

Harcèlement sexiste et sexuel : un violentomètre à destination des chercheuses

La Fondation L'Oréal et une chercheuse de l'université de Genève ont créé un outil numérique d'autoévaluation permettant une prise de conscience sur son environnement de travail. Une campagne de sensibilisation est lancée sur les réseaux sociaux, baptisée #mesurerpouragir.

Vie des labos. Comment repérer et identifier des situations de harcèlement sexiste ou sexuel dans le milieu de la recherche ? Pour répondre à cette question, la Fondation L'Oréal et l'équipe genre-rapports intersectionnels, relation éducative (G-RIRE) de l'université de Genève ont créé le premier violentomètre adapté au milieu scientifique. Cet outil numérique s'inscrit dans la foulée des résultats de l'enquête Ipsos pour la Fondation L'Oréal publiée en mars 2023 sur le harcèlement sexuel et sexiste au sein du monde scientifique, qui avait révélé qu'une scientifique sur deux (49 % exactement) en était victime. Il permet de sensibiliser les victimes et les témoins aux violences sexistes et sexuelles vécues dans l'enseignement supérieur et la recherche. Pour le faire connaître, une campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux, baptisée #mesurerpouragir, est lancée ce jeudi 14 mars.

C'est une chercheuse, Giorgia Magni, en dernière année de thèse de sciences de l'éducation (« Impact des violences de genre sur les parcours académiques et les choix de carrière »), qui a conçu cette sorte de guide. Alors étudiante au Mexique, elle constate de nombreuses manifestations de sexisme vis-à-vis des femmes et de violences envers les personnes LGBTQIA+, mais n'a ni les moyens de se protéger, ni ceux d'intervenir. « *C'est à partir de là que j'ai décidé de m'intéresser à ces questions.* »

Pour concevoir le violentomètre, Giorgia Magni s'est appuyée sur l'enquête Ipsos. Elle a analysé 526 réponses à deux questions qui portaient sur le harcèlement et le sexisme, ainsi que l'impact de ces événements sur la carrière des répondantes ; elle les a analysées et comparées aux réponses qu'elle avait déjà collectées dans le cadre de sa thèse provenant d'entretiens avec des femmes de la faculté des sciences de Genève ainsi que de plusieurs récits d'expérience.

Qualifier certaines situations

Trois parties composent cet outil d'autoévaluation : une partie initiale de couleur verte comprenant des items qui décrivent un cadre de travail bienveillant, respectueux, où la hiérarchie valorise notamment les qualités et les compétences... « *Cette section sert en fait de comparaison aux utilisateurs et utilisatrices du violentomètre* », précise Giorgia Magni.

Une deuxième partie, orange cette fois, permet d'identifier certains comportements : suggérer que la vie privée empêcherait de faire carrière, cantonner les femmes à des tâches supposées féminines, invisibiliser leurs compétences et leurs idées... « *Ce type de situation doit alerter sur le fait que l'environnement de travail est problématique* », ajoute-t-elle.

Enfin, la troisième partie, qui vire au rouge vif, regroupe des comportements reflétant un cadre de travail clairement hostile et des situations punissables par la loi : remarques ouvertement sexistes, interpellations avec des termes contrevenant aux relations de travail, type « *mon chou chou* » ou « *ma chérie* », contacts physiques non consentis, menaces de représailles en cas de dénonciation...

« *Pour nous, le sujet est d'autant plus important que nous voulons attirer des jeunes femmes vers les sciences et la recherche, alors que nous savons que, dans son environnement de travail, une sur deux sera victime de harcèlement. Dans ce cadre, quelles solutions leur propose-t-on ? Il y a une vraie question éthique pour la Fondation L'Oréal* », souligne Alexandra Palt, sa directrice générale. La campagne #mesurerpouragir démarrera avec les institutions partenaires de la fondation, comme

l'université Paris-Saclay ou encore France Universités. L'organisation espère aussi compter sur l'engagement des 4 000 femmes scientifiques qu'elle a soutenues. « *Mais si l'on veut vraiment avancer sur la question du harcèlement sexiste et sexuel, insiste Alexandra Palt, il faut que, dans chaque institution, les dirigeants soient clairs sur l'importance qu'ils accordent à ce sujet et qu'ils affichent clairement une politique zéro tolérance pour conduire le changement.* »