

Charte contre les violences sexistes et sexuelles et toutes les formes de discriminations de l'Université Bordeaux Montaigne

L'Université Bordeaux Montaigne fait de l'égalité **entre les femmes et les hommes**, de la lutte contre les **violences sexistes et sexuelles** et contre toute forme de **discrimination** (racisme, LBGTQI+phobies, validisme...) une priorité. La mise en place d'une stratégie globale et d'un plan d'actions en faveur de nos étudiantes, de nos étudiants et de nos personnels fait partie de notre politique d'établissement puisque chacun et chacune a le droit d'étudier et de travailler dans un environnement sain, agréable, exempt de violences ou d'insécurité physique et/ou morale. Nous nous engageons à garantir ces droits fondamentaux et à lutter contre les comportements inappropriés.

L'Université Bordeaux Montaigne s'engage à :

1 - Prévenir

- promouvoir une culture du consentement explicite ;
- promouvoir l'égalité à tous les niveaux dans l'établissement ;
- proposer des actions de sensibilisation, d'information et de prévention sur les violences sexistes et sexuelles à travers des campagnes de communication, des conférences, des événements ;
- informer la communauté de l'existence et du fonctionnement de la Cellule de signalement, d'écoute et d'orientation ;
- inscrire la possibilité de saisine du dispositif de signalement dans les documents relatifs à la vie de l'établissement (convention de stage, charte de thèse, etc...) ;
- sensibiliser et former l'ensemble de la communauté à reconnaître les VSS et à devenir témoins actifs face à celles-ci. En ce sens, des formations à destination des étudiant.e.s, enseignant.e.s et personnels Biatts seront organisées tout au long de l'année. Ces formations aborderont les aspects juridiques, psychologiques, sociologiques des violences ;
- associer la présente charte aux documents de recrutement dans le cadre de l'embauche de personnel enseignant, enseignant-chercheur, chercheur, vacataires enseignants et personnel administratif ;
- adosser la présente charte aux dossiers d'inscriptions en master et en études doctorales (thèse, habilitation à diriger les recherches...).

2 - Agir

- appliquer une tolérance zéro envers les auteurs et les autrices de VSS et sanctionner tout acte de violence sexiste ou sexuelle ;
- protéger les personnes contre toutes les formes de violences, de harcèlement, de discriminations sur le lieu de travail et d'études ;
- écouter, accompagner les personnes signalantes et les témoins et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles, en conformité avec le protocole du dispositif de signalement ;
- respecter la temporalité et les souhaits des personnes signalantes ;

- proposer un accompagnement psychologique et juridique aux victimes en organisant des partenariats adaptés avec des structures reconnues (psychologues, associations, avocats spécialisés...);
- assurer la mise en place de mesures de protection prises par la présidence de l'université : adaptation du poste de travail, du lieu de travail, des mesures conservatoires d'éloignement ;
- optimiser, par-delà le déclenchement de l'article 40, l'efficacité du dispositif de signalement en garantissant si besoin l'ouverture d'une enquête administrative et/ou le déclenchement d'une section disciplinaire ;
- être attentif aux besoins spécifiques d'accompagnement des doctorants et des doctorantes. On veillera notamment 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) ;
- protéger les personnels victimes de violences contre toute mesure coercitive relative à leur carrière (ex : refus d'une promotion, d'une mutation) ;
- protéger les personnes signalantes, les témoins, les personnels impliqués dans le dispositif de signalement contre toute forme de représailles ;
- veiller à ce que l'accompagnement mis en place pour les personnes signalantes se poursuive jusqu'à la fin de leurs études (transmission de l'information aux équipes pédagogiques et coordination des différentes entités) ;
- faciliter l'accueil des signalant.e.s dans d'autres établissements quand ils ou elles décident de changer d'université (donner les contacts de la mission égalité) ;
- garantir la sécurité sur le lieu du travail, en adéquation avec l'obligation de sécurité de l'établissement en sa qualité d'employeur.

3 - Evaluer

- assurer la production de données sexuées sur l'établissement concernant les associations, les membres du personnel, le Conseil d'Administration, les étudiants, et les étudiantes etc. ;
- dresser un bilan de la mise en place des formations et manifestations scientifiques sur l'égalité de genre ;
- produire un bilan statistiques des signalements reçus chaque année par la Cellule.

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**
- Harcèlement sexuel **Art 222-33 du code pénal**
- Harcèlement moral
- 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**
- Viol **Art. 222-23 du code pénal**

Le président Alexandre Péraud

La chargée de mission égalité, lutte contre les discriminations et les VSS

Le vice-président étudiant