

Où vous situez-vous ?

VERT, ORANGE ou ROUGE ?

Des repères pour identifier
les situations inconfortables ou dangereuses
dans le cadre de votre travail
et trouver des personnes pour en parler.

VOUS ÊTES TÉMOIN OU VICTIME DE HARCÈLEMENT ?

Intervenez ou contactez
votre référent-e égalité

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES SONT INTERDITES ET PUNIES PAR LA LOI

3919

Numéro d'écoute national
anonyme et gratuit
24h/24 - 7j/7

EN CAS D'URGENCE

appelez le 17
ou par SMS le 114

<https://arreteonslesviolences.gouv.fr>
France Victimes 116 006

Le Violentomètre, un outil développé
par l'Équipe Genre - Rapports intersectionnels,
Relation éducative (G-RIRE), de l'Université de Genève,
avec le soutien de la Fondation L'Oréal.

Le violentomètre pour le monde scientifique

Giorgia Magni, Assistante-Doctorante,
G-RIRE, Université de Genève

Le violentomètre est un outil permettant de sensibiliser le public aux violences de genre. Il a été développé en 2009 par la Dre Martha Alicia Tronco Rosas, fondatrice de l'unité de gestion des questions de genre de l'Institut polytechnique national du Mexique, dans le but d'aider la communauté de l'institution à identifier ces violences et réagir.

La Fondation L'Oréal et IPSOS* ont mené en 2022 une vaste consultation internationale auprès de 5184 chercheurs et chercheuses travaillant entre autres dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM). Dans cette enquête, 1 femme scientifique sur 2 révèle avoir été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. En partant de ce constat, nous avons proposé une adaptation du violentomètre pour le monde scientifique afin de sensibiliser les personnes étudiant ou/et travaillant dans ces domaines et leur permettre d'évaluer leur environnement de travail.



EN SAVOIR PLUS

Pour cela, nous avons analysé les réponses à deux questions de la consultation :

- 1) Comment expliquez-vous le fait que le harcèlement sexuel et/ou le sexisme constitue(nt) un problème dans le monde universitaire ou de la recherche ?
- 2) Concernant la ou les situations que vous avez vécue(s) personnellement : dans quelle mesure cela vous a-t-il affecté-e ou a-t-il affecté votre carrière ?

Les situations de violence mises en évidence par cette analyse ont été classées par leur degré de gravité. Chaque item est en outre explicité à l'aide des verbatims des réponses des participant-es à l'étude. Aussi, nous avons décidé d'inclure dans l'outil une partie initiale avec des items décrivant un cadre de travail bienveillant pour donner une base de référence à notre public.

Note : Les typologies ont été reformulées en prenant en compte les items des 4 catégories du Questionnaire sur les Expériences sexuelles (SEQ en anglais) harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, comportements sexuels non désirés, coercition sexuelle développé par Fitzgerald et collègues (1999) et reprises en partie par Bergeron et al. (2016) pour construire le questionnaire de l'Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU).

Il est important de noter que malgré le fait que les typologies de violence aient été classées selon leur gravité, ces actes de violence ne sont pas isolés. Ils doivent être considérés comme faisant partie d'un continuum de violence (Kelly, 1987) découlant des rapports de domination et de pouvoir à la base de cette violence de genre caractérisant l'expérience quotidienne des femmes.

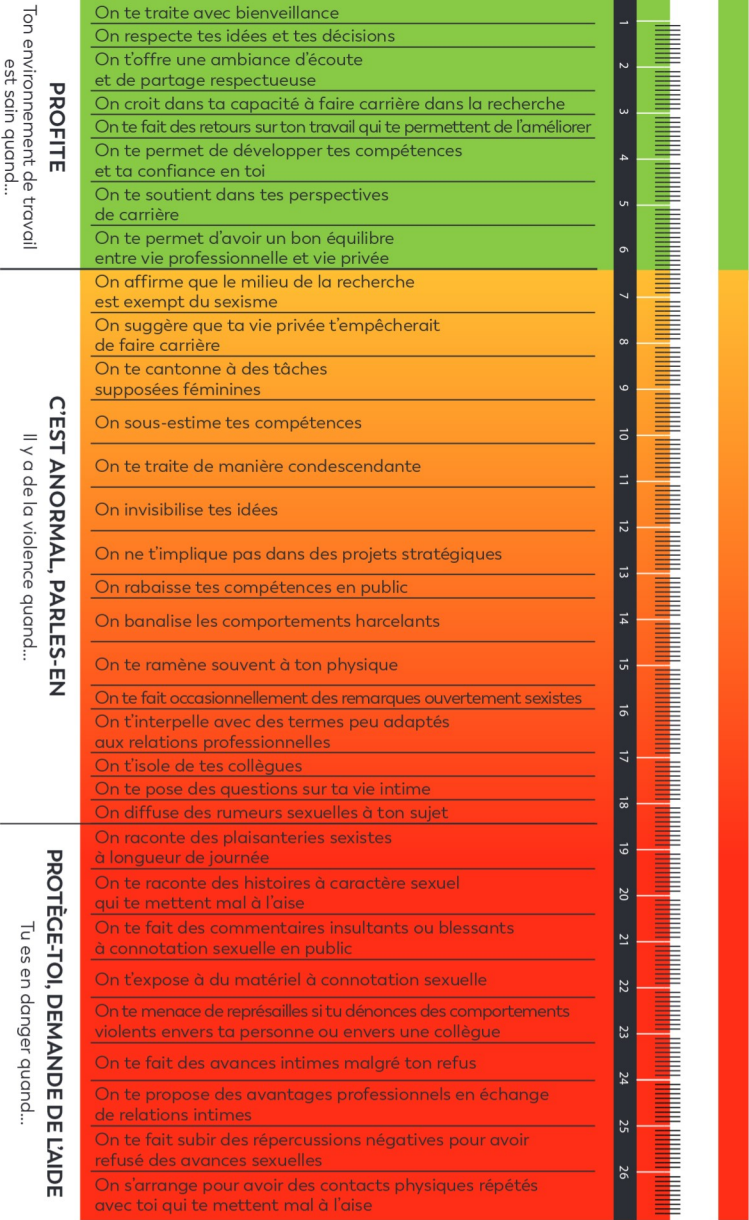
* <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-03/lpsos-Fondation-Loreal-Harcèlement-Sexisme-monde-scientifique.pdf>

Références :

Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., ... Parent, S. (2016). Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU. Montréal : Université du Québec à Montréal.
Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F. et Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military : The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ—DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263.
Kelly, L. (1987). The continuum of sexual violence. In J. Hanmer, Women, violence and social control (p. 46-60). Springer.

Le violentomètre

Explications



Tes propositions sont toujours les bienvenues et tu bénéficies également d'une certaine autonomie dans la prise de décisions.

Lors des réunions d'équipe ou des discussions avec ta hiérarchie et/ou tes collègues, tu peux exprimer librement ton point de vue et partager tes doutes/préoccupations sans que tes compétences soient remises en question.

Ta hiérarchie te confie des projets importants pour ta carrière.

Ta hiérarchie montre une attitude encourageante vis-à-vis de ton travail.

L'environnement dans lequel tu travailles te permet de t'épanouir en te donnant la possibilité d'améliorer tes compétences et d'en acquérir des nouvelles.

Tu te sens soutenu-e par tes collègues et/ou ta hiérarchie dans l'avancement de ta carrière. Iels te tiennent au courant lorsque de nouvelles opportunités s'ouvrent dans ton champ de recherche et t'encouragent à les poursuivre.

L'environnement dans lequel tu travailles facilite la conciliation entre ta carrière scientifique et ta vie privée.

Le monde scientifique considère que, comme les gens qui en font partie sont des universitaires éduqués, il se trouve à l'abri de tout comportement sexiste. Ce mythe empêche de voir la réalité et de prendre des mesures pour faire face à ces comportements et changer la culture du champ d'études.

Le fait d'être femme/mère ne serait pas compatible avec une carrière scientifique, car s'occuper du foyer et des enfants t'enlèverait du temps et de la concentration vis-à-vis de tes recherches, te rendant moins compétitive sur le marché du travail.

Dans le cadre du travail, tu as moins de responsabilités et tu es souvent reléguée à ton rôle de femme. Exemple : tu es amenée à adopter une posture de care en t'occupant de tâches en lien avec le bien-être de l'équipe, ou à prendre en charge le nettoyage du labo.

Lors des réunions d'équipe ou des discussions avec ta hiérarchie et/ou tes collègues, les compétences de tes collègues masculins sont souvent mises en avant alors que les tiennes sont plutôt remises en question, ce qui t'empêche de pouvoir partager librement ton point de vue.

Lors des réunions d'équipe ou des discussions avec ta hiérarchie et/ou tes collègues, quand tu prends la parole ces derniers-ères ont des attitudes dénigrantes et paternalistes. Exemple : en essayant de t'expliquer des choses que tu sais déjà ou de te donner des conseils désintéressés.

Lors des réunions d'équipe ou des discussions avec ta hiérarchie et/ou tes collègues, tu n'arrives pas à exprimer tes idées jusqu'au bout, car tu es constamment interrompue et, les rares fois où tu y arrives, tes idées sont souvent ignorées.

L'environnement dans lequel tu travailles ne te permet pas de t'épanouir ; tes collègues et/ou ta hiérarchie ne t'offrent pas la possibilité de collaborer dans des projets importants qui permettraient l'avancement de ta carrière.

Tes compétences sont souvent remises en question devant à tout le monde par ta hiérarchie et/ou par tes collègues, qui n'hésitent pas à questionner les raisons derrière ton recrutement.

L'environnement dans lequel tu travailles normalise et invisibilise les comportements harcelants (exemple : c'est que de l'humour), protégeant les auteur-e-s et ignorant toute action de dénonciation.

Sur ton lieu du travail, se faire dévisager ou déshabiller du regard par les collègues ou la hiérarchie est une pratique répandue. Tu te sens souvent rabaisée, voire sexualisée par les jugements constants sur ton apparence, tes habits, ta posture, ton attitude, entre autres.

L'environnement dans lequel tu travailles favorise l'existence de remarques sexistes entre collègues, sous-estimant l'ampleur et la nature de ces comportements.

Les collègues ou la hiérarchie s'adressent à toi avec des termes ou des surnoms souvent utilisés dans un contexte privé plutôt que dans un contexte professionnel.

Ton travail a été organisé par ta hiérarchie d'une façon que les contacts avec d'autres collègues sont très limités, voire inexistant.

Dans le cadre de ton travail, tes collègues ou ta hiérarchie cherchent à en savoir plus sur ta vie sexuelle en démarrant une discussion sur le sexe avec toi, même si cela te met mal à l'aise.

Tes collègues ou ta hiérarchie diffusent, en ligne ou de vive voix, des informations, réelles ou non, concernant ta vie intime qui te mettent mal à l'aise.

L'environnement dans lequel tu travailles permet l'existence de comportements sexistes répétés, tels que des blagues entre collègues, et protège les auteur-es en ignorant toute action de dénonciation.

L'environnement dans lequel tu travailles permet à des personnes de se sentir libres de t'exposer à des histoires à caractère sexuel, négligeant le malaise que cela peut provoquer pour certaines personnes au sein de l'équipe.

L'environnement dans lequel tu travailles tolère des propos publics à caractère sexuel qui te visent personnellement.

Tes collègues et/ou ta hiérarchie t'envoient par Internet ou te montrent des images, des écrits, des vidéos à connotation sexuelle sans ton consentement.

L'environnement dans lequel tu travailles ne tolère aucune forme de dévoilement ou dénonciation des comportements sexistes. Tes collègues et/ou ta hiérarchie te font comprendre que cela aura des conséquences sur ta carrière.

Tes collègues et/ou ta hiérarchie tentent de t'inviter à sortir ou d'établir une relation intime avec toi malgré ton refus.

Dans le cadre de ton travail, quelqu'un te fait miroiter des avancées professionnelles ou te met la pression pour obtenir un rapport intime.

Le fait d'avoir refusé de t'engager dans des activités sexuelles avec ta hiérarchie ou tes collègues a des conséquences négatives sur ta carrière.

Tes collègues et/ou ta hiérarchie ont tenté de te toucher (exemples : te caresser, t'embrasser, se frotter contre toi) sans ton consentement.



EN SAVOIR PLUS