

Texte co-écrit et proposé par SL-Caen, Sud Éducation et les Ateliers du Genre.

Charte de l'Université Caen Normandie

pour la lutte contre le sexisme, les discriminations et les violences à caractère sexuel.

Cette charte a pour objet de lutter de façon globale, visible et efficace contre les comportements sexistes au sein de l'Université Caen Normandie.

Le sexisme est protéiforme (agressions et banalisation de celles-ci, homophobie et transphobie, discriminations) et cette Charte, sans restreindre l'étendue des domaines où sévissent des formes de sexisme, se concentrera sur certaines questions où l'action de l'Université sera efficace.

Le sexisme est un système qui sépare l'Humanité en deux groupes : les hommes et les femmes ; et les hiérarchise.

Le sexisme est un système oppressif qui postule une division naturelle de l'humanité en deux sexes présentés comme authentiques, opposés, exclusifs et complémentaires. Tous les êtres humains sont obligatoirement assignés à l'une ou l'autre catégorie selon les critères de classement reconnus par la société. Le sexisme repose sur deux mécanismes : le sexisme oppositionnel et le sexisme traditionnel. Le sexisme oppositionnel désigne « la croyance selon laquelle femmes et hommes sont des catégories rigides, mutuellement exclusives, chacune possédant un panel d'attributs, d'aptitudes, de capacités et de désirs uniques qui ne se croisent pas. Les personnes sexistes oppositionnelles s'emploient à punir ou dénigrer les personnes qui s'écartent des normes de genre, car notre existence menace l'idée que les femmes et les hommes sont des sexes "opposés"¹ ».

En assignant aux deux sexes des caractéristiques et aptitudes considérées comme « naturellement » différentes, on justifie ainsi l'attribution en fonction du sexe de rôles et de droits distincts dans la société. À cette division s'ajoute une hiérarchisation, que Serano nomme sexisme traditionnel. Elle le définit comme « la croyance qu'être homme et la masculinité sont supérieurs au fait d'être femme et la féminité ». Il existe alors une double

¹ Julia Serano (2007). *Whipping Girl: A Transsexual Woman on Sexism and the Scapegoating of Femininity*. Berkeley: Seal Press, p. 15.

oppression : d'une part envers tout ce qui sort de ce cadre normatif (homosexualité, transidentité, intersexuation), d'autre part envers tout ce qui est associé aux femmes et à la féminité. Les victimes du sexisme sont donc les femmes mais aussi toutes personnes s'éloignant des normes du genre, par exemple les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles², transgenre³, intersexes⁴, asexuelles⁵ ou aromantiques⁶. Le sexisme est porteur d'inégalités, de discriminations et d'oppressions.

Sexisme traditionnel :

- assigner des places et des rôles distincts et complémentaires dans la société aux membres de chaque catégorie de sexe (rôle productif/reproductif, extérieur/intérieur, ... ;
- considérer qu'il existe une supériorité du sexe masculin sur le sexe féminin (sexe fort/sexe faible) ;
- dévaloriser les caractéristiques traditionnellement associées au « féminin » et discriminer les personnes y répondant (« trucs de bonne femme », association des caractéristique « féminines » - empathie, gentillesse - à de la faiblesse).

Sexisme oppositionnel :

- considérer l'être humain non pas comme *possédant* des caractéristiques sexuelles (« j'ai un pénis/une vulve »), mais comme *étant* un sexe (« je suis une femme/un homme ») ;
- considérer l'être humain comme entièrement conditionné par son sexe dans son caractère, ses aptitudes, ses centres d'intérêt, etc. (« Les hommes ne savent pas changer une couche, les femmes ne savent pas changer une roue ») ;
- valoriser de manière systématique la conformité à ces normes ; stigmatiser et discriminer les personnes qui s'en écartent (homophobie et transphobie) (« Le CAP coiffure, ce n'est pas pour les garçons »).

Si l'égalité a avancé dans la loi au cours des XX^e et XXI^e siècles, le sexisme reste bien vivant dans la société française. La relative égalité des droits n'a pas encore permis d'accéder à l'égalité réelle ni à l'égalité des chances. Il subsiste de nombreuses inégalités dans la sphère privée comme dans la sphère publique :

- violences sexistes : féminicides, violences conjugales, viols et agressions sexuelles, harcèlement sexuel au travail et dans l'espace public ;
- problème d'accès aux droits : manque d'accessibilité à l'IVG et à la contraception ;

² Les personnes bisexuelles peuvent ressentir de l'amour et/ou du désir pour une autre personne quel que soit son genre (<http://www.bisexualite.info>).

³ Les personnes transgenres sont des personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

⁴ Les personnes intersexes sont des personnes dont les caractéristiques sexuelles ne correspondent pas aux normes médicales en vigueur qui classent les individus selon des catégories binaires mâle ou femelle.

⁵ Les personnes asexuelles ne ressentent pas ou peu d'attraction sexuelle (<http://www.asexualite.org/>).

⁶ Les personnes aromantiques ne ressentent que peu ou pas d'attraction sentimentale (<http://www.asexuality.org>).

- répartition inégalitaire des tâches domestiques et parentales : travail domestique invisibilisé à la charge des victimes du sexisme, congé paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours seulement, répartition inégales des congés enfants malades et congés parentaux ;
- discriminations au travail : écart salarial, obstacles à la promotion et à l'embauche, ségrégation du marché du travail, dévalorisation des secteurs dits féminins, inégalité dans l'assignation du travail à temps partiel ;
- problèmes de représentation dans les sphères politique, syndicale et médiatique : renvoi aux positions subalternes, réduction des victimes du sexisme à l'état d'objet et hypersexualisation dans la publicité et les médias.

Le sexisme peut se manifester sous des formes très diverses et parfois subtiles : en plus des formes les plus violentes (féminicides, agressions sexuelles, viols), on observe un sexisme ordinaire, banalisé, qui consiste à exclure, marginaliser et inférioriser les femmes et minorités sexuelles (blagues sexistes, non mixité masculine de faite des organes décisionnels) ; voire « bienveillant » ou « ambivalent » (galanterie⁷, compliment sur le physique).

Dans l'enseignement supérieur et à l'Université, le sexisme est aussi visible dans l'orientation des étudiant-es par discipline, par niveau de diplôme, dans la répartition genrée du personnel universitaire par branche (administratif, technique, enseignant, de direction) et par statut (vacataires, contractuel·les, maître·s·ses de conférences, professeur·es des Universités, etc.). Le sexisme au sein de l'institution universitaire est par exemple perceptible dans l'absence ou l'insuffisance de prise en charge du harcèlement sexuel, le déni du vécu des victimes lors d'agressions sexuelles, la tolérance envers les comportements et manifestations sexistes sur le campus, notamment lors d'événements festifs et dans la communication d'événements publics, dans les propos des enseignant-es tenus en cours.

Afin que cesse le sexisme à l'Université, il nous faut urgemment prendre conscience de sa prégnance et de sa variété mais surtout mettre en place des mesures concrètes pour y remédier.

Les associations étudiantes (bureaux des étudiant-es, syndicats d'étudiant-es et de travailleurs-euses salarié-es, etc.) et instances universitaires, en tant qu'actrices prépondérantes de la vie universitaire, sont les plus à même d'agir pour lutter contre toutes les formes discriminations à l'Université. En conséquence, l'établissement, les associations et étudiant-es signataires, afin de parvenir à une Université plus sûre et accessible à tou·tes, s'engagent à lutter contre le sexisme dans toutes les manifestations universitaires, en portant une attention particulière à la communication des événements, aux comportements durant les manifestations festives et à la sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire.

⁷Galanterie : Une forme particulière de politesse à sens unique où l'attention ou l'aide est portée par principe à une personne en raison de sa place dans le régime sexiste.

Article 1 : Les engagements de l'Université.

L'Université s'engage à :

- faire du sexisme un des enjeux majeurs de la politique de l'Université, afin de lutter contre ce fléau tant dans les formations que dans la vie de campus ;
- appliquer une tolérance zéro envers les comportements sexistes des membres de la communauté universitaire (viols, harcèlement sexuels, agressions, attouchements, insultes, remarques sexistes, etc.) et donner les moyens nécessaires à la bonne tenue des enquêtes ;
- organiser la formation de son personnel et usager-es sur le sexisme ;
- accompagner matériellement les responsables d'associations étudiantes pour diffuser auprès de leurs membres les acquis de leur formation ;
- accompagner psychologiquement les 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 ;
- respecter le prénom d'usage des étudiant-es, notamment transgenres, qui en font la demande, en faisant apparaître le prénom choisi sur la carte étudiante, les listes d'appels, l'ENT et sur tous les éléments de son dossier ; faire en sorte que le personnel universitaire respecte et utilise ce prénom ;
- mettre fin à toute division genrée des espaces sanitaires.

Article 2 : L'engagement des associations étudiantes et instances universitaires dans la lutte contre le sexisme.

Les associations étudiantes et instances universitaires peuvent avoir un réel impact sur les étudiant-es. Les organisations et instances signataires s'engagent donc à : reconnaître la réalité du sexisme, favoriser la sensibilisation à ce sujet, 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 culture du viol⁸.

⁸ **Culture du viol** : « Nous sommes dans une société où le déni du viol (“et si ce n'était pas un viol ?”) et la mise en cause de la victime (“et si la victime n'en était pas une ?”) sont encore très répandus [...] Ce système organisant le déni et la mise en cause des victimes, on le nomme “culture du viol”. La culture du viol est définie comme l'adhésion d'une société à de nombreux mythes sur le viol. » (« Pour en finir avec le déni et la culture du viol en 12 points », Docteure Muriel Salmona, psychiatre et psychotraumatologue, présidente de l'association Mémoire Traumatique et Victimologie, janvier 2016. Lien : <https://www.memoiretraumatique.org/assets/files/v1/Articles-Dr-MSalmona/2016article-deni-culture-du-viol.pdf>)

Article 3 : Adopter une communication non sexiste.

Les signataires s'engagent à refuser toute communication avilissante et sexiste : corps-objet, incitation à passer outre le consentement⁹ des personnes, manifestations de la culture du viol dans la communication visuelle ainsi que la communication écrite (affiches, tracts/flyers, sites Internet ou réseaux sociaux).

Les signataires adoptent une vigilance particulière à ne pas déléguer le contrôle de la communication de leurs événements à des partenaires privés à but lucratif, et sont responsables de la communication quand elle est déléguée à un tiers.

Article 4 : Prévenir les risques lors des activités et événements.

Certains événements étudiants présentent des risques de voir perpétrer des actes illégaux, dégradants et/ou dangereux. Hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le bizutage est le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants, dégradants ou à consommer des substances psycho-actives (alcool, drogues) de manière excessive, lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaires, sportif et socio-éducatif. Le bizutage est puni de 6 mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. Le personnel universitaire a le devoir d'assurer un cadre de vie sécurisant et de signaler les cas de bizutage dont il aurait connaissance.

Plus généralement, la définition du consentement doit être rappelée aux participant-es lors d'événements festifs. Chacun-e 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 de leurs événements. Les signataires s'engagent à :

(Lonsway et Fitzgerald (1994) ont défini les mythes sur le viol comme étant des : « Attitudes et croyances généralement fausses, mais répandues et persistantes, permettant de nier et de justifier l'agression sexuelle masculine contre les femmes » mais c'est valable pour toutes les victimes : femmes et hommes, adultes et enfants. (« Il ne s'est rien produit », « Elle était en fait consentante, elle l'a voulu ou elle a aimé ça », « Elle l'a bien mérité, elle est responsable de ce qui s'est passé », Lonsway Kimberly A., Fitzgerald Louise F., « Rape Myths. In Review » in *Psychology of Women Quarterly*, Juin 1994, Vol. 18, Urbana-Champaign, University of Illinois, Department of Psychology, p. 133-164.)`

⁹« Consentir c'est exprimer clairement ses désirs, sa volonté - de manière libre, préalable, explicite, continue et lucide - et ainsi rompre avec les normes en vigueur en matière de sexualité. » Fatima Khemilat, doctorante sciences politiques à Science Po Aix-en-Provence.

- mettre en place une prévention des risques en amont, avec l'aide des partenaires de l'Université (centre de santé, communauté d'établissement, etc.) : sensibilisation à la contraception et aux moyens de protection, information sur les substances psycho-actives, respect du consentement ;
- mettre à disposition gratuite, dans la mesure du possible, des éthylotests & des préservatifs ; proposer des boissons sans alcool ; mettre en place un espace calme avec de l'eau pour se reposer ;
- veiller au respect de tou·tes ; empêcher les activités et comportements dégradants, dangereux et/ou illégaux (non-respect du consentement, insistance après un refus).

Article 5 : Formations anti-sexisme et transmission des connaissances

L'Université s'engage à mettre en place, avec ses partenaires (centre de santé, communauté d'établissement, etc.) des formations proposant des clés de compréhension sur le sexisme, comme le consentement, le harcèlement, les agressions, etc.

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

L'Université (ou ses partenaires) s'engage à produire, chaque année, des formations spécifiques sur le respect de la charte contre le sexisme à l'Université. Ces formations s'adressent prioritairement aux responsables des instances universitaires et des associations étudiantes, mais peuvent être à destination de tout membre du personnel enseignant ou BIATSS, et de la population étudiante.

Les responsables s'engagent, à chaque mandat, à suivre des formations sur le thème du sexisme proposées par l'Université, ses partenaires, ou des organisations compétentes, afin de diffuser les bonnes pratiques au sein de leurs associations, des UFR, départements, etc. L'Université doit s'assurer, lors d'une passation de pouvoir, que les personnes nouvellement responsables soient informées et formées rapidement.

Article 6 : L'instance garante de l'application de la charte.

L'instance est créée par les conseils dirigeants de l'Université dans le but de constituer un lieu d'expertise sur les questions du sexisme. Ses membres sont choisis pour leur engagement au niveau syndical, associatif ou académique sur les questions du sexisme et des discriminations ou auront suivi une formation avant leur entrée en fonction

sur les problématiques du sexisme à l'Université, organisée par l'Université. L'instance sera paritaire, composée de personnels enseignant·es, non-enseignant·es et d'étudiant·es ; de membres de l'équipe présidentielle ; d'élu·es dans les conseils centraux de l'Université et de représentant·es des principales associations étudiantes de l'établissement. Sa composition sera adoptée, sur proposition de la mission Égalité après consultation du Bureau de la Vie Étudiante, par le Conseil Académique de l'Université ou la Commission Formation et Vie Universitaire. L'instance :

- veille au bon respect de la charte par les signataires ;
- recueille des signalements, des témoignages ou des plaintes, concernant des manquements à la charte et instruit les cas rapportés en interrogeant les parties concernées ;
- se saisira ou pourra être saisie par toute personne concernée par un événement ou une situation potentiellement sexiste. Si l'instance garante juge que le cas pose effectivement problème, son rôle sera alors de contacter l'organisme ou les personnes concerné·es afin d'instaurer un dialogue et de trouver une issue à la situation.
- propose des solutions à la présidence de l'Université, et si nécessaire, propose d'entamer des poursuites disciplinaires, dans le respect de la réglementation, sans se substituer à la section disciplinaire de l'Université ; ou propose au président d'effectuer un signalement au procureur de la république lorsque les faits relèvent d'une infraction pénale ;
- offre un cadre d'écoute et d'orientation bienveillant et anonyme si besoin, concernant des problématiques de sexisme rencontrées par les membres de la communauté universitaire ;
- permettra aux étudiant·es et associations étudiantes demandeuses directement et sans intermédiaire un avis rapide en cas de doute sur un aspect particulier de leur campagne de communication avant que celle-ci ne débute.

Article 7 : Mise en œuvre de la charte

Lors de chaque rentrée universitaire ou renouvellement des responsables, la charte devra avoir été signée par l'équipe dirigeante de l'association ou les personnes mandatées, ainsi que par les équipes de direction des UFR, et remise à l'instance garante de son application. Toute demande de subvention ou de mise à disposition de locaux auprès de l'établissement est donc soumise à cette signature.

Les responsables associatif·ves se reconnaissent garant·es des décisions de l'ensemble des membres de l'association en ce qui concerne l'activité de l'association.