

Charte d'information et de prévention

Violences sexistes et sexuelles et culture du consentement





À l'UGA : tolérance zéro pour les Violences Sexistes et Sexuelles

L'Université Grenoble Alpes et ses établissements-composantes, Grenoble INP-UGA et ENSAG-UGA, sont engagés dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Il s'agit de garantir à chaque personne le droit de travailler et d'évoluer dans un environnement garantissant la santé, la sécurité, et la dignité de chacun et chacune. L'application de la politique de la «tolérance zéro» en matière de lutte contre les comportements inappropriés nécessite une attention quotidienne de toutes et de tous.

Cet engagement, impulsé dans le cadre du Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023, se concrétise par des actions d'information, de prévention et de formation à destination de l'ensemble de la communauté universitaire. Elles sont actées dans le plan de formation des personnels et dans les sensibilisations à destination de publics cibles (directions de composantes, encadrantes et encadrants, internes des facultés de médecine et de pharmacie, doctorantes et doctorants).

Agir contre les VSS, c'est aussi prendre en charge et traiter chaque situation, ainsi que tous les actes de violence, de harcèlement et de discrimination. Cet engagement s'est renforcé en 2021 avec la mise en place d'un dispositif conjoint de signalement, accessible aux personnels, à tous les étudiants et étudiantes, et à tous les doctorants et doctorantes, ainsi qu'avec la création d'une cellule dédiée à la direction des affaires juridiques et institutionnelles. Le renforcement du dispositif est assuré par les conventions de partenariat avec les tribunaux judiciaires de Grenoble et Valence, avec également les associations France Victime 38 et France Victime 26 Remaid.

Depuis 2020, l'UGA en partenariat avec l'association Sexe et Consentement tient à attirer l'attention de la communauté universitaire sur l'intérêt de construire ensemble une culture de l'égalité. Cette charte acte ce principe inscrit également dans les orientations du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, qui, par son plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles lancé en 2020, a soutenu cette lutte et la présente démarche de charte. Elle a été conçue comme une ressource de bonnes pratiques à adopter afin de prévenir et réagir face aux situations de VSS auxquelles tout un chacun et chacune est susceptible d'être confrontée.

Par cette Charte, les établissements signataires (UGA, Grenoble INP-UGA, ENSAG-UGA) s'engagent pour inscrire la culture du consentement comme un principe fondateur de la lutte contre les VSS.

Sophie LOUARGANT,
Vice-présidente égalité femmes-hommes
et lutte contre les discriminations, UGA

« Il s'agit de garantir à chaque personne le droit de travailler et d'évoluer dans un environnement garantissant la santé, la sécurité, et la dignité de chacun et chacune. »



REMERCIEMENTS

Cette Charte s'inscrit dans le cadre des actions d'information et de prévention des VSS mises en place au sein de l'Université Grenoble Alpes, elle a été soutenue dans le cadre du projet ACTIHVES : *Agir contre toutes les formes d'incivilités, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles*, réalisé dans le cadre du Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Le projet, sous l'égide de la Vice-Présidence Égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, a été réalisé en collaboration avec l'association Sexe et Consentement [<https://sexetconsentement.org/>] - co-rédaction Juliette Sanchez-Lambert, et a bénéficié de la relecture attentive de Sylvie CROMER, enseignante-chercheure, Sociologue, ancienne Directrice de l'Institut du Genre, INSHS.

Initiée entre 2021 et 2022, cette charte a été conçue par le biais d'un travail collaboratif. Deux comités ont participé à sa rédaction :

Comité de pilotage :

- Sophie LOUARGANT, Vice-Présidente Égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, UGA ;
- Christophe RIBUOT, Vice-Président des Ressources Humaines, UGA ;
- Marie WOZNIAK, Directrice de l'ENSAG-UGA ;
- Théa MANOLA, Chargée de mission égalité femmes-hommes, ENSAG-UGA ;
- Céline TERNON, Chargée de mission égalité femmes-hommes, Grenoble INP-UGA ;
- Ioannis PARISSIS, Référent racisme-antisémitisme UGA ;
- Denis JONGMANS, Directeur du Collège des études doctorales, UGA ;
- Athan BAILLET, Vice-Doyen, en charge de la qualité de vie et de l'attractivité hospitalo-universitaire, Faculté de médecine UGA ;
- Marlène JOUAN, Maîtresse de conférences, UFR ARSH, Groupe de travail égalité RSE, UGA ;
- Juliette SANCHEZ-LAMBERT, membre de l'association Sexe et Consentement.

Comité de suivi :

- Juliette SANCHEZ-LAMBERT, Léna HUMBERT GARCIA et Ella HAMONIC, membres de l'association Sexe et Consentement ;
- Marine DELMOTTE, Chargée de projet égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, Vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations, UGA,
- Violette ZECCHI, Chargée d'administration, Vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations, UGA ;
- Lili BEHEILS, Coordinatrice du dispositif de signalement VSS-discriminations, DAJI, UGA ;
- Les référentes et référents VSS-discriminations, UGA ;
- Muriel JAKOBIAK, Référente Communication Égalité, Direction de la Communication UGA.



PRÉAMBULE

L'UGA, Grenoble INP-UGA et ENSAG-UGA s'engagent à informer, à sensibiliser et à former les membres de la communauté universitaire sur les violences sexistes et sexuelles (VSS). Lutter activement contre les VSS, en adoptant une attitude à la fois réactive (accompagner et soutenir les victimes, sanctionner et prendre en charge les auteurs et les autrices) et préventive (promouvoir un environnement où la culture du consentement est explicite), c'est garantir une qualité de vie au travail et dans les lieux de formation pour toutes et tous.

Cette charte vise ainsi à promouvoir une culture de l'égalité et une culture du consentement explicite entre les personnes dans l'université. Le consentement est défini comme un accord verbal ou non, libre, éclairé et donné explicitement par une personne à une autre pour un acte sexuel ou plus généralement pour toute relation entre deux ou plusieurs personnes.

Cette charte revêt un caractère informatif et préventif : mieux connaître les spécificités des VSS dans le milieu universitaire pour mieux agir et apprendre ensemble de nos pratiques. Adopter des comportements responsables, respectueux de l'intégrité des personnes dans toutes les activités professionnelles, c'est mieux identifier les comportements inappropriés et illégaux, afin d'éviter de les valider, de les cautionner et de les reproduire. Ne pas les tolérer, c'est être un témoin actif face à ces situations.

**Cette charte comporte
trois volets principaux
présentant :**

1. Les engagements de l'UGA ;
2. Les informations relatives à la prévention ;
3. Le dispositif de signalement des actes de VSS de l'UGA.

La présente charte s'inscrit en complément des initiatives d'information, de prévention, de formation et de traitement des signalements mises en place par l'UGA, Grenoble INP-UGA, ENSAG-UGA. Elle ne remplace pas les textes de loi existants.

Cette charte est à destination des personnels, du public doctorant et des internes des facultés de médecine et pharmacie de l'UGA, Grenoble INP-UGA et ENSAG-UGA.



SOMMAIRE

Édito	3
Remerciements	4
Préambule	5
1. Agir face aux Violences Sexistes et Sexuelles	7
2. Prévenir les Violences Sexistes et Sexuelles	8
2.1 Les VSS, de quoi parle-t-on ?	8
2.2. Adopter une culture du consentement explicite	10
Qu'est-ce que le consentement ?	10
2.3. Savoir identifier les comportements inappropriés et illégaux	11
Que sont les comportements inappropriés et illégaux ?	11
Quelles situations nécessitent une attention particulière ?	13
3. Réagir face aux VSS	15
3.1. Adopter un comportement responsable et respectueux du consentement ..	15
3.2. Devenir témoin actif	16
3.3. Le dispositif de signalement	17
Repères	18
Textes de loi et réglementation	18
Ressources	19

Agir face aux Violences Sexistes et Sexuelles

L'UGA, Grenoble INP-UGA et ENSAG-UGA luttent contre tous les actes et toutes les formes de violences, de discriminations et de harcèlements et s'engagent :

- à promouvoir une culture du consentement explicite ;
- à proposer des actions d'information et de prévention sur les VSS ;
- à sensibiliser et former leur communauté à reconnaître les VSS et à devenir témoins actifs face à celles-ci ;
- à écouter, à accompagner les personnes signalantes et les témoins ainsi qu'à traiter les situations de VSS en conformité avec le protocole du dispositif de signalement ¹ ;
- à renforcer la protection des publics particulièrement vulnérables dans le cadre de leur formation, leur apprentissage et de leurs séjours de recherches ;
- à inscrire, dès que possible, la possibilité de saisine du dispositif de signalement dans les documents relatifs à la vie de l'établissement (convention de stage, charte de thèse) ;
- à associer la présente charte aux documents de recrutement dans le cadre des recrutements à l'UGA (« pack de recrutement » personnel enseignant, enseignant-chercheur, chercheur, vacataires enseignants et personnel administratif) ;
- à adosser la présente charte aux dossiers d'inscriptions du collège des études doctorales (CED) de l'UGA (thèse, habilitation à diriger les recherches, inscription au diplôme d'études spécialisées) ;
- à appliquer une tolérance zéro envers les auteurs et les autrices de VSS et à sanctionner tout acte de VSS ;
- à mettre à disposition de sa communauté un ensemble de ressources sur le sujet.
- à assurer une bonne qualité de vie au travail ;
- à protéger les personnels contre toutes les formes de violences, de harcèlement sur le lieu de travail, qu'il soit moral ou sexuel ;
- à être attentifs aux besoins d'accompagnement pour le public des doctorants et des doctorantes et des internes des facultés de médecine et de pharmacie, et à protéger les personnes signalantes contre toutes mesures coercitives relatives à leur future insertion professionnelle (ex : conflit d'intérêt sur un recrutement, règlement de compte dans les soutenances de thèse) ;
- à protéger les personnels victimes de violences contre toute mesure coercitive relative à leur carrière (ex : refus d'une promotion, d'une mutation) ;
- à protéger les personnes signalantes, les témoins, les personnels impliqués dans le dispositif de signalement contre toute forme de représailles (ex : mails d'insultes) ;
- à garantir la sécurité sur le lieu du travail ;
- à porter assistance aux fonctionnaires, si nécessaire, dans le cadre de procédures judiciaires (ex : protection fonctionnelle).

1. L'UGA, Grenoble INP-UGA, ENSAG-UGA se sont dotés d'un nouveau dispositif conjoint de signalement des actes de VSS, de discriminations et de harcèlement en 2021.

Prévenir les Violences Sexistes et Sexuelles

2.1 Les VSS, de quoi parle-t-on ?

Les VSS recouvrent des actes, des propos et des comportements constitutifs de violences sexistes et sexuelles. Leurs causes sont multifactorielles et leurs manifestations également : des propos aux agissements sexistes ; du harcèlement sexuel ou moral aux agressions sexuelles. Les violences à caractère sexuel recouvrent toutes les situations où une personne cherche à imposer à autrui un comportement ou des propos de nature sexuelle.

Repères juridiques

Les agissements sexistes

Attitudes, propos et comportements uniques ou répétés véhiculant des stéréotypes liés au sexe, dégradants ou dirigés contre une personne en raison de son sexe.

Les agissements sexistes sont sanctionnés en droit du travail et en droit de la fonction publique (article L.1142-2-1 du Code du travail et l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : sanction disciplinaire).

L'outrage sexiste

Imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Ex : faire des commentaires dégradants sur la tenue vestimentaire ou l'apparence physique d'une collègue de bureau.

L'outrage sexiste est sanctionné en droit pénal (loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : 750 à 1500 euros d'amende en fonction des circonstances).

L'injure ou la diffamation à caractère sexiste ou sexuel

L'injure est une expression outrageante, de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait (ex : insulte).

La diffamation est une allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé, que cette personne ou ce corps soient nommés expressément ou non, s'ils peuvent être identifiés par des éléments (ex : accuser une personne d'avoir commis un acte sexiste ou sexuel sur les réseaux sociaux).

Elle est prononcée soit :

- par son auteur à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (par exemple par SMS) ;
- devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts (liens professionnels), que la victime soit présente ou non ;
- publiquement : pouvant être entendue ou lue par un public étranger à l'auteur des faits, sa victime et un cercle restreint d'individus liés à ces derniers (ex : sur les réseaux sociaux).

L'injure et la diffamation à caractère sexuel ou sexiste sont sanctionnées en droit pénal (l'article R624-4 et du Code pénal et articles 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : 750 à 12 000 euros d'amende en fonction des circonstances).



Diffusion de messages contraires à la décence

Diffuser sur la voie publique ou dans les lieux publics des messages contraires à la décence ; ou envoyer ou distribuer à domicile, sans demande préalable du ou de la destinataire, de tels messages.

Ex : envoi de courriels à caractère pornographique par mail.

La diffusion de messages contraires à la décence est sanctionnée en droit pénal (article R 624-2 du Code pénal : 750€ d'amende).

L'exhibition sexuelle

Imposer à la vue d'autrui tout ou partie de son corps dénudé, dans un lieu public ou privé mais accessible à la vue du public. Il s'agit également de la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé, dans le même contexte.

L'exhibition sexuelle est sanctionnée en droit pénal (article 222-32 du Code pénal : un à deux ans d'emprisonnement et 15 à 30 000 € d'amende selon les circonstances).

Captation d'image et diffusion d'image impudique

User de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a cachées à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne. Il s'agit également de les diffuser.

La captation et la diffusion d'images impudiques est sanctionnée en droit pénal (article 226-1 du Code pénal : d'un an à deux ans d'emprisonnement et de 15 000 à 30 000 € d'amende selon les circonstances).

Harcèlement sexuel

Il existe trois types de harcèlement sexuel :

- **harcèlement sexuel** : le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Ici, c'est le caractère répété qui est important.
- **le harcèlement sexuel d'ambiance** : lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
- **Le harcèlement sexuel dit "assimilé"** : le fait, même non

répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est sanctionné en droit du travail (article L 133-1 du Code général de la fonction publique : sanction disciplinaire) et en droit pénal (articles 222-33 I et 222-33 II du Code pénal : deux à trois ans d'emprisonnement et 30 à 45 000 € d'amende selon les circonstances).

Agression sexuelle

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surpris sur une des cinq parties du corps suivantes : les seins, les fesses, la bouche, le sexe et les cuisses ; le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise ; le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.

L'agression sexuelle est sanctionnée en droit pénal (article 222-22-2 du Code Pénal : 5 à 10 ans d'emprisonnement et 75 à 150 000 € d'amende selon les circonstances).

Viol

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise (pénétration buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt, par un objet).

Le viol est sanctionné en droit pénal (article 222-23 du Code Pénal : 10 à 30 ans de réclusion criminelle).

Les VSS reposent sur l'imposition d'un acte ou d'un propos envers une personne. Par conséquent, elles supposent que le consentement de cette personne ne soit pas sollicité, ou respecté. C'est spécifiquement lorsque le consentement n'est pas respecté que des propos ou comportements peuvent être perçus ou qualifiés de violents.

2.2. Adopter une culture du consentement explicite

Qu'est-ce que le consentement ?

Pour être valide, le consentement doit remplir sept conditions² :

Enthousiaste

Le consentement doit être exprimé clairement, par exemple dire "oui".

Explicite

Le silence ne vaut pas consentement. Seul un oui vaut consentement. Un non ou un "peut-être" ne constituent pas un consentement. Le consentement doit être sollicité clairement.

Libre

Une personne n'a pas la capacité de consentir, ou de ne pas consentir, si :

- elle est inconsciente ou endormie ;
- elle a consommé des substances psychoactives qui altèrent son discernement, ce qui annule tout consentement ;
- elle est en état de sidération ;
- elle est sous emprise, c'est-à-dire dans un état de sujétion psychologique qui invalide/annule tout consentement de sa part ;
- elle est soumise à une contrainte, du chantage, des violences ou des menaces ;
- un lien de subordination ou d'autorité existe entre les protagonistes ;
- elle n'a pas la capacité juridique de consentir (ex : personne sous tutelle, ou n'ayant pas l'âge du consentement sexuel de 15 ans) ;

Éclairé

Pour que le consentement d'une personne soit valable, celle-ci doit savoir à quoi elle consent exactement (quel acte).

Spécifique

Une personne peut consentir à un acte et en refuser un autre qui découle du premier. Ce n'est pas parce qu'elle accepte de boire un verre qu'elle consent à un rapport sexuel, ce n'est pas parce qu'elle accepte d'embrasser une personne qu'elle consent à avoir un rapport sexuel avec cette personne.

Personnel

Le consentement doit être donné personnellement. Un tiers ne peut pas consentir à la place d'une autre personne.

Réversible

Une personne peut, à tout moment, retirer son consentement. Elle peut refuser de poursuivre un acte, bien qu'elle l'ait initié ; elle peut consentir une fois à un acte mais le refuser une autre fois.

2. "When it comes to consent, there are no blurred lines", UN Women, 2019.



2.3. Savoir identifier les comportements inappropriés et illégaux

Que sont les comportements inappropriés et illégaux ?

Le non-respect du consentement contrevient directement à une bonne qualité de vie, de travail et de formation, et peut avoir des conséquences physiques et psychiques très importantes pour la personne dont le consentement est outrepassé. Toutes les activités professionnelles réalisées au titre de l'employeur sont concernées, dans et en dehors de l'établissement et des établissements-composantes.

L'UGA, Grenoble INP-UGA et ENSAG-UGA souhaitent que leurs personnels adoptent un comportement responsable, et qu'ils et elles puissent identifier les comportements inappropriés ou illégaux dont ils et elles pourraient être responsables ou témoins.

Les comportements illégaux

Certains propos et comportements sont illégaux, car ils relèvent des violences sexistes et sexuelles reconnues comme des délits ou des crimes.

Les comportements inappropriés

D'autres propos et comportements ne sont pas illégaux et peuvent être perçus comme étant non violents car sont banalisés ou minimisés. Ils demeurent tout de même inappropriés et correspondent à des formes de violences sexistes et sexuelles. Ces comportements et propos inappropriés peuvent devenir des infractions pénales s'ils sont répétés ou s'ils créent à l'encontre de la personne qui y assiste une situation hostile, intimidante ou offensante. Il s'agit notamment de blagues, des propos sexistes ou à caractère sexuel, des agissements sexistes.

En voici quelques exemples (liste non-exhaustive) :

PROPOS SEXISTES	PROPOS À CARACTÈRE SEXUEL
<p>Se moquer, humilier, donner un surnom méprisant ou à caractère sexiste, infantiliser</p> <p><i>Ex : « cocotte », « la miss », « ma petite ».</i></p>	<p>Faire des remarques sur le physique, l'apparence ou la tenue vestimentaire, en présence ou non de la personne concernée</p> <p><i>Ex : Durant une présentation orale : « elle, c'est du bonnet A ».</i></p>
<p>Faire des blagues ou remarques à caractère sexiste</p> <p><i>Ex : « T'es bien énervée aujourd'hui, c'est la mauvaise période du mois ? ».</i></p> <p><i>Ex : « Tu as ta prostate qui te titille »</i></p>	<p>Poser des questions sur la vie sexuelle, ou faire des confidences sur sa propre vie sexuelle</p> <p><i>Ex : « Et vous, l'acte, ça se passe comment pour les lesbiennes ? Qui fait l'homme ? ».</i></p>
<p>Faire des commentaires sur la maternité ou la paternité</p> <p><i>Ex : « Tu n'étais pas en réunion, encore ton gosse ? ».</i></p>	<p>Faire des remarques à connotation sexuelle</p> <p><i>Ex : « Encore une qui est passée sous la table pour avoir sa promotion ».</i></p>

COMPORTEMENTS SEXISTES OU À CARACTÈRE SEXUEL	CONTACTS PHYSIQUES OU SEXUELS (OU MENACE DE)
<p>Se déresponsabiliser de certaines tâches</p> <p><i>Ex : attendre des collègues femmes qu'elles débarrassent ou fassent le café, prennent les notes en réunion.</i></p>	<p>Toucher, imposer un contact physique à une personne sans son consentement explicite</p> <p><i>Ex : mettre la main sur la joue, sur l'épaule, dans les cheveux, dans le dos d'une personne.</i></p>
<p>Adopter une gestuelle à caractère sexuel</p> <p><i>Ex : mimer un acte sexuel.</i></p>	<p>Se frotter ou se coller contre une personne</p> <p><i>Ex : se coller derrière une personne à la machine à café en touchant son corps.</i></p>
<p>Faire des propositions avec insistance</p> <p><i>Ex : inviter un ou une collègue à dîner avec insistance.</i></p>	<p>Faire du chantage sexuel</p> <p><i>Ex : conditionner la prolongation d'un contrat à un rapport sexuel.</i></p>
<p>Faire des propositions sexuelles</p> <p><i>Ex : inviter son ou sa collègue à rejoindre sa chambre d'hôtel lors d'une conférence.</i></p>	<p>Forcer à subir ou à faire des attouchements des parties génitales à une autre personne sans son consentement</p> <p><i>Ex : toucher les seins, les cuisses, l'entrejambe, les fesses, ou la bouche d'une personne</i></p>
<p>Reluquer</p> <p><i>Ex : regarder un collègue de haut en bas de manière lascive, « déshabiller du regard ».</i></p>	<p>Imposer un rapport sexuel ou des pratiques sexuelles non consenties, avec soi ou une autre personne</p> <p><i>Ex : forcer une personne à faire une fellation</i></p>
<p>Voyeurisme</p> <p><i>Ex : se cacher dans les toilettes pour observer ses collègues à leur insu.</i></p>	
<p>Faire de l'exhibition sexuelle</p> <p><i>Ex : se positionner à un endroit du campus les parties génitales découvertes.</i></p>	

Repère :

Tout personnel qu'il soit titulaire, contractuel ou vacataire, doit exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité³. En ne respectant pas le consentement ou en adoptant un comportement inapproprié vis-à-vis d'autrui, toute personne peut se

rendre auteur ou autrice de VSS. Ce faisant, l'agent ou l'agente "contrevient donc à ses obligations en adoptant un comportement répréhensible, contraire à sa mission et indigne de ses fonctions"⁴.

3. Art. L141-6 et L952-2 du Code de l'éducation

4. Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique, p.13.



Quelles situations nécessitent une attention particulière ?

Certains contextes invalident le consentement, ou rendent la satisfaction de ses conditions impossibles. Ils peuvent également favoriser la création d'un environnement intimidant, hostile ou offensant pour certaines personnes qui y travaillent ou étudient. Certains de ces contextes sont considérés comme des circonstances aggravantes lorsque des VSS y sont commises. Porter une vigilance accrue sur les conditions de validité du consentement concerne tous les membres de la communauté universitaire.

Ces contextes et situations ne sont pas, à première vue, problématiques, inappropriés ou illégaux, mais peuvent le devenir. C'est pourquoi, ils seront illustrés par des exemples, afin de permettre aux lecteurs et lectrices de cette charte de prendre conscience de leur caractère inapproprié / illégal.

SITUATION 1

Une ambiance sexiste légitimée, validée, ignorée ou non remise en question

Ex : Plusieurs collègues font des remarques et « blagues » sexistes et sexuelles de manière récurrente en réunions, tandis que d'autres s'en amusent ou au contraire restent impassibles.

> **Pourquoi cela est inapproprié : les personnes présentes ne consentent pas à entendre ces blagues ou ces remarques qui les mettent mal à l'aise (le silence ne vaut pas consentement). Les collègues ont un comportement inapproprié en validant ces remarques par le rire, car ils et elles les banalisent, voire s'en rendent complices.**

> En droit : il s'agit de harcèlement sexuel d'ambiance.

SITUATION 2

Une situation d'autorité ou de dépendance intellectuelle

Ex : un professeur propose à la doctorante qu'il encadre de prolonger le dîner du colloque avec un dernier verre en tête à tête à sa chambre d'hôtel. Elle refuse et lui insiste.

> **Pourquoi cela est inapproprié : le professeur se situe en position d'autorité vis-à-vis de la doctorante qui, elle, est en situation de vulnérabilité puisque le bon déroulement de son doctorat et sa carrière professionnelle dépendent de son encadrant. Dans ce contexte, la doctorante ne peut pas consentir librement aux propositions répétées de son encadrant.**

> En droit : il s'agit de harcèlement sexuel et la situation d'autorité ou de dépendance intellectuelle est considérée comme une circonstance aggravante.

SITUATION 3

Une personne nouvellement arrivée en France

Ex : une professeure impose la bise à un chercheur en séjour de recherche internationale en prétextant que cela fait partie de la culture française.

> **Pourquoi cela est inapproprié : La professeure ne sollicite pas et ne respecte pas le consentement du chercheur étranger puisqu'elle lui impose un contact physique, en profitant de sa situation de dépaysement culturel. Le chercheur qui vient d'arriver ne maîtrise pas encore les codes sociaux du pays d'accueil, et aura plus de difficultés à exprimer librement son consentement par peur d'offenser la personne ou briser cette pratique sociale.**

> En droit : en fonction des circonstances, cette situation peut être qualifiée de harcèlement sexuel et la connaissance de la situation de particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de la situation économique ou sociale de l'autre personne constitue une circonstance aggravante.

Une situation de formation et d'apprentissage

Ex : un médecin met une main aux fesses d'une externe dans un bloc opératoire.

- > **Pourquoi cela est inapproprié / illégal : le médecin n'a pas à toucher les fesses d'une autre personne dans un contexte de travail comme le bloc opératoire. Le consentement de l'externe n'a été ni sollicité, ni exprimé.**
- > **En droit : il s'agit d'une agression sexuelle et la situation d'autorité entre le médecin et l'externe est une circonstance aggravante.**

Une situation de précarité économique

Ex : Un responsable de service, parce qu'il a l'autorité de proposer le renouvellement d'une contractuelle en CDD, lui impose d'accepter des situations du sexisme ordinaire : « blagues » quotidiennes, évincement de certaines activités du service sous prétexte que ce ne sont pas des activités pour les femmes.

- > **Pourquoi cela est inapproprié / illégal : le responsable de service a conscience de la situation de précarité de la contractuelle. Il lui impose des propos et comportements qui la mettent mal à l'aise, et dégradent ses conditions de travail en connaissance de cause. La contractuelle ne consent pas librement à cette situation qu'elle tolère uniquement, car sait que son contrat est temporaire, et qu'elle est contrainte à consentir si elle veut être renouvelée.**
- > **En droit : il peut s'agir de harcèlement sexuel d'ambiance ou d'agissement sexiste et de harcèlement moral discriminatoire ; la situation de précarité économique connue constitue une circonstance aggravante ; le caractère discriminatoire constitue une circonstance aggravante.**

Une exposition aux discriminations dans d'autres sphères de la vie (la couleur de peau, l'origine, le handicap, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse ou encore l'âge)

Ex : Lors d'une pause déjeuner, un collègue parle avec d'autres personnes du service de la compagne de sa collègue, qui est enceinte. Il n'a pas vérifié si cette dernière souhaite révéler son orientation sexuelle, son projet de parentalité et sa situation personnelle aux autres collègues du service. Un collègue présent dans la pièce, et ayant tendance à systématiquement exprimer son avis sur le sujet de l'homosexualité dans les discussions, lui dit : c'est quand même pas normal, tous ces trucs sur la vie, les enfants... être parents, c'est être un homme et une femme ».

- > **Pourquoi cela est inapproprié / illégal : la collègue n'a pas consenti à ce qu'on révèle un élément de sa vie privée qui pourrait l'exposer à des remarques inappropriées, du harcèlement moral ou sexuel, de l'homophobie ou des actions discriminatoires de la part de ses collègues. Le membre du service qui tient systématiquement des propos inappropriés et homophobes crée une situation inconfortable pour ses collègues, et intimidante, hostile et offensante pour les personnes du service qui sont homosexuelles. Les collègues du service ne consentent pas à entendre ces propos sexistes et homophobes.**
- > **En droit : il s'agit d'une forme spécifique de LGBT+phobie : l'« outing », c'est-à-dire révéler l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement ; le caractère homophobe est une circonstance aggravante.**

Réagir face aux VSS

3.1. Adopter des comportements responsables et respectueux de la culture du consentement

Favoriser un environnement sûr pour tout membre de la communauté universitaire en promouvant une culture de l'égalité et du consentement explicite, c'est adopter un comportement responsable en étant particulièrement attentif aux relations entre les personnes. Cela demande d'acquérir ou de renforcer certains réflexes. Ces attitudes et comportements responsables sont à privilégier dans tous les cadres d'activités.

Voici une liste non exhaustive de bons réflexes à adopter :

Distance

Garder une distance raisonnable physique avec ses collègues (ex : s'assurer que la personne est d'accord pour travailler en proximité avec une autre, par exemple sur le même ordinateur pour faire une visioconférence) ;

Respect

Respecter le temps de parole de tous et toutes lors d'une réunion de manière équitable ;

Propos adéquats

Veiller à ne pas exprimer à l'oral ou par écrit des propos sexistes (ex : traiter d'hystérique une collègue lors d'une réunion) ;

Consentement

Demander systématiquement le consentement explicite dans les rapports interpersonnels dans le cadre de ses fonctions (ex : pour une invitation à dîner en dehors du travail). Une absence de «oui» ou un «peut-être» doivent être considérés comme un «non» ;

Vigilance

Veiller à la sécurité et à la protection des personnes dans son environnement de travail, notamment en adoptant une tolérance zéro envers les comportements inappropriés voire illégaux par ou envers ses collègues ⁵ ;

Signaler

Saisir le dispositif de signalement de l'UGA si l'on est une victime, un témoin ou une personne à qui des VSS sont rapportées.

5. Art. 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

3.2. Devenir témoin actif

Chacun, chacune peut être amenée, notamment dans l'exercice de ses fonctions, à être témoin de comportements inappropriés. Les témoins ne sont pas responsables des actes qu'ils et elles observent, mais ils et elles peuvent faire une différence en passant de témoin passif à témoin actif ⁶.

Plusieurs outils existent pour agir en tant que témoin en garantissant sa sécurité et celle des personnes ciblées par des comportements inappropriés et illégaux. Il ne s'agit pas seulement de s'indigner face à certains propos ou de s'interposer entre un auteur / une autrice de violences et une victime, mais d'acquiescer des bons réflexes.

Les options du témoin actif : les 5 D

L'ONG Right To Be a développé le concept des 5 D pour aider les témoins à choisir comment agir face aux comportements inappropriés :

Distraire

Faire semblant de connaître la personne ciblée, demander l'heure ou créer une distraction pour lui permettre de s'extraire de la situation.

Ex : en entrant dans une pièce « Excusez-moi, j'ai égaré mon téléphone, vous ne l'auriez pas trouvé ? » ou renverser son café sur la table de réunion, ou encore « Excusez-moi, j'ai besoin de toi pour faire l'expérience au labo/ pour préparer un cours/ voir un étudiant ».

Déléguer

Trouver une personne qui représente une forme d'autorité et lui demander d'intervenir.

Ex : demander à sa cheffe de service d'intervenir ou signaler le comportement au dispositif de signalement de l'UGA.

Documenter

Prendre des notes de ce qu'on a observé et proposer à la victime de lui fournir un témoignage ou le cas échéant une preuve.

Ex : envoyer un email à soi-même avec la date, l'heure et ses observations sur la situation de son point de vue de témoin.

Dialoguer

Réconforter la personne ciblée après l'événement, lui dire que ce qu'elle a vécu n'est ni habituel ni acceptable.

Ex : lors d'un moment informel « j'ai entendu ton chef de service faire des commentaires sur ta façon de t'habiller. Comment tu l'as ressenti ? ».

Diriger

Demander à l'auteur ou l'autrice d'arrêter.

Ex : décrire ce que vous avez observé et lui demander d'arrêter : « ces blagues ne sont pas appropriées dans un contexte de travail, tu peux arrêter s'il te plaît ».

Devenir témoin actif en cas de VSS à l'UGA, c'est également informer la victime de l'existence du dispositif de signalement et l'inviter à le saisir ; ou alors le saisir soi-même.

IMPORTANT : si les témoignages peuvent faire une différence dans le traitement de la situation, les témoins ne sont pas coupables des violences dont ils et elles ont été témoins. Les personnes qui commettent ces violences sont responsables de leurs actions.

6. Traduction du terme anglais active bystander.



3.3. Le dispositif de signalement

L'UGA, Grenoble INP-UGA et ENSAG-UGA s'engagent à écouter, accompagner et protéger les témoins et victimes de tous les actes, et toutes les formes de VSS.

Tout personnel, étudiante, ou étudiant témoin ou victime de VSS, discriminations, harcèlements, LGBT+phobies peut saisir le dispositif de signalement.

L'UGA, Grenoble INP-UGA, ENSAG-UGA, s'engagent à écouter les personnes signalantes.

Le dispositif de signalement de l'UGA est saisi via un formulaire de déclaration à compléter en ligne, réceptionné par la coordinatrice du dispositif, basée à la direction des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI) de l'UGA. Elle transmet la situation à un binôme de référentes et référents VSS-discriminations. Ils et elles sont, comme la coordinatrice, tenus à la confidentialité des propos. Un entretien d'écoute et d'orientation est organisé avec la personne signalante, au cours duquel le binôme de référents l'écoute attentivement et dans la bienveillance. Le binôme informe au cours de l'entretien la personne signalante sur les dispositifs et accompagnements dont elle peut bénéficier (psychologique, médical, juridique).

L'UGA, Grenoble INP-UGA, ENSAG-UGA, s'engagent à accompagner les signalants et les signalantes.

Le traitement et le suivi du signalement se fait par la coordinatrice, en lien avec les membres de la cellule de la DAJI et la direction générale déléguée aux ressources humaines de l'UGA ou de l'établissement-composante. Pour les personnels, l'accompagnement se réalise auprès de la médecine du travail, des psychologues du travail et du service de prévention. Pour les étudiantes et les étudiants, dont le public doctorant, les internes des facultés de médecine et de pharmacie, un partenariat avec les associations France Victime 38 et Remaid 26 permet aux victimes de VSS, discriminations ou harcèlement de bénéficier d'un accompagnement psychologique et juridique adapté à leurs besoins.

L'UGA, Grenoble INP-UGA, ENSAG-UGA s'engagent à protéger les signalants et les signalantes.

Des mesures de protection peuvent être prises par la présidence de l'université ou la direction des établissements-composantes (telles que : une adaptation du poste de travail, du lieu de travail, des mesures conservatoires d'éloignement). Selon les situations, il est possible pour la victime de déclarer un accident du travail, d'avoir un arrêt de travail ; de demander la protection fonctionnelle auprès de la présidence de l'université ou la direction des établissements-composantes. La présidence de l'université ou la direction des établissements-composantes peut décider d'engager une enquête administrative externalisée en fonction de la situation.

L'UGA, Grenoble INP-UGA, ENSAG-UGA s'engagent à traiter les signalements.

Au regard des faits et/ou des résultats de l'enquête administrative, des mesures conservatoires, disciplinaires ou de signalement peuvent être prises par la présidence de l'université ou la direction des établissements-composantes ainsi que la saisie si nécessaire de l'article 40 du Code de procédure pénale, auprès des tribunaux judiciaires de Grenoble et de Valence.



Accédez au formulaire de déclaration relatif à des violences sexistes et sexuelles (VSS), des discriminations ou de harcèlement sexiste et sexuel à l'Université Grenoble Alpes



RESSOURCES

Ressources UGA disponibles sur le site internet :

Dispositif de signalement :

<https://www.univ-grenoble-alpes.fr/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-vss-les-discriminations-et-le-harcelement/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-vss-les-discriminations-et-le-harcelement-811326.kjsp?RH=1595244727561>

Conférences dédiées :

- Sylvie Cromer, « VSS dans l'ESR », 25 novembre 2022 :
https://www.youtube.com/watch?v=Z9LORYfYnfM&list=PLZjOBVg63wSljp8AomzRZ7i66oXg_h70C&index=14
- Marlène Jouan, 8 mars 2021, Emprise et consentement :
https://www.youtube.com/watch?v=1bo3dphGwGg&list=PLZjOBVg63wSljp8AomzRZ7i66oXg_h70C&index=7

CONTACTS

Vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations :
vp-egalite@univ-grenoble-alpes.fr

La Charte prend effet à compter de sa signature : le 30 mars 2023

Les établissements signataires :

Pour l'Université Grenoble Alpes
Le président de l'UGA,
Yassine LAKHNECH

Pour Grenoble INP-UGA,
L'administrateur général de
Grenoble INP- UGA
Pierre BENECH

Pour l'Ecole nationale supérieure
d'architecture ENSAG-UGA,
La directrice de l'ENSAG- UGA,
Marie WOZNIAC

Et l'association Sexe et Consentement :

- Pour l'Association Sexe et Consentement, La co-fondatrice Ella HAMONIC

«Grâce au soutien de



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE





REPÈRES

Textes de loi et réglementation

- Outrage sexiste **Art. 621-1 du code pénal**
- Injure à raison du sexe **Art. R625-8-1 du code pénal**
- Diffamation à raison du sexe **Art. R625-8 du code pénal**
- Voyeurisme sexuel **Art. 226-3-1 du code pénal**
- Exhibition sexuelle **Art. 222-32 du code pénal**
- Atteinte à la vie privée **Art. 226-1 du code pénal**
- Cyberharcèlement et raids numériques **Art. 222-33 du code pénal**
- Altération du discernement d'une personne par l'administration de substance **Art. 222-30-1**

La circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique énumère et explicite les droits et obligations des fonctionnaires dans la lutte contre les VSS.

Les articles R811-10 à R811-42 du Code de l'Éducation prévoient que le conseil académique, constitué en section disciplinaire, est compétent pour prononcer des sanctions à l'égard des usagères et usagers de l'université. Cela concerne, notamment, tout fait de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'université.

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit le déploiement d'un plan de formation initiale et continue, et la mise en place de dispositifs de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans tous les établissements relevant de la fonction publique.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique rappelle l'obligation pour l'ensemble des administrations de mettre en place un dispositif de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes (article 80) et prévoit une réforme du disciplinaire en harmonisant les sanctions et prévoyant une assistance pour les témoins (article 31).

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, ainsi que l'arrêté du 17 mars 2021 portant application dudit décret, prévoient le déploiement de dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

L'arrêté du 26 août 2022 modifiant l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat prévoit que :

- le directeur de l'école doctorale doit saisir le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes (article 6)
- le comité de suivi individuel du doctorant se doit être vigilant, lors de ses entretiens, à repérer toute forme de conflit, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste (article 11).

Le Plan national d'action 2021-2025 contre les VSS dans l'ESR comporte 21 mesures, structurées selon quatre axes principaux :

- La formation et la sensibilisation de l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Le renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement ;
- La communication sur l'existence des dispositifs de signalement ;
- La valorisation de l'engagement des étudiantes, étudiants et des personnels.

