CHARTE D'ENGAGEMENT POUR LA CO-CONSTRUCTION D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉGALITAIRE, INCLUANT LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Préambule

L'IUEM et ses unités membres se sont engagés à promouvoir l'égalité entre toutes les personnes, et à leur garantir le droit d'évoluer dans un environnement professionnel sain et digne. Cet engagement s'appuie sur les Plans 'Egalité professionnelle' des différentes tutelles de l'IUEM, qui visent à développer des actions de prévention et de formation à destination de l'ensemble des personnels, et également à développer des processus simples et efficaces de signalement et d'accompagnement des victimes. Cet engagement concerne toute personne accueillie à l'IUEM et amenée à prendre part à la vie de l'institut.

Par cette Charte, l'IUEM et ses unités membres reconnaissent que : (i) des discriminations de genre, des inégalités et des violences sexistes et sexuelles existent dans ses murs, (ii) qu'elles ne doivent pas perdurer et s'engagent à les combattre.

L'IUEM et ses unités membres attirent l'attention de sa communauté sur l'intérêt de co-construire ensemble une culture de l'égalité, avec l'application d'un principe fondateur de 'tolérance zéro' face aux comportements inappropriés, nécessitant une attention quotidienne de tous et de toutes. Il semble important de souligner et de faire comprendre que les actes individuels de sexisme ou de discrimination qui peuvent sembler anodins créent un climat d'intimidation et d'insécurité. Ces comportements délétères ont des conséquences pour les victimes qui s'inscrivent dans un temps long. Perpétrés de façon récurrente, systémique, ils constituent le terrain fondateur de violences plus graves et contribuent à leur banalisation et leur acceptation passive (au sein de l'IUEM même, et également dans d'autres contextes sociaux). Il est aussi important de rappeler que nous sommes tous et toutes sujets aux stéréotypes de genre. Il est de notre devoir de nous informer régulièrement, de nous former, d'augmenter notre vigilance et notre capacité d'action afin de remettre en cause, individuellement et collectivement, notre environnement professionnel inégalitaire.

Où commence le délit ?

Nul n'est censé ignorer la loi… Pénalement, une blague ou une remarque sexiste, du fait de son caractère discriminatoire, offensant, humiliant, peut être caractérisée comme un outrage sexiste et mener à une amende de 750 à 1500€. Si ces blagues et remarques sexistes arrivent à répétition (la même personne plus d'une fois, ou plusieurs personnes dans un même environnement), cela peut être caractérisé comme du harcèlement sexiste. La peine encourue peut alors aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

L'affichage d'images obscènes dans une salle de pause peut être caractérisé comme du harcèlement sexuel environnemental ou harcèlement d'ambiance. Ici encore, la peine encourue peut aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende.

Outre les sanctions pénales, ces agissements peuvent également faire l'objet de sanctions disciplinaires (sanctions internes aux établissements : amendes, retenue salaire, exclusion, …).

Quels facteurs augmentent les risques ?

Certains facteurs contribuent à l'émergence des violences, leur déni ou leur banalisation :

- Les rapports de pouvoir, d'autorité, de dépendance (responsabilité, supervision, encadrement pédagogique) ;

- L'isolement (géographique, social, horaire) ;
- Les missions, le terrain, les colloques ;
- La précarité (financière, des contrats de travail) ;
- Les moments de convivialité, les évènements festifs, et l'alcool qui y circule.

Il faut donc veiller aux populations les plus vulnérables : les étudiant·es durant les cours ou les stages, les doctorant·es, les collègues étranger.ères, les collègues en position hiérarchique inférieure.

Si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié, comment réagir ?

Il est souvent compliqué de réagir spontanément face à une situation de violence sexiste ou sexuelle, pour de multiples raisons, avec par exemple: (i) l'effet "témoin" lorsqu'il y a plusieurs témoins, chacun compte sur un autre membre du groupe pour réagir, (ii) le mécanisme psychologique de "sidération", où on devient alors simple spectateur·ice, incapable de réagir, voire même de se défendre si l'on est soi-même agressé·e, et aussi (iii) car nous ne sommes pas "entrainé·es" à réagir, et voire même à reconnaître une situation de Violences Sexistes ou Sexuelles. C'est pourquoi apprendre à réagir en milieu professionnel est un enjeu auquel nous devons tous et toutes nous former!

La méthode des 5D est une technique développée par l'ONG américaine Right to be!, élaborée spécifiquement contre le harcèlement de rue, et qui peut être appliquée au milieu professionnel bien que le contexte implique d'autres rapports de force (comme les liens hiérarchiques) qui peuvent empêcher certaines de ces réactions. Chaque "D" correspond à un verbe d'action, une façon possible de réagir si l'on se trouve être témoin: **Distraire, Déléguer, Documenter, Diriger et Dialoguer** .

1. ***Distraire :*** *agir de manière indirecte pour éviter que la situation ne perdure ou ne dégénère, par ex. en commençant une conversation avec la victime (demander l'heure de la réunion du lendemain, 'tu es dispo pour discuter du papier de Smith ?'...'et la météo de demain?') ou en trouvant tout autre moyen de détourner l'attention de l'harceleur·se.*
2. ***Déléguer :*** *il s'agit de repérer une personne représentant l'autorité (DU, référent…), expliquer à cette personne ce qu'il s'est passé et lui demander si elle peut faire quelque chose. Il est aussi possible de demander de l'aide autour de soi, trouver des alliés, pour attirer l'attention sur la situation. " vous en pensez quoi les autres ?"*
3. ***Documenter :*** *Il s'agit de filmer l'incident ou de prendre des photos, ce qui peut s'avérer très utile si la victime décide de porter plainte et souhaite apporter des preuves. Attention, cette méthode peut être dangereuse à appliquer, que ce soit pour votre sécurité ou celle de la victime.*
4. ***Diriger :*** *il s'agit de prendre en main la situation, intervenir, défendre la cible, après avoir au préalable évalué sa propre sécurité, car c'est le "D" le plus dangereux. Contester, poser des limites "ce que tu viens de dire me met mal à l'aise"; Demander de préciser: "qu'est-ce que tu cherches à dire par là ?"; Caractériser l'acte, faire un rappel à la loi "ça, c'est un délit"*
5. ***Dialoguer :*** *Si vous ne vous êtes pas senti·e légitime d'intervenir plus tôt, ne culpabilisez pas. Par contre, il est important d'aller voir la victime après l'agression, pour faire le point avec la personne harcelée, la rassurer, rappeler que l'attitude de l'agresseur·se est interdite par la loi, qu'iel n'avait pas à faire ça, que c'est uniquement de sa faute (et nullement celle de la victime). Éviter de parler avec l'agresseur-se car la création d'un débat peut entraîner une possible violence.*

Si vous êtes victime ou témoin d'un comportement inapproprié, ne restez pas seul·e.

Vous pouvez être épaulé·e, en activant le dispositif de signalement auprès de votre tutelle de rattachement. Des professionnels de santé et d'écoute sont là pour vous accompagner, pour votre santé et votre sécurité, ou pour toutes démarches de signalement (pénales ou disciplinaires).

Vous pouvez aussi solliciter ces cellules en votre qualité de témoin direct ou indirect.

Si vous ne souhaitez pas être identifié·e, vous pouvez aussi passer par vos référent·es de proximité qui se chargeront de remonter ces agissements aux cellules de façon anonyme.

Le détail des procédures et contacts par tutelle et/ou unités est disponible en Annexe 1 de ce document.

Au-delà des actes légalement répréhensibles, de nombreux comportements contribuent à un espace professionnel inégalitaire.

Chacun et chacune s'appliquera donc - par exemple - à :

- Au quotidien entre collègues : distribuer les missions de manière à ne pas reproduire les stéréotypes de genre, à ne mettre personne à l'écart lors des temps d'échange informel ou scientifique ;
- Durant les réunions : mieux répartir la parole avoir une parole mieux partagée, sans interruptions de parole et sans appropriation des idées ou du travail d'autrui, sans attaque dégradante ;
- Durant les colloques et conférences organisées à l'IUEM qui constituent des moments de visibilité : assurer une parité dans les intervenants, les chercheur·ses invité·es, les membres des conseils et comités.

Signatures :

UAR 3113 : Frédéric JEAN	Frédéric JEAN Directeur de l'IUEM
AMURE : Gaëlle GUEGUEN-HALLOUET	
BEEP : Pierre-Marie SARRADIN	
Geo-Ocean : Marina RABINEAU	Marina RABINEAU Directrice geo-ocean UMR6538
LBCM : Isabelle LINOSSIER	UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD Pr Isabelle LINOSSIER Directrice
LEMAR : Géraldine SARTHOU	Géraldine Sarthou Directrice du LEMAR Geraldine.Sarthou@univ-brest.fr Géraldine Sarthou 2025.07.21 10:21:17 +02'00'
LETG Brest : Cyrill TISSOT	M. Cyril TISSOT Directeur adjoint de l'UMR LETG 6554 CNRS (Directeur du site brestois)
LOPS : Thierry HUCK	Directeur UMR6523 Laboratoire d'Océanographie Physique et Spatiale

ANNEXE 1 - Liste des procédures de signalement et le nom des référents

Ces informations sont disponibles et mises à jour sur l'intranet de l'IUEM :
https://www-iuem.univ-brest.fr/intranet-iuem/hygiene-securite/#toggle-id-1
Voici les informations actuelles (mai 2025) :

Les contacts des cellules Harcèlements : pour vous écouter, vous accompagner
Des spécialistes du soin et de l'écoute (médecins, infirmières et assistantes sociales) sont disponibles dans toutes les cellules. Il est recommandé de contacter la cellule de son employeur. La cellule UBO peut aussi vous recevoir en proximité.

- UBO : prevention-harcelement-sexuel@univ-brest.fr
  ou https://www.univ-brest.fr/fr/page/plateforme-unique-decoute-et-de-signalement
- UBS : signalement-CEVIS@listes.univ-ubs.fr
- CNRS: signalement@cnrs.fr
- IFREMER Bretagne: Lucile.durand@ifremer.fr
- IRD : démarche en ligne / aller sur signalement.ird.fr

Les Référent.es Egalité : en proximité, pour vous informer et vous aiguiller
Un premier point d'entrée pour vous mettre en relation, vous informer

- AMURE : Séverine Julien & Muriel Taillens
- BEEP : Stéphanie Renard
- GO: Aurélie Penaud & Daniel Aslanian
- LBCM: Karine Vallée
- LEMAR : Anne-Sophie Podeur
- LETG : Aneta Gorczynska et Cyril Tissot
- LOPS : Sally Close & Benoit Soyer
- IUEM : Delphine Muths

Des contacts et numéros utiles:

- Centre d'information sur les droits des femmes et des familles, 02 98 44 97 47 / contact@cidff29.fr (leur service juridique dispose d'un.e interprète pour les étudiant·es internationaux qui ne maîtrisent mal français)
- Cnaé, une plateforme d'écoute pour tous les étudiant·es 0800 737 800
- France Victime : Appelez le 116 006
- Violences Femmes info : Appelez le 3919

ANNEXE 2 - Quelques ressources utiles

Si vous voulez vous informer sur le sujet de l'égalité professionnelle et des discriminations, nous vous conseillons :

- le rapport pour le Défenseur des droits: Dénoncer les discriminations vécues à l'université : Entre silence, révélation et signalement (2024) Bozec, et al., : https://hal.science/hal-04581625/file/2024_04_24_Rapport%20ACADISCRI_DDD_D%C3%A9noncer%20les%20discriminations%20DEF.pdf
- le rapport sur l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-03/vers-l-galit-femmes-hommes-chiffres-cl-s-2024-32097.pdf
- *le rapport sur Les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et la recherche - Guide pratique pour s'informer et se défendre - 4e édition* (2023) du collectif CLASHES :

http://clasches.fr/wp-content/uploads/2024/11/Brochure-Web-2023.pdf

- le rapport du haut-conseil sur le sexisme en France:

https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-sexisme_polarisation_etat_des_lieux_sexisme-vf.pdf

- la Charte d'information et de Prevention contre les VSS de l'UGA: https://www.univ-grenoble-alpes.fr/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/charte-d-information-et-de-prevention-violences-sexistes-et-sexuelles-et-culture-du-consentement-1223849.kjsp?RH=1695911934205
- des illustrations de situations de violences sexistes et sexuelles dans le milieu de la recherche (Université de Bordeaux):

https://www.math.u-bordeaux.fr/assets/parde/2022_livret_expo_vss_w.pdf

- une vidéo sur la méthode des 5D - apprendre à réagir (5min) : https://www.youtube.com/watch?v=cMMG6gnI_y8
- le Kit 'Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail' (du Centre Hubertine Auclert) détaillant les modifications des dernières années sur le cadre légal : https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/medias/egalitheque/documents/cha-livret16p-employeur-a4-maj2020web.pdf dont est issu le tableau synthétique de la page suivante.

Type de violences	Exemples de situation	Qualification	Textes de loi	Sanctions
AGISSEMENTS SEXISTES	*Un supérieur hiérarchique reproche à une agente sa tenue jugée pas assez féminine pour une réunion.* *Un agent fait face à des remarques lorsqu'il prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants.* *Un usager fait une blague sur l'incompétence professionnelle des femmes.*	Il s'agit d'actes uniques ou répétés, liés au sexe d'une personne, qui participent à créer un **environnement humiliant ou offensant** au travail pour la victime.	*« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »* *(Art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)*	La personne qui a commis les faits encourt une **sanction disciplinaire.** L'agissement sexiste n'est pas pénalement sanctionné.
OUTRAGE SEXISTE	*Une agente est sifflée parce qu'elle est en jupe.* *Des collègues miment un rapport sexuel pour rigoler pendant la pause, malgré une gêne exprimée par un autre collègue.*	Il s'agit d'un **acte unique à connotation sexuelle et/ou sexiste** (différence avec le harcèlement sexuel). Il crée **une situation offensante, dégradante et humiliante** à l'égard de la victime.	*L'outrage sexiste est le fait « d'imposer à une personne tout propos ou 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. », hors les cas de violence, d'exhibition, de harcèlement sexuel ou moral.* *(Art. 621-1 du Code Pénal)*	Une **amende prévue** pour les contraventions de 4e classe (jusqu'à 750 €) ou de 5e classe (jusqu'à 1 500 €) en cas de circonstances aggravantes ou de récidive.
HARCÈLEMENT SEXUEL	*Un collègue envoie à une agente des SMS à caractère sexuel malgré son refus, sa gêne ou l'absence de réponse.* *Des collègues miment régulièrement un rapport sexuel pour rigoler, ou racontent à leurs collègues les détails de leur vie sexuelle malgré leur gêne.*	Il s'agit d'**actes répétés** à connotation sexuelle. Ils créent une **atteinte à la vie privée** de la personne, à sa dignité et sont **offensants et humiliants.**	*« Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »* *(Art. 222-33 du Code Pénal)*	**La peine encourue :** • 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. • 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse, par exemple due à sa situation économique).
	Plusieurs agents font des remarques sur la vie intime d'un autre agent via la messagerie instantanée du service, dans l'objectif de le mettre mal à l'aise.	Il s'agit d'un **acte unique** commis par plusieurs personnes. Il est imposé de manière **concertée à une même victime.**	*« 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. »* *(Art. 11 de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018)*	
	Sur les murs de la salle de pause, des agents ont affiché des posters à caractère pornographique.	Ces affichages ne visent pas directement une personne. Néanmoins, ils contribuent à rendre l'environnement de travail **humiliant.**	*« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables. »* *(CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017)*	
	Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion à une agente tant qu'elle n'a pas une relation sexuelle avec lui.	Il s'agit d'un **acte unique.** La proposition exerce une **pression grave** sur l'agente pour un acte sexuel.	*« Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. »* *(Art. 222-33 du Code Pénal)*	
AGRESSION SEXUELLE	*Lors d'un trajet en voiture pour une réunion, un collègue a mis une main sur les cuisses d'une autre collègue.*	Il s'agit d'un **acte unique.** Il s'agit d'**attouchements** sur une des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les seins, les cuisses, la bouche, les fesses et le sexe) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.	*« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »* *(Art. 222-22 du Code Pénal)*	**La peine encourue :** • 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. • 7 à 10 ans en cas de circonstances aggravantes.
VIOL	*Une agente a subi un acte de pénétration sexuelle sur son lieu de travail.*	Un acte de **pénétration sexuelle** de quelque nature qu'il soit (parties génitales, bouche, avec doigts, etc.) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.	*« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. »* *(Art. 222-23 du Code Pénal)*	**La peine encourue :** • 15 ans d'emprisonnement. • 20 ans si le viol est commis avec une ou plusieurs circonstances aggravantes.