

Charte de l'Université Caen Normandie pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel

Préambule

Malgré des avancées incontestables en matière de droits des femmes, le rapport 2023 du Haut Conseil à l'Égalité sur l'état des lieux du sexisme en France souligne que de nombreuses inégalités de traitement et manifestations de sexisme persistent, en particulier dans la sphère du travail et des études. Ces dernières induisent notamment une perte de confiance en soi des personnes qui en sont victimes, avec des conséquences importantes sur leur vie quotidienne et leur parcours professionnel. Seules 6% des personnes interrogées disent faire confiance à l'école et l'université pour prévenir et lutter contre les actes et violences sexistes. Ces constats amènent à une nécessaire prise de conscience collective accompagnée de mesures concrètes.

Dès lors, prôner l'égalité de genre à l'Université Caen Normandie est fondamental. Reconnaître que la situation existante est encore loin de cet idéal est un passage nécessaire pour y tendre. C'est pourquoi, la *Charte « Égalité entre femmes et hommes »*, adoptée par le Conseil d'Administration du 13 mai 2016, est remplacée par la présente *Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel*.

Cette nouvelle charte soumise et adoptée par les représentantes et représentants du personnel en CSAE le [...] et votée par les membres du Conseil d'Administration le [...] affirme l'engagement fort de l'Université Caen Normandie pour agir concrètement et efficacement sur différentes facettes du problème, incluant toutes les manifestations, des plus anodines en apparence (remarques, humour sexistes) aux plus graves (discriminations, violences et harcèlement sexuels).

Elle est annexée au règlement intérieur de l'Université Caen Normandie, publiée sur son site internet, et affichée dans chacun de ses services et composantes.

Article 1 : Les engagements de l'Université.

L'Université Caen Normandie s'engage à faire de la lutte contre le sexisme, les violences et les discriminations de genre un des enjeux majeurs de sa politique, tant dans le cadre du suivi des formations que dans la vie de campus. En particulier, elle s'engage à :

- Ne tolérer aucune violence sexuelle ni aucun comportement sexiste des membres de la communauté universitaire (viols¹, harcèlement sexuel², agressions³, attouchements, insultes, remarques sexistes⁴, cyber-harcèlement, etc.). Cela passe par :
 - Le déploiement des moyens nécessaires à la mise en œuvre d'enquêtes administratives ;

¹ Article 222-23 du Code pénal.

² Article 222-33 du Code pénal.

³ Voir « agression sexuelle », article 222-22 du Code pénal.

⁴ Voir « outrage sexiste », article 621-1 du Code pénal.

- La formation de sa communauté sur le sexisme et un accompagnement matériel des responsables d'associations étudiantes pour diffuser auprès de leurs membres les acquis de leur formation (Article 5) ;
- La mise en œuvre d'un accompagnement psychologique et juridique des personnes victimes de sexisme, de harcèlement et d'agression à caractère sexiste au sein de l'Université ou au sein des associations qu'elle héberge ou soutient, ainsi qu'à leur orientation vers les structures adéquates ;
- Assurer l'égalité de droit et de fait entre les hommes et les femmes à l'Université :
 - Dans la vie professionnelle des personnels (Article 10) ;
 - Dans le parcours des étudiantes et étudiants et des usagères et usagers, en portant une attention particulière à la dimension relationnelle et à la vie quotidienne (Articles 6 et 7) ;
 - En prenant en compte la parentalité dans l'organisation du travail et des études (Article 9) ;
- Mener des actions en vue d'améliorer la mixité genrée :
 - Dans les différents types d'emploi ;
 - Dans les formations dispensées ;
- Respecter dans le cadre des possibilités réglementaires le pronom et le prénom d'usage des étudiants, étudiantes et personnels, notamment transgenres, à l'écrit comme à l'oral, notamment en faisant apparaître le prénom choisi sur la carte étudiante, l'adresse mail universitaire, la liste d'appels, et l'Espace Numérique de Travail.

Article 2 : Les instances liées à la Charte : la commission égalité et la cellule d'écoute contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes

La Commission Égalité est composée de représentants et représentantes de la communauté universitaire (étudiantes, étudiants et membres du personnel) de façon à être représentative des différentes composantes, services et sites de l'Université. Elle se réunit une fois par trimestre.

En matière de violences sexuelles et sexistes, un dispositif de signalement et d'écoute est mis en place et accessible⁵ via l'adresse cellule-ecoute@unicaen.fr. Cette cellule peut être saisie par toute victime ou témoin. Les saisines sont traitées par la Vice-Présidence déléguée à l'Égalité, la parité et la vie citoyenne, et par le chargé ou la chargée de mission Égalité de l'Université. La cellule d'écoute, constituée à parité des membres des services de santé et de représentantes et représentants de la Communauté universitaire, est chargée du recueil de la parole et de l'établissement d'un rapport en vue d'éventuelles suites disciplinaires ou de la saisine du procureur de la République par la Présidence de l'Université.

Article 3 : Application de la Charte et engagement des signataires.

La présente charte s'applique à l'ensemble de la communauté universitaire, à savoir :

- Les membres du personnel de l'établissement,
- Les usagers et usagères du service public de l'Université, notamment les étudiantes et étudiants,

⁵ 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.

- Les personnes dites « hébergées » ou « invitées ».

Lors de chaque rentrée universitaire ou renouvellement des responsables, la charte devra être signée et remise à l'instance garante de son application :

- Par l'équipe dirigeante de toute association ayant des activités associées à l'Université, ou les personnes mandatées,
- Par les équipes de direction des composantes et des services.

Toute demande de subvention ou de mise à disposition de locaux auprès de l'établissement est soumise à cette signature. Les responsables d'associations se reconnaissent garants ou garantes des décisions de l'ensemble des membres de l'association en ce qui concerne l'activité de l'association. La charte est annexée à toute convention signée avec une association.

Les signataires de cette charte s'engagent : à favoriser la prise en compte et la sensibilisation à la réalité du sexisme, à aider et accompagner les victimes de harcèlement (par exemple en les orientant vers les organismes et instances compétentes), à refuser de véhiculer de quelque manière que ce soit les préjugés sexistes et la banalisation des violences sexuelles (du sexisme ordinaire au viol).

La Commission Égalité est chargée d'évaluer l'application de la présente Charte.

La Vice-Présidence déléguée à l'Égalité, la parité et la vie citoyenne est chargée au sein de la direction de l'Université, avec un chargé ou une chargée de mission Égalité, de veiller au bon respect de cette charte, et dispose pour ce faire d'une ligne budgétaire dédiée. La Vice-présidence s'engage à faire un bilan annuel aux différents conseils et comités (CA, CFVU, CR et CSAE) de l'application de la charte.

Article 4 : Adopter une communication non sexiste.

Les organisations et instances signataires s'engagent à refuser toute communication dégradante et sexiste : corps-objet, incitation à passer outre le consentement des personnes, banalisation des violences sexuelles (du sexisme ordinaire au viol) dans la communication visuelle ainsi que la communication écrite (affiches, tracts/flyers, sites Internet ou réseaux sociaux). Les organisations et instances sont responsables de la communication, qu'elle soit déléguée à un tiers ou non. Elles s'engagent *a minima* à suivre les recommandations du Guide de communication égalitaire de l'Université, publié sur le site de l'Université et annexé à la présente Charte.

Article 5 : Formations antisexisme et transmission des connaissances.

L'Université met en place des formations proposant des clés de compréhension des phénomènes de sexisme, incluant les violences sexistes et sexuelles, sur les thèmes du consentement, du harcèlement, des agressions, etc.

L'Université met à disposition des associations étudiantes demandeuses une liste d'organisations compétentes pour former aux problématiques discriminatoires et les soutient matériellement dans cette démarche.

L'Université s'engage à produire des formations spécifiques sur le respect de la *Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel à l'Université* :

- Pour les responsables dans les instances universitaires :

- L'Université doit proposer ces formations aux responsables des instances universitaires, afin d'assurer la diffusion des bonnes pratiques au sein des composantes, unités de recherche, services, etc. ;
 - L'Université doit s'assurer, lors d'une prise de fonction, que les personnes nouvellement responsables soient informées et formées rapidement ;
 - Les fonctions concernées sont : les directions de composantes et directions administratives de composantes, les directions des services de l'Université, les directions d'unités de recherche, les directions d'écoles doctorales, les élus et élues des conseils centraux de l'Université.
- Pour les associations étudiantes :
 - L'Université met à disposition chaque année des formations ;
 - Chaque association s'engage à ce qu'au moins un de ses membres suive une formation sur le thème du sexisme et des VSS proposées par l'Université, ses partenaires, ou des organisations compétentes afin de diffuser les bonnes pratiques au sein de leurs associations ;
 - L'Université incite les présidences et les bureaux d'associations à suivre ces formations.

L'Université met à disposition chaque année des formations destinées à l'ensemble de la communauté universitaire (membres du personnel et étudiants).

Article 6 : Prévenir les risques liés aux relations pédagogiques.

Certaines situations pédagogiques, en particulier les situations d'encadrement (thèse, stage, projet, mémoire, ...) présentent des risques accrus de voir se développer des situations dangereuses ou illégales (harcèlement sexuel par exemple). Dans ces contextes, la violence peut notamment prendre la forme d'une manipulation, d'une séduction, d'une emprise, d'un chantage ou d'un abus d'autorité. Il est important d'informer et de sensibiliser l'ensemble de la communauté afin de prévenir et de traiter l'émergence de ce type de situations, par des campagnes d'information, des formations, une orientation vers la cellule d'écoute et de signalement de l'université et tous moyens adaptés. L'Université et les membres de la Communauté Universitaire s'engagent à mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ces risques.

Alinéa 6.1 – Relations enseignants – étudiants ou personnels – étudiants

Il existe, tout au long du parcours d'un étudiant ou d'une étudiante, des risques de violences sexuelles et sexistes dans sa relation avec des enseignantes et enseignants, renforcés en particulier du fait de l'asymétrie de la relation pédagogique. Afin de prévenir ces situations, toute personne intervenant dans un enseignement ou encadrement à l'Université s'engage à faire preuve de respect et de distance dans ses relations avec les étudiantes et étudiants⁶ :

- En pratiquant dans le cadre de l'université (enseignements, encadrements, etc.) une communication respectueuse et non sexiste ;
- Notamment lors des interactions hors université (sociabilisation, moments festifs, etc.) ;

⁶ La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui modifie la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, énonce dans son article 1^{er} : « Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ». Cette loi mentionne également l'obligation de neutralité ainsi que le principe d'égalité : « Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité ».

- En portant une attention particulière aux affinités qui peuvent résulter d'une proximité d'âge, de statut, de centres d'intérêts, etc.

L'Université s'engage à :

- Assurer la connaissance par toutes les enseignantes et tous les enseignants des principes fondamentaux régissant leurs comportements vis-à-vis des usagères et usagers ;
- Assurer lors des rentrées universitaires une communication à l'égard de l'ensemble des étudiantes et étudiants sur les risques liés aux violences sexuelles et sexistes et informer à cette occasion de la possibilité de saisir le dispositif de la cellule d'écoute ;
- Assurer la sensibilisation des étudiantes, étudiants et membres du personnel par l'organisation et la facilitation d'événements au sein des composantes ;
- Intégrer la question des relations entre la communauté enseignante et les étudiants et étudiantes dans l'évaluation des enseignements et des diplômes.

Alinéa 6.2 – Stages, alternances, contrats professionnels et séjours à l'étranger

Lors des périodes de stage, mais aussi de séjours à l'étranger, les étudiantes et étudiants peuvent être plus fréquemment confrontés à des faits de violences sexuelles et sexistes que lors du reste de leurs études, notamment en raison de leur isolement relatif et de la nouveauté du contexte social et/ou culturel. L'Université s'engage à assurer la protection des étudiantes et étudiants en stage :

- En rappelant systématiquement, dans les conventions de stage et les conventions concernant des séjours à l'étranger, la possibilité de saisir le dispositif d'écoute à cellule-ecoute@unicaen.fr ;
- En proposant une sensibilisation spécifique aux violences sexuelles et sexistes pour les étudiantes et étudiants partant pour un séjour dans un établissement étranger ;
- En accompagnant le tuteur ou la tutrice universitaire confrontée à une situation de violences sexuelles et sexistes dans le cadre d'un stage ;
- En s'assurant que l'alerte n'entraîne aucune conséquence négative sur le stage de l'étudiante ou de l'étudiant, ou la suite de ses études.

Alinéa 6.3 - Doctorat

Lors du doctorat, en raison de la dépendance du doctorant ou de la doctorante vis-à-vis de sa direction de thèse, le risque de violences sexistes et sexuelles est particulièrement important. Pour assurer le bon déroulement de la thèse, et éviter que de telles violences s'exercent pendant et après la thèse, l'Université s'engage à :

- Rappeler régulièrement aux doctorantes et doctorants la possibilité de saisir le dispositif d'écoute à cellule-ecoute@unicaen.fr ;
- Généraliser la formation sur les violences sexistes et sexuelles pour les doctorantes et doctorants ;
- Inciter les membres de la direction d'unité de recherche, les personnes dirigeant une ou des thèses et les membres des CSI à suivre une formation sur les violences sexistes et sexuelles.

Cet engagement passe notamment les comités de suivi individuel des doctorants et des écoles doctorales qui, dès qu'ils prennent connaissance d'actes de violence, de discrimination, de

harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, procèdent à leur signalement à la cellule d'écoute contre les discriminations et les violences sexuelles ou sexistes (v. article 2)⁷.

Article 7 : Prévenir les risques lors des activités et événements.

Certains événements en milieu universitaire, sportif et socio-éducatif (colloques, soirées étudiantes, week-end d'intégration, etc.) présentent des risques de voir des personnes être amenées, contre leur gré ou non, à subir ou à commettre des actes illégaux, humiliants, dégradants et/ou dangereux, ou à consommer et faire consommer des substances psychoactives (alcool, drogues). Ces contextes peuvent notamment mener à la pratique du bizutage et la survenue de violences sexuelles et sexistes, tous deux punis par la loi⁸.

Les membres du personnel universitaire doivent veiller à ce qu'un cadre de vie sécurisant soit assuré lors des événements auxquels ils ou elles participent et signaler à la direction de leur composante, de leur service, ou directement à la cellule d'écoute, les cas de bizutage et de violences sexuelles et sexistes dont ils ou elles auraient connaissance⁹.

La définition du consentement doit être rappelée aux participants et participantes lors d'événements, festifs ou non. Toute personne doit pouvoir se sentir en sécurité pour exprimer un refus. Un consentement libre et éclairé est impossible dans un contexte de pression de groupe.

Les signataires reconnaissent leur obligation de protéger et de prévenir tout risque lors des événements qu'ils et elles organisent, et s'engagent à :

- Mettre en place une prévention des risques en amont (par le Service de santé étudiante – SSE), le cas échéant avec l'aide des partenaires de l'Université : sensibilisation à la contraception et aux moyens de protection, au droit à l'image, information sur les substances psychoactives, respect du consentement, etc. ;
- Mettre en place des conditions matérielles favorables à la prévention des risques : mise à disposition gratuitement d'éthylotests et de préservatifs, proposition de boissons sans alcool, mise en place d'un espace calme avec de l'eau pour se reposer, etc. ;
- Veiller au respect de tous et toutes ; empêcher les activités et comportements dégradants, dangereux et/ou illégaux (non-respect du consentement, insistance après un refus).

Article 8 : Prendre en compte les difficultés liées au cycle menstruel.

Pour assurer des conditions d'études ou de travail égales et justes pour toutes et tous, l'Université prend en compte les difficultés liées aux règles et au cycle menstruel pour la communauté étudiante comme pour les membres du personnel.

⁷ Article 13 de 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 (modifié par l'arrêté du 26 août 2022).

⁸ Le bizutage est défini pénalement par l'article 225-16-1 du Code pénal, modifié par la loi n° 2917-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté : « hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de manière excessive, lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire, sportif et socio-éducatif est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende ».

⁹ La direction de l'établissement pourra alors saisir le ministère public, conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.

Plus particulièrement pour la communauté étudiante, elle déploie des distributeurs de protections périodiques gratuites sur tous les campus de l'Université. Elle assure la prise en compte des difficultés liées au cycle menstruel pour l'obtention d'aménagements d'études et/ou d'examens et assure leur prise en charge au travers de l'offre de soins globale du Service de santé étudiante – SSE.

Pour les personnels, elle assure la prise en compte des difficultés liées au cycle menstruel par l'accord facilité de demande de jours de congés, de report des heures de travail d'une période sur une autre ou de télétravail ponctuel.

Article 9 : Assurer une prise en compte de la parentalité.

L'Université s'engage à sécuriser les femmes enceintes, en accordant une vigilance particulière aux congés maternité¹⁰. Cela passe par plusieurs engagements :

- La prise en considération de l'impact des congés maternité et congés parentaux sur les activités de recherche lors des évaluations ou demandes de promotion des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (cf. article 10) ;
- Le principe de remplacement des personnes en congés maternité (enseignantes-chercheuses, enseignantes ou personnels BIATSS) selon nécessité de service et à la demande des composantes ou services concernés. Un volant budgétaire annuel sera prévu par l'établissement pour leurs remplacements, de façon à ce que des demandes de remplacement « au fil de l'eau », aussi justifiées qu'elles soient, ne puissent pas se trouver refusées pour des raisons budgétaires.
- La prise en considération de la situation de grossesse et de la parentalité dans le cadre des études et de la reprise d'études, notamment par des aménagements d'études et d'examens.

L'Université s'engage parallèlement à soutenir la parentalité :

- Par le soutien financier à la crèche associative « Centre de la Petite Enfance » (campus 1 et 2) et à la crèche à l'INSPE ;
- Par la diffusion aux personnels ainsi qu'aux usagers et usagères de l'université d'un « Guide de la parentalité à l'Université Caen Normandie » présentant leurs droits notamment lors de l'arrivée d'un enfant et rappelant les possibilités locales en matière de modes de garde ;
- Par la mise en application de l'ensemble des congés légaux et des possibilités d'autorisation spéciale d'absence pour des motifs liés à la parentalité (grossesse, accueil d'un enfant, PMA, fausse-couche, enfant porteur d'un handicap, etc.)
- Par le soutien à l'allaitement dès la reprise du travail ;
- Par l'accompagnement ponctuel (ou d'urgence) pour permettre la reprise d'activités (participations aux colloques et conférences par exemple) ;

Article 10 : Assurer l'égalité professionnelle.

L'Université favorise l'égalité dans tous les champs qui touchent à la vie professionnelle. Elle s'engage notamment à établir et publier des statistiques sexuées annuelles sur les personnels, les candidatures et les recrutements, ce qui se fait en particulier dans le cadre du rapport social unique. Elle met en place un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

¹⁰ En respectant la circulaire du 30 avril 2012 sur les congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur

L'Université s'engage à :

- Veiller au strict respect de la parité et n'accepter qu'en toute dernière possibilité les demandes de dérogation en matière de parité dans les COS¹¹ et jurys de recrutement¹² ;
- Favoriser et encourager l'accès des femmes aux emplois de direction, en incitant notamment les directions de composantes, de laboratoires et de services à mettre en place un système de gouvernance (fondé sur la co-responsabilité ou sur l'alternance) paritaire ;
- Prendre en compte la parentalité pour l'attribution des promotions, primes, CRCT¹³, etc., notamment dans l'évaluation de la production scientifique (ajout à la période d'activité évaluée d'un minimum de 18 mois par enfant).

Concernant les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs et assimilés, l'Université s'engage à :

- Sensibiliser et informer les COS et jurys de recrutement des bonnes pratiques en matière de recrutement ;
- Favoriser l'accès des femmes au corps de Professeur des Universités (PU) et encourager le recrutement d'enseignantes-chercheuses dans les secteurs les moins féminisés ;
- Corriger si besoin l'attribution des promotions et CRCT par les CNU.

Concernant les enseignantes, l'Université soutient fortement leur évolution de carrière au travers des avis qu'elle transmet aux services du Rectorat sur les dossiers de promotion des agentes concernées.

Concernant les personnels BIATSS, l'Université :

- Favorise la progression de carrière des femmes en organisant des formations, et des entretiens de suivi de carrière, et en favorisant l'accès à ces entretiens et formations,
- Incite les personnels BIATSS à passer les concours pour accéder à la catégorie supérieure,
- Favorise l'accès des femmes aux emplois de direction dans l'administration.

Article 11 : Promouvoir la recherche et l'enseignement sur le genre.

L'Université s'engage à promouvoir et diffuser l'enseignement et les recherches sur le genre. Elle soutient la mise en place de colloques et conférences sur les questions de genre, de sexisme et de violences sexuelles et soutient des initiatives en ce sens. L'Université encourage et soutient les composantes et services qui s'emparent de ce sujet.

¹¹ Voir l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, et l'article L. 952-6-1 du Code de l'éducation.

¹² Voir l'article L. 325-17 du Code général de la fonction publique.

¹³ Voir l'article 19 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, modifié par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020, article 29.