

2 Les violences genrées au sein du secteur ingénieur industriel : une étude qualitative exploratoire

Goosse Manon, Govers Patrick, Bragard Isabelle

L'objectif de cette étude est d'explorer la nature des violences de genre (VG) apparaissant en contexte académique et professionnel, dans un secteur d'études à forte ségrégation genrée, à savoir les études d'ingénierie, dans une Haute École (HE) belge. Les VG sont définies comme « Tout acte de violence à l'encontre des femmes qui entraîne, ou est susceptible d'entraîner des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques, y compris la menace de tels actes, la coercition ou la privation arbitraire de liberté, tant dans la vie publique que dans la vie privée (United Nation, 1993). Cette définition est en accord avec celle reprise par le Conseil de l'Europe (2011) spécifiant qu'il s'agit d'une « violation des droits humains et forme de discrimination à l'encontre des femmes ». En 2014, les Nations Unies ont élargi la définition comme « tout acte nuisible envers des individus ou des groupes d'individus en raison de leur genre », incluant ainsi les personnes qui s'identifient en tant que personnes transgenres ou non binaires, c'est donc sur base de cette définition plus inclusive que nous baserons notre travail. Les VG sont définies comme « tout acte nuisible envers des individus ou groupes d'individus en raison de leur genre ».

Les violences genrées (VG) constituent une problématique sociétale et de santé publique : en moyenne une femme sur trois y sera confrontée au cours de sa vie (OMS, 2021). La prévalence de ces violences est d'autant plus importante dans la tranche d'âge 16-24 ans (Myhill et Allen, 2002 ; Brown, 2012 ; Brown et al., 2019). Cette tranche d'âge correspond en majorité à l'âge des personnes fréquentant l'enseignement supérieur. Une enquête récente menée à l'université de Louvain-La-Neuve rapporte que sur 1531 femmes interrogées, 18 % déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel et 7,6 % de viol. Plus largement, une enquête réalisée au sein des établissements d'études supérieures en Fédération Wallonie-Bruxelles en Belgique a révélé que 29,7 % de l'échantillon interrogé rapporte avoir été victime de violences sexistes qu'ils identifient comme du harcèlement sexiste, des comportements sexuels non voulus et des coercitions sexuelles (N = entre 10 323 à 7937 selon les questions) (Glowacz et al., 2024). Le rapport ajoute que les femmes sont trois fois plus à risque de subir ces violences comparativement aux hommes. En France (Brown et al., 2019), une enquête à large échelle réalisée au sein de quatre universités françaises, rapporte que sur 3900 répondantes, un.e répondant.e sur cinq rapporte avoir vécu des violences au cours de l'année qui précède. Au sein de ces violences, pour 8 répondantes sur 10, elles sont psychologiques, et pour une sur quatre, elles sont sexuelles. Une autre enquête française portant plus spécifiquement sur les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur (Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 2023) rapporte que sur un échantillon de 10 140 étudiant.es (71 % de femmes et 3 % de personnes issues de minorités de genres), 1 étudiant.e sur 10 déclare avoir été victime de violence(s) sexuelle(s) depuis son entrée dans l'enseignement supérieur et 1 étudiant.e sur 20 déclare avoir été victime de harcèlement sexuel.

Ces violences rapportées de manière globale au sein des établissements supportent l'importance de porter attention à cette problématique afin d'en comprendre les enjeux et de réfléchir aux solutions adaptées afin de soutenir les victimes, mais également d'éviter leur apparition à la racine. Afin d'atteindre cet objectif, il semble important de comprendre les spécificités et la nature des violences genrées selon le cursus dans lequel elles apparaissent, notamment au sein des secteurs incluant une forte ségrégation sexuée (Bereni et al., 2020). La ségrégation sexuée se définit par la concentration des femmes dans un nombre limité de secteurs et de catégories professionnelles une fois qu'elles arrivent sur le marché du travail (Bereni et al., 2020). Une étude australienne révèle qu'en 2002, la proportion de femmes travaillant dans un secteur majoritairement féminin était de 62,6 % ; les hommes quant à eux constituaient 65 % des professionnels au sein des métiers majoritairement masculins (Preston & Whitehouse, 2004). La ségrégation professionnelle est aujourd'hui associée aux inégalités de genre, notamment par le biais d'une dévaluation des secteurs professionnels à dominante féminine (Magnusson, 2009), comme les soins infirmiers ou encore le travail social (Huppatz & Goodwin, 2013). À l'opposé, les métiers à forte ségrégation masculine incluent les métiers du STEM, à savoir les secteurs scientifiques, technologiques, d'ingénierie et des mathématiques (Chakraverty & Rishi, 2022). Par exemple, en 2019, 79 % des personnes diplômées dans les secteurs de hautes technologies étaient des hommes (IEEHM, 2020). Concernant les VG au sein des métiers du STEM, une étude en ligne réalisée en Amérique révèle que 71 % des professionnelles interrogées dans le domaine scientifique (N = 512) ont été victimes de harcèlement sexuel, et 26 % d'agressions sexuelles (Clancy et al., 2014). Une enquête française (N = 960) a quant à elle révélé que 63 % des étudiantes en école d'ingénierie rapportent avoir été victime ou témoin de violences verbales sexistes ou sexuelles, 10 % de violences physiques et 5,7 % de tentative de viol ou de viol (Briquet, 2019).

Les études spécifiques dans ce domaine sont donc rares, mais rapportent des chiffres alarmants. L'objectif de cette étude est d'explorer la nature des VG apparaissant en contexte académique et professionnel, dans un secteur d'études à forte ségrégation genrée, à savoir les études d'ingénierie dans une Haute École (HE) belge. Le second objectif est d'identifier les pistes de solutions préférées par d'anciennes étudiantes afin de définir des pistes d'action à mettre en place au sein des établissements d'études supérieures.

2.1 Méthodologie

La méthodologie incluait des entretiens individuels ou par *focus group* ciblant d'anciennes étudiantes ayant fréquenté le cursus d'études en ingénierie industrielle. Les participantes ont été recrutées à l'aide d'un échantillonnage par commodité. Trente et une anciennes étudiantes ont été invitées par mail à participer au focus group. Dix se sont montrées intéressées : 8 ont participé au *focus group* de 1 h 30, une indisponible à cette date a accepté de participer à un entretien par TEAMS (30 minutes) et une dernière a accepté de participer à un entretien individuel en présentiel (1 heure).

La grille utilisée pour réaliser les différents entretiens a été construite par les auteur.trices sur base des objectifs de recherches (P.G., I.B. et M.G). Elle était structurée en trois sections : (1) prise de connaissance du parcours professionnel ; (2)

les violences de genre dans le parcours académique et professionnel ; (3) perspective de solutions et clôture.

Le focus group et les entretiens ont été animés par M.G. et P.G. Les analyses exploratoires visaient à identifier l'existence des VG et leur forme, le(s) contexte(s) dans le(s) quel(s) elles se produisent, et des pistes de solutions émanant du récit des participantes. Le focus group ainsi que les entretiens ont été retranscrits intégralement. Ensuite, M. G. a réalisé une lecture flottante, procédé définie comme une « lecture intuitive, très ouverte à toutes les idées, réflexions, hypothèses, en une sorte de brainstorming individuel » (Bardin, 2009). Le résultat de l'analyse a pris la forme d'une synthèse basée une triangulation entre les chercheur.se (Miles et Huberman, 2005) (M.G., I.B., P.G.).

Les participantes ont reçu préalablement un formulaire de consentement spécifiant leurs droits ainsi que les règles d'éthique en vigueur dans la collecte des données et leur exploitation.

2.2 Résultats

2.2.1 Parcours professionnel

Le profil des participantes était hétérogène en termes d'expérience professionnelle (enseignement, project manager, ingénieure de production, transformation digitale, ingénieure d'affaires, technico-commerciale, responsable de production et maintenance, cheffe de projet dans le domaine de l'aérospatial, travail de recherche), et de durée d'expérience professionnelle (2,5 ans à 25 ans).

2.2.2 Les violences de genre dans le parcours académique et professionnel

Une thématique prédominante porte sur la légitimation de leur place au sein d'une équipe. Elles rapportent l'importance de faire leurs preuves, alors que leurs collègues masculins semblent avoir leur place de facto. En effet, l'ancienne étudiante interrogée lors de l'entretien en présentiel rapporte que lors de la réalisation de projets scolaires, elle était systématiquement confrontée à la remise en doute, voire à l'ignorance des idées qu'elle proposait. Elle devait alors prouver à de multiples reprises de manière documentée que son idée était pertinente, voire attendre que l'idée initiale ne fonctionne pas pour que la sienne soit prise en compte. Cette difficulté émerge à nouveau lors du parcours professionnel comme rapporté lors du *focus group*, notamment au démarrage d'un projet au sein d'une nouvelle équipe, ou d'une nouvelle position professionnelle. Outre la disqualification des compétences, ou à tout le moins la nécessité de les prouver à l'équipe, *ces périodes de commencements* semblent particulièrement à risque de comportements ouvertement sexistes de la part des hommes (provocations, remise en question de leur place à la tête d'un projet, humour sexiste). Elles rapportent qu'une fois qu'elles ont eu l'occasion de « prouver » leur légitimité, les comportements sexistes sont moins ouverts, mais restent tout de même présents. Cette remise en question initiale de ces compétences en tant qu'ingénieure femme semble également impacter leur possibilité d'embauche. Ainsi la majorité des participantes au *focus group* et aux entretiens individuels (N=9) ainsi que la participante ayant réalisé l'entretien en présentiel rapportent avoir été d'opportunité professionnelle en opportunité professionnelle majoritairement par le biais de professionnels avec qui elles avaient déjà eu l'occasion de travailler. Par

ailleurs, leur premier emploi était relié au stage qu'elles avaient réalisé en master. Par contraste, la seule participante n'ayant pas réalisé son stage en Belgique a eu beaucoup de difficultés à trouver son premier emploi, n'ayant pas de contacts en Belgique, les employeurs remettant en cause sa crédibilité à gérer une équipe masculine.

Un autre impact du genre sur le parcours professionnel a trait à *la maternité*. Ainsi, une promotion a été refusée à l'une des ingénieures présentes en « raison » d'un accouchement récent. Un autre exemple est rapporté par une autre participante se trouvant dans une tranche d'âge lors de laquelle une grossesse est considérée probable par la norme sociale. Elle rapporte plus difficile de prendre la décision de quitter un emploi en raison d'un nombre important d'entreprises qui s'abstiendraient d'engager des femmes se trouvant dans cette tranche d'âge. Cependant, cette même participante rapporte l'exemple d'une grande entreprise ayant mis en place un congé de paternité de durée égale au congé de maternité, de façon systématique, de manière à réduire l'impact discriminant de la maternité.

Par ailleurs, la récolte de données offre une vue de l'intériorisation des violences sexistes en tant que norme, comme l'illustrent les constats suivants. Ainsi, dans un des entretiens individuels, aucune VG ne ressort particulièrement, la participante évoque rapidement avoir vécu quelques petites blagues ou remises en question, mais sans que ça n'entache en rien son parcours professionnel. Par contraste, dans l'autre entretien individuel, la personne identifiait aisément une multitude de formes de violences. Ainsi, elle rapporte les micro-violences quotidiennes (humour sexiste des professeurs en auditoire, des autres étudiants, des maîtres de stages et autres collègues en stage). Elle note également beaucoup d'objectification de la femme, telles des remarques régulières liées au physique, des touchers non désirés, de la disqualification des compétences professionnelles au profit de compétences sexuelles pour « expliquer » l'obtention d'une promotion. Concernant les attouchements non désirés, elle rapporte avoir observé un changement entre la période où elle souffrait d'obésité, et la période où elle a perdu du poids, rapportant avoir eu le ressenti d'être devenue un objet sexuel désirable et traité comme tel. Elle rapporte également que, ne voulant pas accepter ces comportements, elle se sentait reléguée au statut d'hystérique, et par conséquent isolée. Finalement, dans le focus group, il est intéressant de noter que lorsque la question est posée une première fois de manière ouverte, elles rapportent toutes ne pas en avoir vécu ni avoir été impactées dans leur carrière en raison de leur genre. Cependant, au fur et à mesure de l'entretien, chacune relate différentes situations vécues, lors de leur scolarité ainsi que lors de leur parcours professionnel. Ces violences vont des violences verbales (appellation par des noms type « poupée », demandes devant un groupe d'aller chercher le café, humour sexiste...) que l'on retrouve en majorité, aux *violences environnementales* (diffusion en continu de vidéos de strip-tease de femmes lors d'un souper professionnel, présence de photos pornographiques dans les bureaux) ainsi qu'aux *violences physiques* (contacts physiques non consentis : toucher d'épaules, massages...). Elles rapportent également différents exemples de discriminations pour l'obtention d'emploi, l'octroi de certains types de projets, ou encore pour la possibilité de revendiquer l'*authorship* d'un projet. Ces discriminations sont explicitement liées au genre par ceux qui les commettent. Par exemple, certains clients n'apprécient pas que leurs projets soient signés par une femme, un homme est alors amené à signer le projet, même si ce dernier a été réalisé

par une consœur. Du harcèlement sexuel a également été rapporté de façon plus ponctuelle.

Finalement, certains éléments sont décrits comme des formes de discrimination positive, telles que le fait de ne pas être confrontée à certains bizutages (rituels d'initiation forcés). Un autre exemple est la réussite de certains cours facilitée parce que le professeur considérait qu'en tant que femme, il était normal qu'elle ne réussisse pas l'exercice demandé, principalement dans le cas de travaux manuels (nécessitant par exemple une certaine force physique). Ceci leur permettait d'obtenir les crédits en dépit de la non-acquisition des compétences. Plusieurs pointent la nécessité d'avoir dû s'endurcir au fur et à mesure de leur parcours afin de supporter ce contexte, ce qui leur permet aussi aujourd'hui d'avoir un caractère dont elles sont fières.

2.3 Pistes de solutions à implémenter par la HE

Les pistes de solutions proposées par les participantes visent principalement les enseignant.es de la HE. L'une des participantes appuie la nécessité de s'adresser aux racines du problème et non aux conséquences. Dans le cadre du focus group, les participantes se sont accordées sur deux catégories principales d'enseignant.es auteur.trices de violences genrées.

La première catégorie reprend les enseignant.es reconnu.es pour leur comportements discriminants/violents. Les participantes citent l'exemple d'une enseignante connue pour ses propos sexistes tels que « vous (c.-à-d. les femmes) n'avez rien à foutre dans le métier d'ingénieur.e ». Un autre exemple cible un répétiteur s'autorisant à masser les étudiantes en leur parlant. Les participantes préconisent pour cette catégorie d'auteur.trices la mise en place de sanction, voire d'exclusion lorsque les violences apparaissent depuis plusieurs années.

La seconde catégorie reprend des auteur.trices de comportements tels que l'humour sexiste par exemple, mais identifiés par les participantes comme n'ayant pas l'intention de nuire. Selon elle, ces comportements sont dus à un manque de conscientisation des conséquences de ces comportements pas les auteur.trices. Un exemple rapporté par une participante est la demande d'un professeur d'utiliser une machine à la forme suggestive en classe, l'ayant mise dans une position humiliante parce qu'elle était la seule fille de la classe. Elle rapporte aujourd'hui apprécier ce professeur et avoir le sentiment qu'il n'a pas conscientisé l'impact de sa demande. Elle rapporte de son côté encore y penser aujourd'hui. Elle confie qu'elle appréciait beaucoup ce professeur et qu'il n'a pas dû se rendre compte de l'impact de son acte sur le moment, mais elle y pense encore aujourd'hui. Pour cette seconde catégorisation, elles préconisent la sensibilisation de ces professeur.es de manière à leur permettre une conscientisation des conséquences induites par ces comportements. Une idée suggérée est de diffuser leur témoignage aux enseignant.es afin qu'ils/elles puissent prendre conscience de l'impact à long terme. En outre, la présence de ces comportements étant également identifiée sur les lieux de stage et dans le monde professionnel (remise en cause de l'autorité, remarques et environnement sexistes...), elles suggèrent la mise en place de formations brèves à destination des étudiant.es de manière à les aider à réagir dans ce type de situations.

2.4 Discussion

L'objectif de cette étude était d'explorer la nature des VG apparaissant en contexte académique et professionnel, ainsi que les pistes de solutions au sein d'une profession à forte ségrégation masculine, à savoir les ingénieur.es industriel.les. Les témoignages récoltés offrent une description des types de VG et de leur impact tout au long de la scolarité puis de la carrière d'une femme ingénieure, mais également des pistes de réflexion sur leurs origines. Ils offrent finalement des perspectives de solutions afin de réduire l'apparition de ces VG, ou d'offrir des pistes aux victimes/témoins pour y faire face.

Concernant la nature des VG, les résultats ont montré la présence de violences verbales, environnementales, physiques et morales tout au long du parcours, mais en particulier au démarrage de la carrière. La récolte de données a également montré une difficulté à identifier ces VG dans un premier temps, reflétant une forme *d'intériorisation de ces VG en tant que norme*. C'est cohérent avec les éléments existants au sein de la littérature qui rapportent une difficulté à identifier les violences genrées, et ce malgré le partage d'indicateurs spécifiques de VG (c.-à-d. explications de ce que sont les VG, exemples...) (Hamby & Gray-Little, 2000). Il a également été rapporté que l'identification des VG était impactée par les croyances sexistes de la personne (Herrera et al., 2014). Plus précisément, ces croyances reprennent l'adhérence aux mythes en lien au harcèlement sexuel, par exemple, la croyance selon laquelle les femmes peuvent en être les responsables ou encore qu'elles exagèrent lorsqu'elles le rapportent. Elles reprennent également le *sexisme hostile* (par exemple, la croyance selon laquelle les femmes exagèrent les problématiques qu'elles rapportent) ou *bienveillant* (par exemple, les hommes auraient besoin des femmes pour leurs qualités féminines). Plus précisément, le sexisme bienveillant est défini comme un ensemble de croyances qui « sont de manière subjective favorables aux femmes, mais restent paternalistes » (Glik et Fiske, 2001). Ainsi leur étude rapporte que les personnes qui adhèrent fortement aux mythes en lien au harcèlement ainsi qu'au sexisme hostile et bienveillant identifient moins le harcèlement sexuel lorsqu'il est présent (Herrera et al., 2014). Les résultats de cette étude pourraient expliquer les différences observées dans les récits des différents entretiens (cf. intériorisation de la norme). Sur base de ces observations, *la méthode qualitative* utilisant des focus groups semble être prometteuse pour faire émerger les VG, même si elle ne permet pas d'obtenir une vue chiffrée de l'occurrence de ces faits. Au vu des difficultés d'identification des VG, les études quantitatives semblent insuffisantes pour obtenir un chiffre fiable. Par ailleurs, un exemple de discrimination positive est également rapporté, évoquant la réussite de cours facilitée par les enseignants qui considèrent qu'il est normal pour une femme de ne pas réussir certains travaux manuels demandant une certaine force physique. Cet exemple peut être relié à la notion de sexisme bienveillant. Ce type de sexisme a été identifié comme ayant des conséquences ambivalentes (Glik et Fiske, 2001). Ainsi, si d'apparence, il joue en faveur des femmes, ici la réussite des cours dits « masculins », en réalité il renforce les femmes qui gardent leur position conventionnelle, qui remplissent les rôles attendus de la part des femmes (Glik et Fiske, 2001).

Concernant les pistes de solution identifiées par les participantes, on retrouve des pistes différentes selon les catégories d'auteur.trices des VG. Pour les personnes reconnues pour leurs comportements, les pistes préconisées sont des réglementations institutionnelles plus claires quant aux sanctions des VG. D'autre part, pour les personnes qui n'auraient pas l'intention de nuire, la piste de solution est la sensibilisation des auteurs aux conséquences des VG sur les personnes qui en sont victimes. Cette piste est en lien avec les résultats de l'étude de Herrera et ses collègues (2014), qui indiquait que déclencher la prise de conscience chez les hommes leur permettrait certainement de mieux réagir (Herrera et al., 2014). Ainsi, sensibiliser à la thématique, apporter des informations sur ce que sont les VG, quelles formes elles peuvent prendre et quelles sont leurs conséquences pourrait réduire leur impact. Finalement, elles proposent également de fournir des pistes de réactions aux personnes qui en sont témoins ou victimes de manière à ne plus devoir subir en silence. Les travaux de Hattery (2022) offrent une lecture intéressante de ces résultats, en ce qu'ils permettent de questionner cette perspective bien/mal intentionnée identifiée ci-dessus. En effet, si les VG sont souvent expliquées par la société patriarcale hétéronormative et les inégalités entre les genres que celle-ci implique, Hattery (2022) propose une lecture différente. Elle postule que les VG permettent également la préservation de ces inégalités, notamment, en maintenant une ségrégation entre les hommes et les femmes entre autres, au niveau professionnel. Elle rapporte ainsi différents exemples de métier à forte ségrégation genrée (sports, militaire) et identifie l'utilisation des VG pour empêcher, décourager, et/ou éliminer l'accès aux femmes à ces professions (Hattery, 2022). En effet, l'intention selon cette perspective n'est pas individuelle, mais le résultat d'inégalité institutionnalisée dans des systèmes plus larges (Menjivar, 2011). Les VG rapportées par les ingénieures seraient ainsi, selon la perspective d'Hattery (2022) le moyen de préserver le pouvoir masculin au sein de ces secteurs. Pour reprendre ses termes, les VG sont « une réponse à la menace de l'intégration (c.-à-d. des femmes dans le milieu masculin), de l'intervention de la hiérarchie genrée, de l'intégration au sein des institutions convoitées (...) » (pp. 795). Par ailleurs, elle rappelle la nécessité que les autorités compétentes mettent en place des réglementations visant à punir ces comportements afin qu'ils se réduisent. Au vu de la prévalence de ces événements, identifiée tant dans la présente recherche que dans les rapports qui se multiplient actuellement en Belgique (Galland & Brison, 2023 ; Glowacz et al., 2024), il est temps que les responsables des établissements d'enseignement supérieur ainsi que la législation s'emparent du problème et établissent des réglementations claires. En effet, les mesures resteront vaines si elles ne s'accompagnent pas d'un soutien des directions visant l'écartement des auteurs et non plus des victimes/survivantes. L'écartement des victimes participe en effet au maintien de la ségrégation (Hattery, 2022).

Finalement, une limite importante de cette recherche concerne la représentativité de notre échantillon. En effet, comme explicité ci-dessus, la prévalence importante des VG au sein des secteurs à forte ségrégation genrée implique le retrait des femmes au sein de ces derniers (Hattery, 2022). Au sein du domaine de l'ingénierie, le phénomène est repris au sein de la littérature scientifique sous la métaphore anglaise « *leaks in the pipeline* », littéralement, *fuite dans les canalisations* (Goulden et al., 2009 ; Cabay et al., 2018), pour traduire la prévalence disproportionnée de femmes au fur et à mesure de l'avancée académique et professionnelle. Notre échantillon est

composé exclusivement de femmes ayant continué dans cette voie, suggérant qu'elles ont pu mener une carrière assez satisfaisante pour rester dans ce secteur. Une perspective de recherche intéressante serait d'interroger d'anciennes étudiantes et professionnelles n'ayant pas choisi de continuer leur carrière dans ce secteur, afin de confronter les témoignages et d'obtenir ainsi d'autres pistes de solutions.

En conclusion, l'étude confirme la présence de VG au sein d'une profession à forte ségrégation masculine, les ingénieurs industriels, tant durant la scolarité que dans les milieux professionnels, avec une certaine forme d'intériorisation de ces violences sexistes comme une norme. Pour réduire ce phénomène, il semble que des actions soient nécessaires à différents niveaux en parallèle : en aval, au niveau institutionnel en matière de sanctions des auteurs, mais également en amont, en termes d'informations de toutes les parties, auteurs, victimes et témoins. Suite à cette recherche et ces constatations, notre équipe de recherche a débuté la création d'un outil d'e-learning, méthode choisie pour son accessibilité et sa pérennité, visant à sensibiliser les auteurs d'humour sexiste (rapportés par les participantes comme fréquent) aux conséquences de ce type de VG et à proposer des pistes de réactions aux personnes qui en sont témoins ou victimes pour leur permettre de ne pas rester dans le silence et le retrait.

2.5 Références

- Bardin, L. (2009). *L'analyse de contenu*. Presses universitaires de France.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunat, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre* (3^e éd.). De Boeck supérieur.
- Briquet, C. (2019). De la banalisation des violences de genre en école d'ingénieur.es. *Cahiers du Genre*, 66, 109-128.
- Brown, E. (2012). Les enquêtes « Enveff » sur les violences envers les femmes dans la France hexagonale et ultramarine. *Pouvoirs dans la Caraïbe*, 17, 43-59.
- Brown, E., Debauche, A., & Mazuy, M. (2019). L'enquête VIRAGE (Violences et Rapports de Genre), entretien réalisé par Pauline Delage et Marylène Lieber. *Cahiers du Genre*, 1, 37-50.
- Chakraverty, D., & Rishi, M. (2022). Impostor Phenomenon and Discipline-Specific Experiences of Violence in Science, Technology, Engineering, and Mathematics. *Violence and Gender*, 9(1), 22-29.
- Cabay, M., Bernstein, B.L., Rivers, M., & Fabert, N. (2018). Chilly Climates, Balancing Acts, and Shifting Pathways: What Happens to Women in STEM Doctoral Programs. *Social Sciences*, 7, 1-33.
- Clancy, K.B.H., Nelson, R.G., Rutherford, J.N., & Hinde, K. (2014). Survey of Academic Field Experience (SAFE): Trainees Report Harassment and Assault. *Plos One*, 9, e102172.
- Galand, B. & Brison, N. (2023). *Harcèlement et sexisme parmi les étudiant.es universitaires : Prévalence selon différentes caractéristiques sociodémographiques et liens avec le bien-être*. Consulté le 5 janvier 2024, de https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-ove/Rapport-2023_Harcèlement_sexisme_etudiants.pdf?itok=oc2N3T4
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118.
- Glowacz, F., Fallon, C., Babic, A., Thiry, A., Goblet, M., Dardenne, B., Huynen, R., & Simon, J. (2024). *Rapport de recherche Behaves « Bien-être, Harcèlement et Violences dans l'enseignement supérieur en FWB »*. Consulté le 25 juin 2024, de <http://enseignement.be/public/docs/behaves-rapport-2024.pdf>
- Goulden, M., Frasch, K., & Mason, M.A. (2009). *Staying Competitive: Patching America's Leaky Pipeline in the Sciences*. Berkeley Center on Health, Economic, & Family Security and the Center for American Progress.
- Hamby, S. L., & Gray-Little, B. (2000). Labeling partner violence: When do victims differentiate among acts? *Violence and Victims*, 15(2), 173-186. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.15.2.173>
- Hattery, A.J. (2022). (Re)imagining Gender-Based Violence as a strategy for enforcing institutional segregation and reproducing structural inequalities. *Gender and Society*, 36, 789-812.

- Herrera, M. C., Herrera, A., & Expósito, F. (2014). Stop Harassment! Men's reactions to victims' confrontation. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 6(2), 45–52.
- Huppatz, K. and Goodwin, S. (2013). Masculinised jobs, feminized jobs and men's 'gender capital' experiences: Understanding occupational segregation in Australia. *Journal of Sociology*, 49, 291-308.
- Magnusson, C. (2009). Gender, Occupational prestige and wages: A test of the devaluation theory. *European Sociological review*, 25, 87-101.
- Menjívar, C. (2011). *Enduring violence : Ladina women's lives in Guatemala*. University of California Press.
- Miles, M.B., & Huberman, A. M. (2005). *Analyse des données qualitatives*. (2^e éd.). De Boeck.
- Myhill, A., & Allen, J. (2002). *Rape and sexual assault of women: the extent and nature of the problem*. Home Office Research Study 237.
- Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur (2023). *2023 Baromètre des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur — rapport détaillé*. Consulté le 5 novembre 2023, de <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2023/04/Rapport-detaille-Barometre-2023-des-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-lEnseignement-superieur.pdf>
- Preston, A. & Whitehouse, G. (2004). Gender Differences in Occupation of Employment within Australia, *Australian Journal of Labour Economics*, 7, 309-327.
- United Nations (1993). *Declaration on the elimination of violence against women*. United Nations.

