



**GenderSAFE**  
ENDING GENDER-BASED VIOLENCE IN ACADEMIA

# Matériel d'appui pour le.a formateur.rice : Formation initiale sur la violence basée sur le genre dans le milieu universitaire et le cadre 7P

## Compréhension de la violence fondée sur le genre

Note à l'intention du.de la formateur.rice : La violence fondée sur le genre, selon la perspective d'UniSAFE, est définie comme un continuum de violence, de violations, de comportements et d'attitudes violents sur la base du sexe et du genre et recoupe toujours d'autres dimensions des inégalités, telles que l'âge, l'origine ethnique, le handicap et l'orientation sexuelle (Hearn et al. 2020 ; Bondestam et Lundqvist, 2019 ; Strid et al., 2021). Cela vous est explicitement mentionné car vous pouvez rencontrer des contre-arguments pour les formes de violence basée sur le genre qui sont reconnues pour cette formation.

## Liste d'exemples d'incidents de violence fondée sur le genre pour le.a formateur.rice (à ne pas diffuser) :

Un superviseur masculin lance des objets et crie sur une doctorante parce qu'elle n'a pas respecté une date limite – **Violence psychologique et physique**

Un professeur masculin saisit de manière inappropriée des parties du corps d'une étudiante lors d'une conférence à l'étranger. - **Harcèlement sexuel**

Des étudiants font des commentaires sexuellement offensants et racistes à l'encor de la nouvelle étudiante internationale. - **Violence psychologique**

Un superviseur insulte et humilie un stagiaire non binaire. - **Violence psychologique**

Une professeure menace un étudiant de ne pas réussir son devoir à moins que l'étudiant ne sorte un soir avec le professeur et qu'ils « prennent le petit-déjeuner » ensemble. - **Violence sexuelle et harcèlement sexuel**

Un étudiant de sexe masculin fait des remarques à caractère sexuel sur le corps de sa superviseure ou de sa professeure et pose des questions sur sa vie privée. - **Violence sexuelle et harcèlement sexiste**

Un superviseur rejette un signalement de violence basée sur le genre qui lui est signalé en conseillant à la victime de « gérer la situation par elle-même ». - **Violence organisationnelle**

Un élève de sexe masculin partage des images et des vidéos sexuellement explicites d'une autre étudiante, sans son consentement. - **Violence sexuelle et harcèlement sexuel**

Des collègues dissimulent des informations et excluent une collègue débutante des conversations et des réunions. - **Violence psychologique**

Un collègue commente la promotion d'une collègue féminine comme n'étant pas juste parce que sa couleur de peau ne correspond pas à l'équipe de direction. - **Genre (et race) Harcèlement et violence organisationnelle**

Un superviseur exploite les étudiants en mobilité en les payant moins ou en leur refusant les avantages auxquels ils ont droit. - **Violence économique et financière**

Un collègue de sexe masculin affiche des affiches, des objets et des économiseurs d'écran à caractère sexuel sur son ordinateur portable de bureau. - **Harcèlement sexuel et violence organisationnelle**

Un superviseur s'attribue le mérite du travail d'une autre collègue féminine lors d'une réunion. **Harcèlement de genre et violence organisationnelle**

Un supérieur dissuade un autre collègue de signaler un incident de violence fondée sur le sexe. - **Violence organisationnelle**

Un supérieur refuse une demande en payant toutes les heures travaillées parce que l'employée n'a pas satisfait à une demande inappropriée avec lui. - **Harcèlement sexuel (avec conséquences) Violence économique et financière**

Des collègues font des blagues sur l'orientation sexuelle ou le changement de genre d'un collègue. - **Harcèlement sexiste**

Un étudiant demande à plusieurs reprises à un camarade de classe de sortir avec lui, bien que l'invitation ait déjà été refusée à plusieurs reprises. - **Harcèlement sexuel**

Un étudiant a créé un faux compte sur les réseaux sociaux pour harceler un étudiant transgenre. - **Violence en ligne et harcèlement sexuel**

Un groupe d'étudiants humilie un autre groupe d'étudiants qui étudient en études de genre, en sapant la légitimité ou l'importance de leur domaine académique. - **Violence organisationnelle**

Un étudiant utilise son téléphone portable pour filmer des étudiantes en train de se déshabiller dans les vestiaires féminins de l'installation sportive de l'université. - **Violence sexuelle et harcèlement sexuel**

**Définitions des formes de violence basée sur le genre (pour que le.a formateur.rice se familiarise avant la formation) :**

Terme	Définition
<b>Violence économique et financière</b>	<p><b>La violence et les abus économiques et financiers</b> désignent des actes ou des comportements intentionnels qui causent un préjudice financier ou économique à une personne ou la rendent financièrement dépendante. Il peut s'agir de contrôler les ressources financières, de refuser l'accès à l'argent, d'interdire la fréquentation des études ou de l'emploi et de refuser le soutien. La violence économique peut également prendre la forme de sextorsion, lorsqu'une personne abuse de l'autorité qui lui a été confiée pour obtenir une faveur sexuelle en échange d'un service, d'un avantage ou d'un gain économique. Dans le domaine de la recherche, la violence économique peut se manifester par des contreparties, c'est-à-dire par le refus d'accès à des ressources financières, la restriction des possibilités d'emploi ou des services de santé, la rétention de contrats de travail ou le non-respect de responsabilités économiques.</p> <p><u>Sources:</u>  Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N., &amp; Chung, D. (2020). Economic Abuse as an Invisible Form of Domestic Violence: A Multicountry Review. <i>Trauma, Violence, &amp; Abuse</i>, 21(2), 261–283.  Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F., &amp; Husu, L. (2021). UniSAFE D3.1: Theoretical and Conceptual Framework. Public deliverable submitted to the European Commission 30/04/2021. Zenodo. <a href="https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232">https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232</a></p>
<b>Harcèlement sexiste</b>	<p><b>Le harcèlement sexiste</b> fait référence à des comportements, des actions ou des commentaires importuns qui créent un environnement hostile ou offensant et qui sont dirigés contre une personne ou un groupe en raison de son sexe, de son identité de genre ou de son expression de genre. Ces comportements ne sont pas nécessairement sexuellement explicites, mais peuvent plutôt inclure des remarques désobligeantes ou dégradantes, des blagues sexistes, l'exclusion, le silence, des préjugés stéréotypés ou d'autres formes de traitement dégradant qui rabaissent ou marginalisent les individus en raison de leur sexe. Le harcèlement sexiste peut se produire dans divers contextes, en ligne et hors ligne, y compris les lieux de travail, les établissements d'enseignement et les espaces publics, et peut avoir des répercussions négatives sur la santé mentale et le bien-être des personnes qui en sont victimes.</p> <p><u>Sources:</u>  Cortina LM., Kabat-Farr D., Leskinen EA., Huerta, M., &amp; Magley, VJ. (2011). Selective incivility as modern discrimination in organizations. <i>Journal of Management</i> 39: 1579–1605</p>

	<p>Leskinen EA, Cortina, LM. (2014). Dimensions of disrespect: Mapping and measuring gender harassment in organizations. <i>Psychology of Women Quarterly</i> 38: 107–123.</p> <p><a href="https://doi.org/10.1177/0361684313496549">https://doi.org/10.1177/0361684313496549</a>.</p>
<b>Violence en ligne</b>	<p><b>La violence en ligne</b> est un type de violence, d'abus et de violation qui se produit par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, telles que les médias sociaux, les courriels, les messages texte et les forums en ligne. Elle peut prendre de nombreuses formes, notamment le cyberharcèlement, la cyberintimidation, la violence sexuelle sur Internet et la distribution non consensuelle d'images et de textes à caractère sexuel. La nature instantanée de la communication en ligne et la capacité de reproduire et de diffuser des images et des messages à l'échelle mondiale créent des défis uniques pour la lutte contre la violence en ligne et sa prévention. La pandémie de COVID-19 a également mis en évidence la nécessité de lutter contre la violence en ligne et de la prévenir, car de plus en plus de recherches et d'éducation se déroulent en ligne.</p> <p><u>Sources:</u></p> <p>Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F., &amp; Husu, L. (2021). UniSAFE D3.1: Theoretical and Conceptual Framework. Public deliverable submitted to the European Commission 30/04/2021. Zenodo. <a href="https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232">https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232</a></p>
<b>Violence organisationnelle (fondée sur le genre)</b>	<p><b>La violence organisationnelle fondée sur le genre</b> fait référence à la manifestation de la violence basée sur le genre aux niveaux collectif, de groupe et organisationnel des organisations effectuant des recherches. Cela peut prendre diverses formes, telles qu'une gestion faible ou autocratique qui permet ou tolère la violence individuelle basée sur le genre ou l'existence de cultures de groupe/organisationnelles qui favorisent directement ou indirectement la violence basée sur le genre, y compris les environnements hostiles et la violence psychologique. Les facteurs qui favorisent de tels environnements négatifs peuvent inclure des déséquilibres de pouvoir, une faible perception des coûts pour l'organisation pour permettre la violence, un stress et une insatisfaction élevés parmi le personnel, et le style de leadership de l'organisation en ce qui concerne la violence basée sur le genre.</p> <p><u>Sources:</u></p> <p>Ågotnes, K. W., Einarsen, S. V., Hetland, J. &amp; Skogstad, A. (2018). The moderating effect of laissez-faire leadership on the relationship between co-worker conflicts and new cases of workplace bullying: A true prospective design. <i>Human Resource Management Journal</i> 28(4), 555–568. <a href="https://doi.org/10.1111/1748-8583.12200">https://doi.org/10.1111/1748-8583.12200</a>.</p> <p>Hearn, J., &amp; Parkin, W. (2001). <i>Gender, Sexuality and Violence in Organizations</i>. London: Sage.</p> <p>MacKinnon, C. (1979). <i>Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination</i>. Yale University Press.</p>

	<p>Salin, D., &amp; Hoel, H. (2020). Organizational risk factors of workplace bullying. In: Einarsen, Hoel, Zapf &amp; Cooper (eds), Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice. London: CRC Press. Pp. 305–330.</p>
<b>Violence physique</b>	<p><b>La violence physique</b> fait référence à l'utilisation intentionnelle de la force physique contre une autre personne ou un groupe, y compris les coups de pied, les coups, les poussées, les gifles, les bousculades, les coups et les blocages. La violence physique est la forme de violence la plus facile à mesurer, souvent lors d'incidents, et couramment traitée. Il s'agit d'un acte direct qui implique souvent un auteur relativement facile à identifier, et le temps et l'espace entre l'acte et l'impact immédiat sont très brefs.</p> <p><u>Sources:</u>  Heise, L. (1998). Violence against women: An integrated, ecological framework. <i>Violence Against Women</i> 4(3), 262–290.  <a href="https://doi.org/10.1177/1077801298004003002">https://doi.org/10.1177/1077801298004003002</a>.  Hester, M., Kelly, L., &amp; Radford, J. (eds), (1996). <i>Women, Violence and Male Power: Feminist Activism, Research and Practice</i>. Buckingham: Open University Press.  Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F., &amp; Husu, L. (2021). UniSAFE D3.1: Theoretical and Conceptual Framework. Public deliverable submitted to the European Commission 30/04/2021. Zenodo.  <a href="https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232">https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232</a></p>
<b>Violence psychologique</b>	<p><b>La violence psychologique</b>, implique des comportements nuisibles et intentionnels qui minent, manipulent ou contrôlent les pensées, les sentiments et les actions d'une personne. Il peut s'agir de violence verbale, de menaces, de chantage, de comportement de contrôle et de coercition, et peut se produire dans des contextes en ligne et hors ligne. Dans un contexte universitaire, la violence psychologique peut se manifester par des insultes publiques, le fait de ridiculiser le travail d'une personne ou d'humilier un collègue en public, ce qui peut avoir un effet néfaste sur le bien-être professionnel et personnel d'une personne.</p> <p><u>Sources:</u>  Council of Europe (2011). <i>Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence</i> (Council of Europe Treaty Series No 210). Istanbul: Council of Europe  European Institute for Gender Equality (2017). <i>Glossary of definitions of rape, femicide and intimate partner violence</i>. Vilnius: EIGE.  Veinhardt, J. (2019). Psychological violence in the interrelationships between academic community members: the situation of higher education institutions in the pre-reform and reform period. In: <i>International Scientific and Practical Internet Conference Interdisciplinary discourse in the study of the social phenomenon</i>. March 2019, Kyiv, Ukraine.</p>
<b>Harcèlement sexuel</b>	<p><b>Le harcèlement sexuel</b> est toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique non désiré de nature sexuelle, y compris, mais sans s'y limiter, les commentaires sexuels, les blagues, les</p>

	<p>insinuations, le harcèlement, la sextorsion, l'intimidation, les invitations et les demandes sexuelles. Elle peut créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, et constitue une forme de violence sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas la même chose que l'agression sexuelle, bien qu'ils puissent se chevaucher. Il y a harcèlement sexuel en contrepartie lorsque les décisions d'études ou d'emploi sont fondées sur l'acceptation ou le rejet d'un comportement sexuel importun. Le terme « inconduite » est parfois utilisé à la place du harcèlement pour désigner les abus de pouvoir.</p> <p><u>Sources:</u> MacKinnon, C. A. (1979). Sexual Harassment of Working Women. New Haven, CT: Yale University Press. Council of Europe (2011). Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Council of Europe Treaty Series No 210). Istanbul: Council of Europe.</p>
<b>Violence sexuelle</b>	<p><b>La violence sexuelle</b> est tout acte sexuel perpétré contre la volonté d'une personne, y compris le viol, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel et la coercition sexuelle. Elle peut avoir des conséquences physiques, émotionnelles et psychologiques pour les survivants et touche des personnes de toutes les communautés. Cependant, certains groupes sont plus susceptibles d'être victimes de violence sexuelle en raison de leur sexe ou d'autres caractéristiques et expériences d'inégalités.</p> <p><u>Sources:</u> Kelly, L. (1988). Surviving Sexual Violence. Cambridge: Polity. Phipps, A. (2018). "Lad culture" and sexual violence against students. In: Anitha &amp; Lewis (eds), Gender based violence in university communities: Policy, prevention and educational initiatives. Bristol: Policy Press. pp. 41–59.</p>

### Comment citer ce document ?

Polykarpou, Panagiota; Wuiame, Nathalie; Madesi, Vasia. *Matériel d'appui pour les formateur.rices : Formation initiale sur la violence basée sur le genre dans le milieu universitaire et le cadre 7P* (version française, traduite et adaptée par Anne Laure Humbert à partir de la version anglaise). Antwerp: Yellow Window, 2024.



**Attribution-NonCommercial-ShareAlike**  
**CC-BY-NC-SA**

Remarque importante pour l'utilisation du matériel de formation :

Les supports de formation sont proposés sous la licence Creative Commons Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Partage dans les mêmes conditions 4.0 International (CC

BY-NC-SA 4.0) et sont disponibles gratuitement pour une utilisation non commerciale avec le crédit nécessaire accordé aux auteurs. Cette licence permet l'utilisation et l'adaptation personnelles ou éducatives, à condition que les adaptations soient partagées dans les mêmes conditions. Conçue pour promouvoir l'apprentissage collaboratif, cette approche garantit que le contenu de GenderSAFE reste accessible et encourage le développement au sein de la communauté, tout en maintenant l'éthique de la connaissance ouverte et partagée.