parler de violences sexistes et sexuelles. Elles sont des centres névralgiques où chaque étudiant·e est amené·e à passer, à travailler, à s'installer. Elles sont aussi, statutairement, des lieux de documentation, d'information, d'accueil et d'action culturelle. À un public en demande (et en nécessité) de connaissances sur le sujet des VSS, répondent donc des compétences qu'il suffit d'utiliser. Par ailleurs, les BU sont aussi le lieu de vie quotidien et l'espace professionnel des bibliothécaires. Le monde du travail comporte des risques, notamment en matière de violences sexistes et sexuelles, et les personnes en position d'encadrement doivent agir pour créer un environnement serein et/ou réagir face à des situations dangereuses.

Notre profession doit prendre conscience de sa légitimité à intervenir sur le sujet des VSS, tant au sein des équipes que pour le bien-être des publics accueillis. Et cela doit commencer par les managers et par de véritables politiques publiques pour leur formation. La lutte contre les VSS pourra alors devenir, sans difficulté, une mission de bibliothécaire car nous possédons déjà les clés et les compétences pour sensibiliser, former et orienter. Mes recommandations sont donc les suivantes, du côté de l'encadrement :

1. Rendre obligatoire la formation VSS pour les personnes encadrantes (tous les N+1, peu importe le grade), dès les écoles de formation initiale mais aussi une fois en poste (pour bien connaître le fonctionnement local). Cette formation devra être mise à jour régulièrement, en suivant les évolutions juridiques et sociales.

²³³ Entretien avec Damien Hamard, conservateur, directeur adjoint du SCD de l'université d'Angers, en charge des archives et de la recherche, le 13 novembre 2023.

²³⁴ DELESPIERRE Louis, *Les services personnalisés aux publics en bibliothèque universitaire, une exigence d'innovation et de transformation : l'exemple des services aux chercheurs*, mémoire DCB, Enssib, 2019. Voir notamment « Les services individualisés aux chercheurs : l'exemple du rendez-vous avec un bibliothécaire », p. 52-56.

2. Favoriser la discussion autour de ces questions au sein des équipes, par le biais d'ateliers et d'actions internes. Faire en sorte que les VSS ne soient pas un sujet tabou et montrer qu'on est à l'écoute.
3. Poser la question, ouvrir le dialogue : lors des entretiens professionnels annuels, mais aussi tout au long de l'année (notamment pour le personnel qui n'est pas concerné par ces entretiens, comme les moniteur·rices étudiant·es).
4. Face à un acte répréhensible, recadrer systématiquement et dans le respect des règles (confidentialité et traçabilité étant les maîtres-mots).

Et du côté de la bibliothèque comme lieu d'accueil du public :

1. Proposer une offre documentaire sur les sujets de VSS, égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations. Une offre clairement identifiée dans les espaces de la BU et/ou régulièrement mise en valeur par le biais de tables thématiques.
2. Organiser des événements et faire de la médiation culturelle sur ces questions (expositions, conférences, pédagogie active). Et pas seulement lors des dates commémoratives, pour éviter l'effet opportuniste ou marronnier, qui finit par lasser et risque de discréditer les efforts.
3. Se présenter comme un lieu sûr et faire en sorte de l'être réellement : la communication (affiches, flyers, badges, etc.) est une étape cruciale pour être identifié·es comme personnes ressources ; des actions concrètes peuvent suivre comme la réflexion sur les espaces (et leur modification) ou la création de temps dédiés comme les « cafés doctorants ».

CONCLUSION

Cette double dynamique, associant les violences néolibérales d'un univers professionnel fait de précarité et de compétition, et les rapports de domination sexistes d'un univers de distinction et d'économie de la (re)connaissance, produit des mécanismes délétères. Ces derniers perdurent malgré la réalité des prises de conscience et la mise en place de dispositifs dédiés censés y faire face²³⁵.

Ce mémoire a fait le choix de se concentrer sur celles et ceux qui, en bibliothèque universitaire, agissent pour l'égalité entre les femmes et les hommes, contre les discriminations liées au genre ou à la sexualité, contre les violences sexistes et sexuelles. Et s'il est besoin de mettre en lumière ces initiatives, c'est bien parce que les VSS continuent de scléroser le monde de l'enseignement supérieur (et la société en général, mais ce n'est pas le sujet ici). À leur côté, d'autres formes de violences s'expriment, en premier lieu desquelles racisme et classisme. Elles nécessiteraient d'être étudiées et j'encourage les futur·es élèves DCB à se saisir de ces questions, d'autant que ces logiques discriminatoires concernent aussi bien les étudiant·es que le personnel des universités²³⁶.

Par ailleurs, en octobre 2022, la Défenseuse des droits a encouragé à mettre en place « de véritables politiques antidiscriminatoires » à l'université : elle en appelle à une approche que l'on peut qualifier d'intersectionnelle pour sortir de la prévention en silo des VSS²³⁷. Je vois là une première limite à mon travail qui, lui aussi, est resté majoritairement focalisé sur les violences liées au genre sans réellement intégrer les motivations racistes, validistes, homophobes, transphobes, etc. qui peuvent se combiner. On le sait désormais, les violences sexuelles n'ont pas grand-chose à voir avec la sexualité, mais tout à voir avec la volonté de domination et de destruction des sujets²³⁸. Avec cela en tête, il devient nécessaire de mener une lutte globale pour tenter d'enrayer efficacement le phénomène des VSS.

Les bibliothécaires ont toute légitimité à rejoindre cette lutte. Qui plus est, ils et elles possèdent déjà les compétences primordiales pour la mener à bien : l'information peut devenir prévention et sensibilisation, l'accueil peut englober la mise en sécurité et le bien-être. Il suffit d'un rien pour que ces missions traditionnelles soient mises au service d'une politique antidiscriminatoire. Il suffit, en réalité, que l'équipe de direction impulse une dynamique en ce sens ou soit prête à entendre les velléités d'agent·es motivé·es et à leur donner les moyens de réussir. Quoi qu'il en soit, l'engagement des encadrant·es est un levier essentiel. L'autre

²³⁵ ANDRO Armelle, « *Mind the gap...* », art. cit.

²³⁶ MOKDAD Julia, « Universités : le mépris de classe, un fléau qui altère le quotidien des personnels », *Challenges*, publié le 21 octobre 2022. URL : <https://www.challenges.fr/education/universites-le-mepri-de-classe-un-fleau-qui-altere-le-quotidien-des-personnels> 832282 Le classisme, ou mépris de classe, est une discrimination fondée sur l'appartenance à une classe sociale, souvent basée sur des critères économiques et culturels.

²³⁷ ANDRO Armelle, « *Mind the gap...* », art. cit.

²³⁸ Voir notamment : DUSSY Dorothee, *Le berceau des dominations. Anthropologie de l'inceste*, Paris, Pocket, 2021 ; « Violé·es : une histoire de dominations », *LSD*, France culture, 4 épisodes réalisés par Clémence ALLEZARD, décembre 2020. Pour une approche historique des violences sexuelles, voir aussi le n° 52 de la revue *Clio*, « Abuser / Forcer / Violé », sous la direction de Didier LETT, Sylvie STEINBERG et Fabrice VIRGILI (2020/2).

levier est celui de la formation, pour toutes et tous. Sur ces questions sensibles et complexes, la bonne volonté ne suffit pas.

On pourra arguer que les décisions concernant les VSS se prennent à un niveau hiérarchique supérieur, celui des présidences. À la suite de Philippe Liotard²³⁹, je réponds qu'il ne tient qu'à nous d'ouvrir le dialogue avec les président·es et de pousser la porte des missions Égalité. Nommer un·e référent·e Égalité, au sein du SCD, me semble une première étape nécessaire pour intégrer les politiques transverses de l'université et légitimer ces questions auprès des équipes de bibliothécaires.

De plus, un certain nombre de décisions se prennent à hauteur de SCD, ainsi de la politique documentaire et de l'action culturelle. Pour cette dernière, il est certain que des échanges réguliers avec les directions ou services en charge de la communication et de la vie du campus, assureront une meilleure visibilité et une plus grande fréquentation des événements. Il reste que les SCD conservent une autonomie qu'ils peuvent mettre au service de la lutte contre les discriminations.

Il peut paraître moins difficile d'aborder le sujet des VSS par le prisme des étudiant·es que nous accueillons en BU. Les statistiques et les enquêtes pointent, en effet, un pourcentage important de faits de violence dans cette population. Toutefois, il est nécessaire de regarder aussi notre profession et nos environnements de travail.

Dans ce mémoire, j'ai préféré valoriser les initiatives positives plutôt que pointer du doigt les agresseurs ou les systèmes délétères. Je ne suis pas lanceuse d'alerte et un mémoire d'études n'est, de toutes façons, pas le médium approprié pour ce genre de message. Dans les entretiens que j'ai menés, je n'ai jamais posé frontalement la question « Avez-vous été victime ou témoin... » car ce n'était pas l'objectif de ma recherche. J'ai pourtant reçu quelques témoignages, soit dans le cadre de l'enquête, soit lors de discussions informelles entre collègues. Ils étaient le plus souvent anonymisés ou très rapidement suivis de précautions. « Tu ne vas pas en parler dans ton mémoire, hein ? », « Je te dis ça comme exemple, pour te donner une idée, mais il ne faut pas que ça apparaisse noir sur blanc » : l'inquiétude que l'on sent dans ces phrases vient de l'idée que le monde des bibliothèques universitaires est « un petit monde ». Les mécanismes de silenciation et d'auto-silenciation sont donc à l'œuvre, ici comme ailleurs. Si une majorité de personnes m'a dit se sentir en sécurité, il faut rester vigilant·es surtout vis-à-vis des personnels rendus vulnérables par leur jeune âge, la précarité de leurs conditions de travail et/ou des éléments de leur identité qui les rendent sujets aux discriminations plurielles.

Cette étude, consacrée aux SCD et aux BU, demande à être poursuivie par des recherches menées au sein des bibliothèques de lecture publique. Ces dernières sont sûrement plus difficiles à examiner tant elles présentent des profils hétérogènes, selon les territoires et les choix politiques des élu·es locaux. Pourtant, la grande diversité des publics et l'accueil de certains publics fragiles doivent pousser les établissements à mettre en place des dispositifs de prévention et d'information sur les VSS. Je pense notamment aux enfants, qui sont 160 000 chaque année à subir

²³⁹ LIOTARD Philippe, « Enjeux de diversité dans l'enseignement supérieur », Journée d'études « La bibliothèque à l'épreuve de la diversité », Villeurbanne, Enssib, 18 janvier 2023.

des violences sexuelles²⁴⁰. Je pense aussi aux personnes âgées qui, lorsqu'elles sont en situation de dépendance, peuvent aussi devenir des cibles de VSS²⁴¹.

Pour de futures élèves DCB, cette étude pourra être menée au sein du réseau de lecture publique de la ville de Paris. En 2019, les différents services de la mairie de Paris, ont dû nommer des référent·es Égalité femmes/hommes. La Direction des affaires culturelles (DAC), dont dépendent les bibliothèques, a porté son choix sur Rozenn Bartra, alors chargée de mission au Bureau des spectacles. Cette dernière a récemment cédé sa place à Anne-Marie Vaillant, nommée en janvier 2024 par la DAC. A.-M. Vaillant est conservatrice des bibliothèques, ce qui va sûrement impulser une nouvelle dynamique dans le réseau²⁴². Par ailleurs, un groupe de travail « Genre et féminismes » s'est constitué en 2023 pour rassembler des bibliothécaires parisiens·es intéressés·es par ces questions. Il continue de prospérer, sous l'œil attentif et enthousiaste du BBL (Bureau des bibliothèques et de la lecture). Enfin, le Collectif Féministe du syndicat SUPAP-FSU, récemment créé à Paris, ne cesse de grandir et d'offrir une documentation riche sur le sujet des VSS au travail.

J'espère que ce mémoire, pensé comme un guide des bonnes pratiques et comme un recueil d'actions concrètes, pourra ouvrir le dialogue au sein de notre profession et, localement, au sein des équipes. Les personnes interrogées ont exprimé une envie de discussions et de partages d'expériences. Il est donc tout à fait possible de les contacter directement, si leurs initiatives vous ont interpellés et que vous souhaitez plus de renseignements.

Il serait bon aussi de réfléchir à une mise en réseau des personnels de bibliothèque engagés sur les questions de VSS et de discriminations en général. La commission Légothèque, qui s'adresse principalement aux agent·es de lecture publique, pourrait avoir une homologue du côté de l'ADBU ou bien un groupe de travail spécifique pourrait être envisagé au sein de la CPED. L'organisation en réseau permettra aussi de donner du poids à une revendication essentielle, le besoin de formation et la légitimité à être formés·es sur ces sujets. Tout cela reste à construire, mais la communication et la voie collective me semblent des modalités de travail particulièrement enthousiasmantes.

²⁴⁰ DURAND Édouard, *160 000 enfants. Violences sexuelles et déni social*, Paris, Gallimard, Tract n° 54, 2024.

²⁴¹ Peu de travaux existent à l'heure actuelle. Toutefois, en juin 2022, une conférence s'est tenue à Nantes, intitulée « Les violences sexuelles chez les personnes âgées : prévenir et intervenir », organisée par le Centre ressource pour les intervenants auprès d'auteurs de violences sexuelles (CRIA VS) Pays de la Loire et l'université d'Angers. URL : <https://www.santementale.fr/evenement/les-violences-sexuelles-chez-les-personnes-agees-prevenir-et-intervenir/>

²⁴² Je remercie Anne-Marie Vaillant, chère camarade promue de la promotion DCB32, de m'avoir fourni ces informations.

SOURCES - ENTRETIENS

Entretien avec Marie Le Mer, conservatrice des bibliothèques, responsable du pilotage de la planification et du *knowledge management* à l'université Paris-Saclay, le 28 juillet 2023.

Entretien avec deux membres du CLASCHEs, *anonymisé*, le 31 juillet 2023.

Entretien avec Sarah Beffaral, responsable des Ressources humaines de l'Abes, référente égalité et référente handicap, le 28 août 2023.

Entretien avec Thomas Antignac, bibliothécaire responsable de la bibliothèque de L1, site Pierre-et-Marie-Curie, Sorbonne Université, le 29 août 2023.

Entretien avec Johann Berti, directeur du SCD d'Aix-Marseille université, le 29 août 2023.

Entretien avec Nathalie Frayon, bibliothécaire responsable du pôle service aux publics et qualité de l'accueil, et référente Handicap, le 4 septembre 2023.

Entretien avec Chloé Lailic, bibliothécaire responsable de la bibliothèque de l'INSA de Rennes, et chargée de mission Égalité, membre de la CPED, le 11 septembre 2023.

Entretien avec Agnès D'halluin, conservatrice, responsable de la bibliothèque Diderot, ENS de Lyon, le 13 septembre 2023.

Entretien avec Gaylord Mochel-Sarselle, conservateur, chargé de mission formation, référent Égalité et référent Handicap au SCD de l'AMU, le 14 septembre 2023.

Entretien avec une bibliothécaire d'une université de la région Centre, *anonymisé*, le 15 septembre 2023.

Entretien avec Sandrine Vrignaud, magasinière au SCD de l'université de Tours, référente Égalité, le 9 octobre 2023.

Entretien avec Valérie Morell, ingénieure d'études et correspondante formation au SCD de l'université Toulouse 2, et Manuela Constantini, magasinière du SCD de l'université Toulouse 2, adjointe thématique au CollEx Études ibériques, le 16 octobre 2023.

Entretien avec une représentante syndicale FO ESR, agente de bibliothèque, *anonymisé*, le 23 octobre 2023.

Entretien avec Ludivine Vagneur, BIBAS à la bibliothèque Diderot de l'ENS de Lyon, référente VSS et représentante syndicale CGT, le 6 novembre 2023.

Entretien avec Nadine Kiker, conservatrice, responsable de l'accueil et de la prévention au SCD de l'université d'Angers, BU de Belle-Beille, le 13 novembre 2023.

Entretien avec Damien Hamard, conservateur, directeur adjoint du SCD de l'université d'Angers, en charge des archives et de la recherche, le 13 novembre 2023.

Entretien avec Nathalie Roland, magasinière et référente Égalité au SCD de l'université d'Angers, le 13 novembre 2023.

Entretien avec une ancienne monitrice du SCD de l'université d'Angers, *anonymisé*, le 13 novembre 2023.

Entretiens avec Nathalie Clot, directrice du SCD de l'université d'Anger, le 13 novembre 2023 ; le 6 février 2024 ; le 13 février 2024.

Entretien avec Claire Berthonneau, chargée de mission Égalité et Lutte contre les discriminations à l'université Clermont-Auvergne, et formatrice pour la CPED, le 27 novembre 2023.

Entretien avec la directrice adjointe d'un SCD, *anonymisé*, le 11 décembre 2023.

Entretien avec Hélène Pouilloux, directrice du SCD de l'université de Franche-Comté, le 11 décembre 2023.

Entretien avec Marc Martinez, président de l'ADBU, et Coline Blanpain, trésorière de l'ADBU, le 14 février 2024.

BIBLIOGRAPHIE

Publications universitaires et professionnelles

ANDRO Armelle, « *Mind the Gap* : avancées et résistances dans la prise en charge des violences sexistes et sexuelles dans le monde académique (2002-2022) », *Mouvements*, 2023/1, n° 113, p. 109-118.

BAJOS Nathalie, BOZON Michel et l'équipe CSF, « Les violences sexuelles en France : quand la parole se libère », *Population & Société*, mai 2008, n° 45, p. 1-4.

BALLON Maëva et TORREZ Flaz, « Les archives, un outil dans la construction d'un rapport de force féministe : l'exemple d'un groupe féministe et syndical », *Glad !*, 2021, n° 11.

BERENI Laure, JACQUEMART Alban, LE MANCQ Fanny, MARRY Catherine, POCHIC Sophie et REVILLARD Anne, « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2015/1, n° 513, p. 45-68.

BERTON-SCHMITT Amandine et ELHADAD Ambre, « Se former pour convaincre et changer ses pratiques. Les conditions de la prise en compte du genre en bibliothèque », SALANOUVE Florence (dir.), *Agir pour l'égalité en bibliothèque. Questions de genre en bibliothèque*, Villeurbanne, Presses de l'Enssib, 2021, p. 58-66.

BESSE Laurent, CHATEIGNER Frédéric et IHADDADENE Florence, « L'éducation populaire », *Savoirs*, 2016/3, n° 42, p. 11-49.

BRELET Pivoine, « Accueillir n'est pas inné, cela s'apprend. Former tous les professionnels des bibliothèques à l'accueil du public », COURTY Héloïse (dir.), *Développer l'accueil en bibliothèque : un projet d'équipe*, Villeurbanne, Presses de l'Enssib, 2017, p. 86-94.

BUISSON Charlotte et WETZELS Jeanne, *Les violences sexistes et sexuelles*, Paris, Presses universitaires de France, coll. Que sais-je, 2022.

CAMBERLEIN Claire, *La prévention des risques psychosociaux en bibliothèque universitaire : outils, enjeux et mise en application*, mémoire DCB, Enssib, 2023.

Camille H., « Violences sexistes et sexuelles : informer et réagir en bibliothèque » [en ligne], *Légothèque*, publié le 14 novembre 2017 [consulté le 3 août 2023]. URL : <https://legothequeabf.wordpress.com/2017/11/14/violences-sexistes-et-sexuelles-informer-et-reagir-en-bibliotheques/>

CHAIMBAULT-PETITJEAN Thomas, « Lutter contre les stéréotypes de genre. Organiser des bibliothèques vivantes et autres actions », SALANOUVE Florence (dir.), *Agir pour l'égalité en bibliothèque. Questions de genre en bibliothèque*, Villeurbanne, Presses de l'Enssib, 2021, p. 134-142.

CLASCHEs, « Retourner l'arme du droit. Contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche », *Travail, genre et sociétés*, 2019/2, n° 42, p. 191-194.

COMBES Adèle B., *Comment l'université broie les jeunes chercheurs. Précarité, harcèlement, loi du silence*, Paris, Autrement, 2022.

COUTURIER Alexandre, *Prendre en compte la santé mentale des publics en bibliothèque universitaire*, mémoire DCB, Enssib, 2023.

CRENSHAW Kimberlé, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, 1, 1989, p. 139-167.

DE HAAS Caroline, *En finir avec les violences sexistes et sexuelles. Manuel d'action*, Paris, Robert Laffont, 2022.

DELESPIERRE Louis, *Les services personnalisés aux publics en bibliothèque universitaire, une exigence d'innovation et de transformation : l'exemple des services aux chercheurs*, mémoire DCB, Enssib, 2019.

DESMARS Bernard, « Des cours et des bibliothèques pour changer le monde ? Les fouriéristes et l'éducation populaire (1848-vers 1875) », CHRISTEN Carole et BESSE Laurent (dir.) *Histoire de l'éducation populaire, 1816-1945*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2017, p. 141-152.

DUBOIS-NAYT Armel, « Et si on parlait ? Récit d'une collaboration entre la mission parité-égalité et le réseau des bibliothèques de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines », SALANOUVE Florence (dir.), *Agir pour l'égalité en bibliothèque. Questions de genre en bibliothèque*, Villeurbanne, Presses de l'Enssib, 2021, p. 114-124.

DUPUIS-DERI Francis, *Les hommes et le féminisme : faux amis, poseurs ou alliés ?*, Paris, Textuel, 2023.

DURAND Édouard, *160 000 enfants. Violences sexuelles et déni social*, Paris, Gallimard, Tract n° 54, 2024.

DUSSY Dorothée, *Le berceau des dominations. Anthropologie de l'inceste*, Paris, Pocket, 2021.

FAIDHERBE Thomas, « ABF vs ADBU : la représentation bipolaire des bibliothécaires » [en ligne], *Archimag.com*, publié le 21 janvier 2020, mis à jour le 28 octobre 2022 [consulté le 24 janvier 2024]. URL : <https://www.archimag.com/bibliotheque-edition/2020/01/21/abf-adbu-representation-bipolaire-bibliotheques>

FAYET Sylvie, « L'action culturelle à la BU de La Rochelle : concertation et bouts de ficelle », SIDRE Colin (dir.) *Faire vivre l'action culturelle et artistique en bibliothèque. Du tout-petit au jeune adulte*, Villeurbanne, Presses de l'Enssib, 2018, p. 57-63.

FERRARI Pauline, *Formés à la haine des femmes : comment les masculinistes infiltrent les réseaux sociaux*, Paris, Lattes, 2023.

GARAMBOIS Marie, *Le métier de bibliothécaire à l'épreuve des stéréotypes : changer d'image, un enjeu pour l'advocacy*, mémoire DCB, Enssib, 2016.

GAROFALO Sabrina, « Violence domestique et pandémie. Changements et perspectives », *Revue Sciences et actions sociales*, n° 15, 2021.

GERMES Mélina, « Handies-féminismes. Lutttes antivalidisme », DORLIN Elsa (dir.), *Feu ! Abécédaire des féminismes présents*, Paris, Libertalia, 2021, p. 267-279.

HUCHET Bernard et PAYEN Emmanuelle, *L'action culturelle en bibliothèque*, Paris, Éditions du Cercle de la Librairie, 2008.

KALFON Jérôme, « Vers une bibliothèque protéiforme : s'y adapter, s'y former », *Ar(abes)ques*, n° 81, 2016, éditorial, p. 3.

KELLY Liz, « Le continuum de la violence sexuelle », traduit par Marion Tillous, *Cahiers du genre*, 2019/1, n° 66, p. 17-36 [éd. originale, « The Continuum of Sexual Violence », Hammer J., Maynard M. (eds.), *Women, Violence and Social Control. Explorations in Sociology*, London, Palgrave Macmillan, 1987].

KOENIG Marie-Hélène, *Accompagner les transformations du travail en bibliothèque*, Paris, Éditions du cercle de la librairie, 2018.

KOSKAS Mathilde, « Retour d'expérience : le groupe "Femmes, information et bibliothèques" de l'IFLA », intervention lors du colloque « La place des femmes en bibliothèque », organisé à la BnF, le 21 novembre 2023.

LAINE Margaux, *La valorisation des ressources en ligne en bibliothèque municipale*, mémoire de stage, master Information Documentation, université de Lille, 2022.

LAHARY Dominique, « Les associations de bibliothécaires et de documentalistes et d'archivistes en France », *Documentation et bibliothèques*, vol. 64, n° 3, juillet-septembre 2018, p. 13-28.

LELAURAIN Solveig et FONTE David, *La violence conjugale, entre vécu et légitimation patriarcale. Contribution pour une psychologie féministe*, Bruxelles, Mardaga, 2022.

LE RENARD Saba A., « Women's Rights Washing. La circulation sélective des "droits des femmes saoudiennes" entre diplomatie, médias et mobilisations », CIRSTOCEA Ioana, LACOMBE Delphine, MARTEU, Élisabeth, *La globalisation du genre. Mobilisations, cadres d'actions, savoirs*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2018, p. 253-270.

LIEBER Marylène, POCHIC Sophie et SERRE Delphine, « Harcèlement sexuel au travail : peut-on compter sur le droit ? », *Travail, genre et sociétés*, 2019/2, n° 42, p. 165-170.

LIOTARD Philippe, « Enjeux de diversité dans l'enseignement supérieur », Journée d'études « La bibliothèque à l'épreuve de la diversité », Villeurbanne, Enssib, 18 janvier 2023.

URL : <https://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/visionner/71022-enjeux-de-diversite-dans-l-enseignement-superieur>

MARCEROU-RAMEL Nathalie, « Nouvelles compétences et organisation des bibliothèques », CAVALIER François et POULAIN Martine (dir.), *Bibliothèques universitaires : nouveaux horizons*, Éditions du cercle de la librairie, 2015.

MAUS Zoé, « L'arpentage ou le partage collectif du savoir », *Fiches pédagogiques de l'&*, n° 108, juin 2021. URL : <https://www.ciep.be/images/BoiteAOutils/FichePedagEspelurette/108FPedEsper.pdf>

MOUR Chloé, *Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche en France. De la genèse d'une lutte féministe aux enjeux de la mise en œuvre d'une politique publique*, mémoire de sociologie, EHESS, 2019.

MOUR Chloé et SEHILI Linda, « Après #MeToo, l'État est-il devenu un employeur exemplaire ? », CAVALIN Catherine, DA SILVA Jaércio, DELAGE Pauline, DESPONTIN LEFEVRE Irène, LACOMBE Delphine, PAVARD Bibia (dir.), *Les violences sexistes après #MeToo*, Paris, Presses des Mines, 2022, p. 113-128.

OUADAH-BEDIDI Zahia et HAMEL Christelle, « Subir des violences pendant le cursus universitaire. Résultats de l'enquête Virage-Université à Paris Diderot-IPGP » [en ligne], *Les Cahiers du CEDREF*, 25/2022 [consulté le 23 janvier 2024]. URL : <https://journals.openedition.org/cedref/1909>

PAVILLARD Anne-Marie, « Bibliothécaires : un métier d'hommes ou de femmes ? Retour sur la féminisation d'une profession », SALANOUVE Florence (dir.), *Agir pour l'égalité. Questions de genre en bibliothèque*, Villeurbanne, Presses de l'Enssib, 2021, p. 33-42.

PEYTAVIN Lucile, *Le coût de la virilité. Ce que la France économiserait si les hommes se comportaient comme les femmes*, Paris, Éditions Anne Carrière, 2021.

PIGNONI Maria Teresa, « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *DARES analyses*, mai 2016, n° 025, p. 1-10.

PIGNONI Maria Teresa, « Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019 : dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés », *DARES analyses*, février 2023, n° 6, p. 1-7.

SAEZ Guy, « Lecture publique et éducation populaire : des rencontres passées aux défis contemporains communs » [en ligne], *Politiques de la culture. Carnet de recherches du Comité d'histoire du ministère de la Culture sur les politiques, les institutions et les pratiques culturelles*, publié le 20 février 2017 [consulté le 14 février 2024]. URL : <https://chmcc.hypotheses.org/2789>

SALANOUVE Florence (dir.), *Agir pour l'égalité en bibliothèque. Questions de genre en bibliothèque*, Villeurbanne, Presses de l'Enssib, 2021.

SALMONA Laure, « Les mécaniques de minimisation des violences en ligne et la culpabilisation des victimes », MUTOMBO Ketsia et SALMONA Laure, *Politiser les cyberviolences. Une lecture intersectionnelle des inégalités de genre sur internet*, Paris, Le Cavalier Bleu, 2023, p. 119-130.

SOUFFRANT Kharoll-Ann, *Le privilège de dénoncer. Justice pour toutes les victimes de violences sexuelles*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 2022.

ULMI Nic, « Les violences sexuelles, à l'intersection de multiples discriminations », *Hémisphères*, n° 20, janvier 2021.

VERRIER Christian, « Éducation populaire », DELORY-MOMBERGER Christine (dir.), *Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique*, Érès, 2019, p. 209-211.

Ar(abes)ques, « Y a-t-il un bibliothécaire dans la salle ? Vers de nouvelles légitimités », n° 97, 2020.

Clio, « Abuser / Forcer / Violer », dirigé par LETT Didier, STEINBERG Sylvie et VIRGILI Fabrice, n° 52, 2020/2.

« Sensibiliser en s'inspirant des techniques théâtre-forum », fiche pratique, site Animafac : <https://lequartier.animafac.net/fiches-pratiques/sensibiliser-par-le-theatre-forum/>

« Violé-es : une histoire de dominations », LSD, France culture, 4 épisodes réalisés par Clémence ALLEZARD, décembre 2020.

Articles de presse

BLIN Simon, « Violences sexuelles dans la recherche : "Doctorante, on est le premier maillon de la chaîne alimentaire" », *Libération*, 27 novembre 2022.

BOUANCHAUD Cécile, « "Le terme de pinkwashing revêt une dimension négative, avec l'idée d'hypocrisie des marques" », *Le Monde*, 26 juin 2021.

BOUVIALA Alice, « Une enquête révèle que plus de la moitié de la communauté académique de Clermont-Ferrand a été témoin ou victime de VSS » [en ligne], *AEF Info*, dépêche n° 706746, publiée le 5 février 2024 [consultée le 17 février 2024]. URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/706746-une-enquete-revele-que-plus-de-la-moitie-de-la-communaute-academique-de-clermont-ferrand-a-ete-temoin-ou-victime-de-vss>.

BOUVIALA Alice, « VSS : la gestion du retour des personnes sanctionnées est "au cœur des préoccupations des établissements" (V. Van De Bor) » [en ligne], *AEF info*, dépêche n° 702909, publiée le 22 novembre 2023 [consultée le 13 février 2024]. URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/702909-vss-la-gestion-du-retour-des-personnes-sanctionnees-est-au-coeur-des-preoccupations-des-etablissements-v-van-de-bor>

DAGORN Johanna, « La majorité des violences faites aux femmes ont lieu au sein des foyers » [en ligne], *Slate*, publié le 25 novembre 2021 [consulté le 22 février 2024]. URL : <https://www.slate.fr/story/219648/femmes-violences-conjugales-plus-frequentes-espaces-privés-foyers>

DAYCARD Laurène, « Violences sexistes et sexuelles dans les partis politiques. Au cœur des cellules d'enquête », *La Déferlante*, février 2023, n° 9, p. 30-37.

MOKDAD Julia, « Universités : le mépris de classe, un fléau qui altère le quotidien des personnels », *Challenges*, publié le 21 octobre 2022. URL : https://www.challenges.fr/education/universites-le-mepri-de-classe-un-fleau-qui-altère-le-quotidien-des-personnels_832282

MURHULA Christelle, « Tarana Burke, la lanceuse méconnue de #metoo » [en ligne], *Le Monde*, publié le 5 octobre 2020 [consulté le 24 février 2024]. URL : https://www.lemonde.fr/m-le-mag/article/2022/10/05/tarana-burke-la-lanceuse-meconnue-de-metoo_6144424_4500055.html

ROGERET Cassandra, « Handicap, genre et précarité en emploi : une étude alarmante » [en ligne], *Handicap.fr*, publié le 4 mars 2023 [consulté le 24 février 2024]. URL : <https://informations.handicap.fr/a-handicap-genre-et-precarite-emploi-etude-alarmante-34531.php/true>

SIMOES Jennifer, « Protéger la victime et l'institution. Un moment charnière de la lutte contre les violences de genre dans l'enseignement supérieur » [en ligne], *Panthère Première*, publié le 23 août 2023 [consulté le 10 janvier 2024]. URL : <https://pantherepremiere.org/texte/protéger-la-victime-et-l'institution/>

VAGIANOS Alanna, « "Tu étais habillée comment ?" : L'expo qui montre que viol et vêtements des victimes n'ont rien à voir » [en ligne], *Huffpost*, publié le 18 septembre 2017 [consulté le 14 février 2024]. URL : https://www.huffingtonpost.fr/life/article/tu-etais-habillee-comment-l-expo-qui-montre-que-viol-et-vetements-des-victimes-n-ont-rien-a-voir_108463.html

URBACH Julie, « "Tu étais habillée comment ?", une expo démonte les préjugés sur le viol et libère la parole » [en ligne], *20 minutes*, publié le 24 novembre 2022 [consulté le 14 février 2024]. URL : <https://www.20minutes.fr/societe/4011641-20221124-habillee-comment-expo-demonte-prejuges-viol-libere-parole>

« En 2023, 94 féminicides ont été commis en France, contre 118 en 2022, annonce Eric Dupond-Moretti » [en ligne], *Le Monde*, publié le 2 janvier 2024, modifié le 3 janvier 2024 [consulté le 17 janvier 2024]. URL : https://www.lemonde.fr/societe/article/2024/01/02/en-2023-94-feminicides-ont-ete-commis-en-france-contre-118-en-2022-annonce-eric-dupond-moretti_6208731_3224.html

« Face à la précarité et aux bas salaires, les moniteurs étudiants de Paris-Cité en grève » [en ligne], *Révolution permanente*, publié le 23 octobre 2023 [consulté le 22 janvier 2024]. URL : <https://www.revolutionpermanente.fr/Face-a-la-precarite-et-aux-bas-salaires-les-moniteurs-etudiants-de-Paris-Cite-en-greve-le-24>

« "On fait le boulot que personne ne veut faire" : entretien avec des vacataires grévistes de la BPI » [en ligne], *Révolution permanente*, publié le 23 décembre 2023 [consulté le 22 janvier 2024]. URL : <https://www.revolutionpermanente.fr/On-fait-le-boulot-que-personne-ne-veut-faire-entretien-avec-des-vacataires-grevistes-de-la-BPI>

« Surexposées aux violences sexuelles, les femmes handicapées victimes d'une "triple peine" », *Libération* et *AFP*, publié le 27 mars 2023 [consulté le 24 février 2024]. URL : https://www.liberation.fr/societe/droits-des-femmes/surexposees-aux-violences-sexuelles-les-femmes-handicapees-victimes-dune-triple-peine-20230327_P2N53AW5ZJHRFK5APNWXE4E62Y/

« Violences faites aux femmes : une bibliothèque virtuelle pour mieux les nommer, les comprendre et les prévenir » [en ligne], *Le Soleil*, publié le 29 novembre 2020, mis à jour le 8 mars 2023 [consulté le 13 février 2024]. URL : <https://www.lesoleil.com/2020/11/29/violences-faites-aux-femmes-une-bibliotheque-virtuelle-pour-mieux-les-nommer-les-comprendre-et-les-prevenir-video-41fa31f9e3c640d2c206388e2c669a34/>

Productions émanant d'institutions ou de ministères

Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur [en ligne], Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'Enseignement supérieur, publié le 11 avril 2023 [consulté le 23 janvier 2024]. URL : <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2023/04/Rapport-detaille-Barometre-2023-des-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-lEnseignement-superieur.pdf>

« Conditions de vie des étudiantes 2020 – Services et équipements des établissements », Observatoire national de la vie étudiante, 2020. URL : <https://www.ove-national.education.fr/wp-content/uploads/2022/09/Fiche-CDV2020-Services.pdf>

« Découvrez les nouveaux engagements du service public », site gouvernemental dédié à Services Publics + [consulté le 29 janvier 2024]. URL : <https://www.plus.transformation.gouv.fr/>

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006063791>

« État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 16 », 17. Les bibliothèques universitaires.

URL : https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eestr/FR/T618/les_bibliotheques_universitaires/

« Être une femme en situation de handicap : la double peine ? Enquête IFOP x LADAPT » [en ligne], site de LADAPT, publié le 9 novembre 2022 [consultée le 23 février 2024]. URL : <https://www.ladapt.net/actualite-etre-une-femme-en-situation-de-handicap-la-double-peine-enquete-ifop-x-ladapt>

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (édition 2018), Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

« Ici on peut demander Angela. Contre le harcèlement de rue à Besançon », site du CIDFF sur Doubs [consulté le 19 février 2024]. URL : <https://doubs.cidff.info/actualites/p-9/angela/actu-196.html>

« L'Association des Bibliothécaires de France, c'est... », URL : <https://www.abf.asso.fr/1/113/228/ABF/1-association-des-bibliothecaires-de-france-cest>.

« Le handicap expose à la pauvreté et aux bas niveaux de vie » [en ligne], site de l'Observatoire des inégalités, publié le 31 décembre 2022 [consulté le 23 février 2024]. URL : <https://www.inegalites.fr/Le-handicap-expose-a-la-pauvrete-et-aux-bas-niveaux-de-vie>

« Le management responsable », MOOC créé par l'université de Laval, 2023. URL : <https://www.ulaval.ca/etudes/mooc-formation-en-ligne-ouverte-a-tous/le-management-responsable>

« Le référent handicap : votre allié pendant vos études supérieures », site Mon parcours handicap.gouv.fr.

URL : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/actualite/le-referent-handicap-votre-allie-pendant-vos-etudes-superieures-0>

Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux. Rapport d'étude n° 23-03, produit par l'ONDES (Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur) et la CPED (Conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité), octobre 2023. URL : <https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/ONDES/Publications/ONDES-WP-23-03.pdf>

Les Françaises et le harcèlement dans les lieux publics, IFOP, département « Genre, sexualités et santé sexuelle », 2018. URL : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/05/harcelement_public_cp_ifop.pdf

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704>

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : Guide des outils statutaires et disciplinaires, publication DGAFP, 25 novembre 2022.

URL : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-la-fonction-publique-guide-des-outils-statutaires-et-disciplinaires>

Manager et responsable. Le guide des compétences du manager nouvelle génération, Réseau du Manager Responsable, 2019.

URL : <https://www.desenjeuxetdeshommes.com/wp-content/uploads/2019/07/GuidemanageretresponsableFR.pdf>

« Mise à jour de la liste des bibliothèques labellisées NoctamBU+ : une nette progression » [en ligne], site du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, publié le 4 mars 2020 [consulté le 22 janvier 2023].

URL : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/mise-jour-de-la-liste-des-bibliotheques-labellisees-noctambu-une-nette-progression-45992>

« Où est Angela ? », site officiel de la ville de Besançon, publié le 20 mars 2023 [consulté le 19 février 2024]. URL : <https://www.besancon.fr/actualite/ou-est-angela/>

Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France, rapport n° 2023-01-23-STER-55, publié le 23 janvier 2023, Sylvie Pierre-Brossolette, Mahaut Chaudouët-Delmas, Anna Prado de Oliveira et Maylis Arnaud. URL : https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2023_etat_du_sexisme_en_france.pdf

Rapport d'activité Women Safe & Children, 2022 [en ligne, consulté le 26 janvier 2023]. URL : https://www.women-safe.org/files/ugd/f70fa2_561a41389dbd4746beb85c884d79b129.pdf.

Rapport de l'IGÉSR – Mission relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d'études politiques, n° 2021-143, juillet 2021, par Christelle Gillard, Fabrice Wütkar, Philippe Galais, Sacha Kallebach, Laurence Lefevre et Jacques Moret.

Rapport moral de l'ADBU. Janvier-décembre 2021, URL : https://adbu.fr/wp-content/uploads/2022/03/RA2021_vf.pdf

Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, synthèse des travaux réalisés par Élise Brunel, Julie Guerreiro et Sarah Pouyau, Département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations, MESRI, octobre 2020. URL : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Referentiel_plan_d_actions_egalitedans_ESR_1348021.pdf

« Un an du Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Renforcer. Ne rien laisser passer » [en ligne], dossier de presse, ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, 9 octobre 2022 [consulté le 18 janvier 2023]. URL : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/dossier-de-presse---un-an-du-plan-national-de-lutte-contre-les-vss-24568.pdf>

#UNIUNIE contre le harcèlement, site de l'université de Genève. URL : <https://www.uniunie.ch/>

« Université : lancement d'un plan d'action contre les violences sexuelles et sexistes » [en ligne], *Service public France*, publié le 30 août 2022 [consulté le 8 août 2023]. URL : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15256>.

ANNEXES

Annexe n° 1 : Les VSS dans la loi, d'après le *Manuel d'action* de Caroline de Haas (Robert Laffont, 2022)

Fait	Définition (résumée)	Exemple	Article de loi
Agissement sexiste	Dans le cadre du travail, un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.	« Tu devrais retourner faire la vaisselle, c'est plus dans tes cordes non ? », par un collègue	Article L1142-2-1 du Code du travail Article 6 bis de la loi de 1983 (pour les fonctionnaires)
Outrage sexiste	Un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.	« Hey, t'es bonne », dit dans la rue	Article 621-1 du Code pénal
Exhibition sexuelle	Imposer la vie d'une partie sexuelle de son corps dans un lieu accessible aux regards du public.	Montrer son sexe dans un bus ou se masturber en public	Article 222-32 du Code pénal
Injure publique sexiste	Propos tenus dans l'intention de blesser une personne, par exemple dans la presse ou sur un réseau social.	« Espèce de salope », sur Facebook	Article 33 de la loi de 1881
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation offensante.	Des propos répétés (non désirés) sur la sexualité d'une collègue ou des remarques répétées sur les fesses d'une amie.	Article L1153-1 du Code du travail Article 6 ter de la loi de 1983 (pour les fonctionnaires) Article 222-33 du Code pénal
Harcèlement sexuel (2)	Mettre la pression à quelqu'un·e dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.	« Si t'est gentille ce soir, on reparlera de ta promotion demain. »	Article L1153-1 du Code du travail Article 6 ter de la loi de 1983 (pour les fonctionnaires) Article 222-33 du Code pénal
Harcèlement sexuel (3)	Provocations ou remarques obscènes et vulgaires, à connotation sexuelle, qui deviennent insupportables même si la victime n'est pas visée.	Des remarques sexuelles dans un open space, des calendriers pornographiques affichés dans les vestiaires	Jurisprudence de la Cour d'appel d'Orléans, 2017

Harcèlement sexuel (4)	Un seul acte lié au sexe qui atteint la dignité de la personne crée une situation intimidante, hostile, offensante ou gênante.	Envoyer une photo de son sexe à sa collègue	Directive européenne 2002/73/CE
Atteinte sexuelle	Tout contact sexuel, avec ou sans pénétration, commis sur une personne de moins de quinze ans, sans violence, contrainte, menace, ni surprise.	Lorsque la justice n'arrive pas à prouver la violence, la contrainte, la menace ou la surprise, elle qualifie les faits d'atteinte sexuelle et non d'agression sexuelle ou de viol. Il s'agit de mineur·es, donc la contrainte devrait être automatique, me direz-vous. Eh bien, non...	Article 227-25 du Code pénal
Aggression sexuelle	Contact physique avec une partie sexuelle (fesses, sexe, seins, bouche, entre les cuisses) commis par violence, contrainte, menace ou surprise.	Main aux fesses, baiser forcé	Article 222-22 du Code pénal
Viol	Tout acte de pénétration ou tout acte bucco-génital commis par violence, contrainte, menace ou surprise.	Fellation forcée, cunnilingus forcé, pénétration forcée	Article 222-23 du Code pénal
Inceste	Violence sexuelle commise sur un·e mineur·e par un membre de la famille parmi lesquels : 1° un ascendant ; 2° un frère, une sœur, un oncle, une tante, un neveu ou une nièce ; 3° le conjoint, le concubin d'une des personnes mentionnées aux 1° et 2°.	Aggression sexuelle d'un·e enfant par son père	Article 222-31-1 du Code pénal

Annexe n° 2 : Réponses au questionnaire envoyé via l'ADBU

Réponses émanant de SCD

	Bibliothèque	Mission Égalité dans l'université	Référent·es égalité
1	Bibliothèque de Sorbonne Université	Oui, depuis 2020	Non (au moment de la réponse) Oui depuis
2	BIS (Paris 1) BIU Cujas (Paris 1)	Oui	Non
3	AMU	Oui, depuis 2019	Oui, depuis 2017
4	Nîmes	Oui	Non
5	Tours	Oui	Oui
6	BU Centrale Toulouse 2	Oui, depuis 2019	Non
7	Bulco – Côte d'Opale	Oui, depuis 2022	Oui, depuis 2022
8	Strasbourg	Oui, depuis 2018	Oui, depuis 2018
9	Paris 8	Oui, depuis 2021	Oui, depuis 2023
10	Rennes	Oui, depuis 2021	Non
11	Rouen Normandie	Oui, depuis 2020	Non
12	BU J. Moulin, Lyon 3	Oui	Oui
13	Bordeaux Montaigne	Oui	Non
14	BSB (Sorbonne Nouvelle)	Oui	Non – <i>VSS intégrées aux missions des assistants de prévention</i>
15	Paris Cité	Oui	Oui
16	Toulouse Capitole	Oui, depuis 2022	Non
17	Bretagne Sud	Oui, depuis 2021	Non
18	Franche-Comté	Oui, depuis 2022	Non
19	UPHF	Oui	Non
20	Toulon	Je ne sais pas	Non
21	Bourgogne	Oui, depuis 2023	Oui – 4 référents pour 13 BU
22	La Réunion	Oui	Non
23	Limoges	Oui	Oui
24	BU STAPS Côte d'Azur	Oui, depuis 2018	Non

25	Le Mans	Oui	Oui
26	Georges Perec, Université Gustave Eiffel	Oui, depuis 2020	Oui, depuis 2023
27	Le Havre Normandie	Oui	Non
28	BU de Médecine, Poitiers	Oui	Oui, depuis 2023
29	BU Edgar Morin, Paris Nord	Oui, depuis 2023	Non
30	Evry	Oui, depuis 2023	Non – VSS intégrées aux missions des assistants de prévention
31	Grenoble Alpes	Oui	Non
32	Bordeaux	Oui	Non

Réponses émanant d'établissements hors-panel

	Bibliothèque	Mission Égalité	Référent-es égalité
1	ENS de Lyon	Oui, depuis 2021	Oui, depuis 2022
2	BULAC (x3)	Oui	Oui, depuis juin 2023
3	BNU	<i>Ne dépend pas d'une université</i>	Oui, depuis 2021
4	Paris Dauphine	Oui	Non
5	Sciences Po Lyon	Oui, depuis 2021	Non
6	Sciences Po Paris	Oui	Oui
7	Université technologique de Compiègne	Oui, depuis 2022	Non
8	INSA Lyon, Marie Curie	Oui	Non
9	MNHN	Oui, depuis 2022	Non
10	INSA de Toulouse	Oui, depuis 2022	Non
11	Université de Lorraine	Oui	Des référents EDI (Égalité, Diversité, Inclusion)

Annexe n° 3 : Violentomètre du Centre Hubertine Auclert

Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le Violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.









PROFITE Ta relation est saine quand il...	1	Respecte tes décisions, tes désirs et tes goûts
	2	Accepte tes amies, amis et ta famille
	3	A confiance en toi
	4	Est content quand tu te sens épanoui
	5	S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble
VIGILANCE, DIS STOP ! Il y a de la violence quand il...	6	Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose
	7	Rabaisse tes opinions et tes projets
	8	Se moque de toi en public
	9	Est jaloux et possessif en permanence
	10	Te manipule
	11	Contrôle tes sorties, habits, maquillage
	12	Fouille tes textos, mails, applis
	13	Insiste pour que tu lui envoies des photos intimes
	14	T'isole de ta famille et de tes proches
	15	T'oblige à regarder des films pornos
PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE Tu es en danger quand il...	16	Thumille et te traite de folle quand tu lui fais des reproches
	17	"Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît
	18	Menace de se suicider à cause de toi
	19	Menace de diffuser des photos intimes de toi
	20	Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe
	21	Te touche les parties intimes sans ton consentement
	22	T'oblige à avoir des relations sexuelles
	23	Te menace avec une arme
	24	

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableau n° 1 : Infractions sexistes et sexuelles, d'après le MTFP	11
Tableau n° 2 : Des référent·es Égalité au sein des SCD	23
Tableau n° 3 : L'ABF et l'ADBU face aux VSS.....	43
Visuel n° 1 : Recherche par mots-clés, site des CRFCB	47
Visuel n° 2 : Recherche par mots-clés, « Catalogue des formations continues » de l'Enssib	47
Tableau n° 4 : Offre de formations sur Mentor – Janvier 2024	52
Tableau n° 5 : Offre de formations CEGAPE – Janvier 2024.....	53
Visuel n° 3 : Extrait du livret VSS du Collectif féministe de SUPAP-FSU .	55
Tableau n° 6 : Publications syndicales pour l'égalité femmes/hommes	56
Visuel n° 4 : le violentomètre de la CGT – Stop aux VSS au travail. Agissons !	57
Visuel n° 5 : Exemples de fausses 1 ^{ères} de couvertures (Québec, 2020).....	66
Tableau n° 7 : Actions organisées par les SCD autour du 25 novembre 2023	68
Visuel n° 6 : Une robe exposée à l'université du Kansas (J. Sprague).....	69
Visuel n° 7 : Déclinaison de l'exposition à Nantes, en 2022 (J. Urbach).....	70
Visuel n° 8 : Aperçu des expositions « Genre ! » et « Projet Crocodiles » ..	70
Visuel n° 9 : Campagne #UNIUNIE au SCD de l'université d'Angers (2021)	71
Visuel n° 10 : Stand SSE à la BU Saint-Serge (Angers, 13 novembre 2023)	75
Visuel n° 11 : Logo Angela personnalisé par la Ville de Besançon	76