

Violence verbale, témoignage, analyse et pistes de réflexion

Pierre Lavigne

14 avril 2024

J'ai récemment été témoin d'une agression verbale lors de ma journée de travail. Je souhaite partager cette expérience pour plusieurs raisons. Je souhaite d'abord parler de ce que j'ai vu, mon intention n'étant pas de diaboliser. C'est la première fois que j'assiste à une agression au travail, je souhaite analyser et apprendre de cette situation. Ensuite, en discutant de cela autour de moi, j'ai reçu énormément de témoignages et d'histoires similaires (avec des degrés de gravité divers). C'est l'occasion de mettre des mots sur les maux. Ce document est constitué de cinq parties. La première partie concerne le témoignage en lui-même¹. Dans la seconde partie, j'explique ce qui m'a posé problème dans cette situation. La troisième partie est dédiée à mon rapport aux questions de harcèlement. Dans la quatrième partie je reviens sur des remarques que j'ai pu recevoir de la part de collègues lors d'échanges avec eux concernant cette situation. Dans la dernière partie, je propose quelques pistes pour améliorer la détection et la prise en charge de ce type de problème.

Témoignage Aujourd'hui je rencontre un nouveau collègue. Il est en thèse. On échange quelques mots, il me dit qu'il a une visio. Il était seul dans son bureau avant, il n'a pas dû penser à prendre ses écouteurs. J'essaie de me concentrer sur mes calculs. Sa visio commence, je pense que je vais brancher les miens. J'essaie de ne pas écouter, mais j'entends tout de même une voix à travers l'ordinateur. Visiblement la personne n'a pas l'air enchantée par leur travail, enfin, c'est l'impression que j'ai. Elle fait une remarque blessante, je sens une vive émotion dans mes tripes. Mon collègue ne dit rien. Je crois que cette personne fait partie de son encadrement de thèse, ce n'est pas évident de répondre. Je me sens terriblement gêné, je mets finalement mes écouteurs

1. Par rapport à la version que j'ai envoyée pour signaler cette situation, j'ai modifié mon témoignage de deux façons. Premièrement, j'ai anonymisé la scène. Deuxièmement, j'ai remplacé le mot "lynchage" par "humiliation" que j'utilisais à un endroit dans le texte. Le mot lynchage n'est pas du tout adapté parce qu'il concerne un groupe de personne. De plus, il est connoté parce qu'il renvoie à une pratique passée de la justice américaine, instaurée par Charles Lynch, et je l'ignorais.

et j'augmente le volume. Au bout d'un moment, je me dis que je vais prêter à nouveau une oreille, au cas où, pour vérifier que tout va bien. Et puis je comprends qu'il se fait humilier depuis 10 minutes. Je me replonge dans ma musique. Le temps passe et je me dis que je suis peut-être en train d'assister malgré moi à une scène de harcèlement. J'abaisse à nouveau le volume de ma musique. Visiblement l'humiliation continue et je sens que c'est mal ce qui se passe. Ça m'affecte. Je suis traversé par plusieurs émotions ; la colère de voir quelqu'un se faire agresser, l'empathie envers mon collègue qui ne dit toujours rien. J'avais envie d'intervenir dans sa réunion pour dire à son interlocuteur que c'était très grave ce qu'il était en train de faire. Je me suis ravisé, peut-être par lâcheté. Je crois qu'il n'est pas très bien, sa voix est faible, il ne dit presque rien. Je n'ose pas le regarder, on vient de se rencontrer. Cette scène a bien dû durer 30 minutes. C'est terriblement long 30 minutes d'humiliation. J'ai eu l'impression que ça a duré une éternité.

Je pars moi-même en réunion et je reviens une ou deux heures plus tard. Mon collègue est toujours là. Alors, j'entame la discussion sur ce qu'il vient de se passer. Il est choqué et je sens qu'il a tout intériorisé, il est prêt à exploser. C'est sûr que la violence (même verbale) ça laisse des traces. On discute ensemble, je lui dis que ce qu'il vient de vivre, n'est pas normal, qu'il n'a pas à accepter cela. Je crois que ça le rassure un peu. Il met quand même un certain temps à réaliser (d'ailleurs, il mettra plusieurs jours avant de complètement réaliser). Alors je lui explique mon point de vue sur ce qu'il vient de se passer. Dans notre échange, je comprends que ce n'est pas la première fois que cela arrive. D'ailleurs, d'autres en auraient été victimes. Je n'ai pas tellement envie de creuser tout cela, c'est une histoire qui me dépasse. Je veux juste savoir ce que je peux faire pour lui là maintenant.

Baromètre Lorsque l'on est en thèse, on est psychologiquement fragile et vulnérable. Fragile parce qu'on se construit scientifiquement, on s'ouvre à la critique et accepte de se remettre en question de manière permanente pour évoluer. C'est grâce à cette fragilité, que l'on peut se transformer, se façonner, notamment grâce au regard critique que portent sur notre travail des figures tutélaires comme les encadrants. Vulnérable, parce que par cette remise en cause permanente, on s'ouvre aux agressions. La confiance accordée par un doctorant à un encadrant est à double tranchant pour le premier, alors peu en capacité de discernement. Les remarques que l'on me fait sont-elles justifiées ? Le ton employé est-il normal ? Les tâches que l'on m'attribue ont-elles du sens ? Tant de questions auxquelles un doctorant légitimera toujours le jugement de son encadrant, parce qu'il lui fait confiance. C'est par cette ouverture au changement qu'on se rend vulnérable de personnes harcelantes, agressives, manipulatrices... Si la hiérarchie n'implique pas la violence, et que la relation doctorant-encadrant peut se passer merveilleusement bien, elle l'exacerbe lorsqu'elle survient. La violence

n'est pas ressentie de la même manière entre deux personnes de niveaux hiérarchiques inégaux. Ce qui peut paraître "dérangeant" entre collègues, peut devenir "très problématique" entre encadrant et doctorant.

On pourrait objecter que je n'ai pas relaté les propos tenus lors de leurs échanges. C'est tout à fait vrai. Premièrement parce que je ne me souviens de presque rien. C'est comme si mon cerveau avait tout effacé. J'ai déjà vécu ce phénomène. Par exemple, il m'est déjà arrivé dans les transports de ne plus pouvoir imprimer les paroles d'une conversation que j'ai avec un ami parce que des gens s'agressent à côté de moi. Ensuite, parce que ce serait assez vain. Aucun extrait de parole ne pourrait en soi, être incriminant. Il est très difficile de retranscrire le ton et l'intention d'un discours à l'écrit. On peut percevoir de bien des manières une phrase comme "le travail que tu m'as envoyé, je l'ai lu, je n'ai rien compris", selon qu'elle suppose que la personne qui la prononce demande du temps pour pouvoir relire et comprendre, ou qu'elle sous-entend qu'on est nul (voir inutile etc. . .) dans son métier. Dans le cas présent, la perception était clairement celle présentée dans le deuxième cas.

Dans cette situation, un outil comme le violentomètre² est très utile, car il permet d'évaluer le niveau de violence auquel on fait face, grâce à une échelle graduée de 1 à 26, accompagnée d'exemples concrets. Notamment, je saurais précisément désigner les items qui me paraissent décrire la situation. Malheureusement, l'outil n'est pas tout à fait adapté à la violence verbale. Je peux simplement imaginer, dans une version adaptée à notre situation, que le niveau de violence se trouverait au-delà de 7 et en dessous de 14 (cela ne concerne que la scène à laquelle j'ai assisté, pas ce qu'a vécu la victime). Je ne pense pas qu'on se soit trouvé dans la zone rouge, mais je suis sûr qu'on était au-delà de la zone verte.

Faute de baromètre adapté, j'ai dû me référer à des limites que je me suis moi-même fixées pour faire un signalement. Ma limite est assez claire aujourd'hui : aucune remarque blessante n'a sa place au travail. Même soi-disant "légitimée" par l'incompétence de celui qui la reçoit³. Personne ne mérite de remarque blessante. Nous ne sommes pas amis, nous sommes collègues. D'ailleurs, je n'accepterais pas de remarque délibérément blessante de la part de mes amis non plus. J'attends des relations professionnelles qu'elles soient, au pire, cordiales. Pour l'affaire qui nous concerne, je n'aurais pas toléré qu'une personne puisse me parler comme cela plus de 30 secondes, aussi intime qu'elle puisse être.

Un regard sur les agressions Je suis parfaitement conscient qu'à la lecture de ce témoignage, certains se reconnaîtront, en tant que victime, en

2. Disponible à la fin de ce document.

3. Cela peut paraître choquant, mais c'est globalement la justification principale qui est donnée lorsqu'on en discute avec des collègues. J'y reviens dans le prochain paragraphe.

tant qu'agresseur, souvent les deux. Mon propos n'est pas d'incriminer, de dénoncer, de calomnier (j'ai fait de mon mieux pour anonymiser les personnes dans ce texte). J'ai moi-même été dans les deux positions, et cela ne m'a pas toujours posé problème d'ailleurs, pour la simple raison que l'on peut ne pas se rendre compte lorsque l'on agresse.

Plus jeune, j'ai participé au harcèlement de camarades d'école. Pour être précis, j'ai contribué (et surtout je ne me suis pas opposé) au harcèlement systémique scolaire. J'ai eu la chance de pouvoir réfléchir sur cette situation et de prendre du recul. Lorsque je m'en suis rendu compte, des années après les faits, je ne l'ai d'abord pas accepté. Puis j'ai cherché à minimiser "ce n'était pas si grave, c'était pour les endurcir, pour qu'ils s'intègrent". Et puis, au fil du temps, j'ai réalisé ce que j'avais fait. J'ai rencontré des personnes qui avaient été harcelées, et qui ont été assez généreuses pour m'expliquer ce qui leur était arrivé, ce qu'elles avaient vécu, comment elles l'avaient vécu. . . Je crois que c'est aussi pour elles que j'écris en ce moment. Ça m'a pris 5 ans pour réaliser, peut-être 10 pour l'accepter totalement. Sur cette période, j'ai aussi pu constater que parfois, les anciennes victimes, sont les nouveaux bourreaux. Que la chaîne de la violence ne fait que se perpétuer. On observe ce schéma se répéter, c'est infernal et terriblement banal en science. Il faut casser cette chaîne, inutile et destructrice. Personnellement, le point difficile et douloureux a été de reconnaître mes erreurs. Après j'ai regretté, je sais que je ne pourrai jamais les réparer, je vis avec ; mais cela m'a permis de poser de nouvelles bases pour changer et avancer.

Quelques remarques En évoquant cette situation avec certains collègues (que je remercie pour leur écoute), plusieurs remarques m'ont été faites. J'aimerais les reprendre ici. Je tiens à préciser, que les échanges ont toujours été constructifs.

- "Il y a pire dans la vie". C'est vrai qu'il y a pire. Je pense que cette réaction est naturelle parce que la parole est tabou. Le caractère tabou implique que le jour où on en parle, c'est nécessairement très grave. Donc les auteurs sont nécessairement des monstres. Et puis, on compare les actes et la gravité perçue, au travers de la lentille déformante du tabou, et on trouve l'écart disproportionné : d'où la remarque "Il y'a pire dans la vie quand même". Paradoxalement, libérer la parole sur ce sujet, permet de dédramatiser les situations et de les juger à leur juste niveau. Dans la situation présente, ce n'est pas acceptable, mais ce n'est pas très grave vis-à-vis de plein d'autres choses qui arrivent dans notre vie, en effet.

Enfin, qu'il y ait pire ou pas dans la vie, ces comportements ne sont pas indispensables, on peut tout simplement s'en passer et éviter de s'empoisonner la vie avec.

- “On a été dur avec moi, ça m’a fait grandir” (probablement souffrir aussi). C’est globalement ce que je pensais quand je participais à harceler mes camarades. Je suis presque sûr qu’ils auraient très bien grandi sans cette violence. “On a été dur avec moi, ça m’a appris la vie”. Je suis persuadé que la violence était de trop dans le processus d’éducation et qu’il est possible d’apprendre sans violence. Je suis sûr que tout le monde peut trouver un exemple dans son expérience personnelle, un sujet qu’il a investigué par lui-même, par intérêt, seul, sans violence et qu’il s’en est très bien sorti. J’ai tendance à penser que la violence agit comme un repoussoir et nous éloigne de nos centres d’intérêts.
- “Parfois les étudiants, il faut les secouer un peu”. Il faut pouvoir faire passer le message sur ce qui ne va pas, c’est certain. Bien que je ne cautionne pas vraiment le choix des mots, et que je me demande à quel point cette idée n’est pas dans la droite lignée de ce qu’on appelle la violence éducative ordinaire, je peux comprendre le désarroi face au risque de la perte d’un outil de négociation massive : gueuler. Personnellement, j’ai plutôt l’impression que je suis beaucoup plus ouvert à la critique lorsque je discute avec des gens avec lesquels je me sens bien, que lorsque les relations sont dégradées. Finalement, je ne vois pas tellement de problème à dire les choses, même délicates, en faisant attention à la manière de les dire ainsi qu’à la manière dont elles sont perçues. Est-ce que cela veut dire que, dans le cas de la relation doctorant-encadrant, le doctorant est tout puissant ? Non plus, les rôles ne changent pas, c’est la forme du discours qui change, pas le fond.

Personnellement, voici ce que j’essaie de faire, ce n’est pas parfait, mais c’est à peu près là où j’en suis. Lorsque je suis en position d’écoute : Est-ce que je me sens mal lorsque la personne me parle ? Si oui, je lui signifie mon mal-être. Si j’ai de l’écoute et une prise en compte de ma remarque, alors l’échange peu reprendre. Si je n’ai pas d’écoute, alors cette discussion n’est pas un dialogue et peut (dans le pire des cas) être dangereuse pour moi. Je mets fin à la discussion. Lorsque je suis en position de locution, j’évite les phrases ou les blagues ambiguës, sexistes, racistes etc... Si je tiens absolument à faire des remarques tendancieuses (globalement j’évite, mais j’observe que cela tient beaucoup à coeur ici), je vérifie au minimum que cela ne pose pas de problème pour la ou les personnes présentes. Tout en gardant à l’esprit, qu’elles n’oseront peut-être pas me dire tout à fait ce qu’elles pensent, par gêne, pour huiler leurs relations sociales ou parce qu’elles se perçoivent inférieures hiérarchiquement.

Je pense que le propos ici ne cherchait évidemment pas à légitimer la violence par la supposée incompétence de celui qui la subit et ses supposés bienfaits. Ce que je comprends, c’est plutôt que le terme “se-

couer”, n’est pas forcément vu comme un acte violent. Je pense que “secouer” un étudiant ou quelqu’un, c’est un risque pris par celui qui “secoue” et qu’il faut être conscient que cela puisse être vécu comme traumatisant. Cela dépend des personnalités. C’est un risque que je trouve rarement utile de prendre, parce que potentiellement très dommageable. Est-ce que cela veut dire qu’on ne peut pas s’énerver ? Bien sûr qu’on le peut, mais pas systématiquement, et surtout en s’excusant de s’être emporté. Personne n’a à subir les foudres d’un collègue.

- “Attention, protège-toi”. C’est vrai que je m’expose par ce texte et c’est très bien. Si dans ma future carrière, on ne me recrute pas parce que j’ai parlé de ce sujet, avec l’intention d’être constructif, alors c’est parfait. C’est le signe que l’environnement est toxique pour moi, je ne veux pas y travailler.

J’aimerais terminer par une note positive, en remerciant les personnes qui m’ont permis de prendre confiance en moi tout au long de mon parcours, permis de m’élever par leur bienveillance. Je n’ai que très rarement retiré de choses positives de commentaires négatifs ou d’agression, pour ainsi dire jamais. . . Je suis aujourd’hui persuadé que ces personnes avaient pour la plupart réfléchi à tout cela, qu’elles avaient travaillé sur elles-mêmes pour adoucir leurs méthodes et les rendre, in fine, plus efficace. C’est à leur travail, intérieur, invisible, si précieux, que je veux rendre hommage.

Pistes d’amélioration Ma formation en sciences sociales me pousse à proposer quelques pistes, à la suite de ce texte, dans le but d’améliorer la détection et la prise en charge de ces problématiques. Il y a probablement pleins d’autres directions à creuser, mais j’expose celles qui me viennent dans ma position.

- *Un violentomètre généraliste.* Comme décrit au second paragraphe, il aurait été très utile de disposer d’un violentomètre incorporant les violences verbales (et peut-être d’autres formes de violences, comme la violence symbolique et le racisme) pour se repérer. Je pense que c’est un outil indispensable.
- *Une liste de questions dédiées aux relations étudiant.e.s-encadrant.e.s.* Je pense qu’il serait pertinent de créer une liste de questions dédiées à l’état de la relation doctorant-encadrant, réfléchies et préparées en amont, qu’il serait possible de poser à l’étudiant lors de son passage devant son comité de suivi de thèse. Cela permettrait d’outiller les différents comités à l’évaluation du niveau de violence au sein des équipes et de ne pas se reposer sur la seule sensibilité ou non des comités à des sujets auxquels ils ne sont pas toujours formés.
- *Trouver des garants extérieurs.* Il est nécessaire de déléguer une partie du pouvoir décisionnaire sur ses sujets à des personnes extérieures et

indépendantes au laboratoire. Il est nécessaire que les preneurs de décisions puissent s'appuyer sur un avis (au moins consultatif, peut-être prescriptif) extérieur, indépendant des jeux de pouvoir au sein du laboratoire.

- *Se doter d'un protocole de prise en charge des victimes et des témoins.* Dans d'autres institutions, il existe des fichiers permettant de recueillir les témoignages. Ils peuvent prendre la forme d'un formulaire, invitant à décrire le plus factuellement possible ce qui est vu, entendu, perçu, subi. Je suis partagé sur ces questionnaires, je pense qu'une réflexion approfondie sur ce type d'outils est nécessaire. Mais ils permettent, à minima, de protéger les témoins ou les victimes, en leur indiquant la marche à suivre, en les encourageant à être le plus factuel possible, et en les renseignant sur les mots ou les formulations juridiques à éviter dans un témoignage.

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://arretonslesviolences.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

Ton environnement de travail est sain quand...

PROFITE

- On te traite avec bienveillance
- On respecte tes idées et tes décisions
- On t'offre une ambiance d'écoute et de partage respectueuse
- On croit dans ta capacité à faire carrière dans la recherche
- On te fait des retours sur ton travail qui te permettent de l'améliorer
- On te permet de développer tes compétences et ta confiance en toi
- On te soutient dans tes perspectives de carrière
- On te permet d'avoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée



C'EST ANORMAL, PARLES-EN
Il y a de la violence quand...

- On affirme que le milieu de la recherche est exempt du sexisme
- On suggère que ta vie privée t'empêcherait de faire carrière
- On te cantonne à des tâches supposées féminines
- On sous-estime tes compétences
- On te traite de manière condescendante
- On invisibilise tes idées
- On ne t'implique pas dans des projets stratégiques
- On rabaisse tes compétences en public
- On banalise les comportements harcelants
- On te ramène souvent à ton physique
- On te fait occasionnellement des remarques ouvertement sexistes
- On t'interpelle avec des termes peu adaptés aux relations professionnelles
- On t'isole de tes collègues
- On te pose des questions sur ta vie intime
- On diffuse des rumeurs sexuelles à ton sujet



PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE LAIDE
Tu es en danger quand...

- On raconte des plaisanteries sexistes à longueur de journée
- On te raconte des histoires à caractère sexuel qui te mettent mal à l'aise
- On te fait des commentaires insultants ou blessants à connotation sexuelle en public
- On t'expose à du matériel à connotation sexuelle
- On te menace de représailles si tu dénonces des comportements violents envers ta personne ou envers une collègue
- On te fait des avances intimes malgré ton refus
- On te propose des avantages professionnels en échange de relations intimes
- On te fait subir des répercussions négatives pour avoir refusé des avances sexuelles
- On s'arrange pour avoir des contacts physiques répétés avec toi qui te mettent mal à l'aise



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 de 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 inexistantes.

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