



Charte contre les violences sexuelles et sexistes [Personnels et doctorants]

Cette charte présente le dispositif de lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles et sexistes au travail (VSS) en place à l'École Centrale de Lyon pour les sites Écully et Saint-Étienne.

Dans une première partie, **les définitions juridiques et sanctions pénales encourues** en cas de VSS seront rappelées. Dans une seconde partie, **le dispositif interne de signalement** des VSS accessible à tous les personnels de l'École sera présenté : il comporte deux temps d'intervention, composés d'une cellule d'écoute et d'une cellule d'étude du signalement.

Table des matières

<i>[Partie 1] Les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles au travail : définitions et sanctions</i>	2
<i>Préambule</i>	2
<i>Les agissements sexistes</i>	2
<i>Les violences sexistes et sexuelles</i>	3
<i>[Partie 2] Dispositif mis en place à l'École et procédure disciplinaire</i>	7
<i>Cellule d'écoute : première écoute des témoins ou victimes</i>	7
<i>Cellule d'étude : enquête et signalement</i>	8
<i>[Partie 3] Engagements</i>	10
<i>L'administration s'engage à :</i>	10
<i>Les personnels s'engagent à :</i>	10
Annexe 1 <i>Que faire en tant que témoin ?</i>	11
Annexe 2 <i>Contacts référents</i>	12

[PARTIE 1] LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : DÉFINITIONS ET SANCTIONS

Préambule

« **Nul n'est censé ignorer la loi** ».

Cette partie a pour objectif de rappeler les comportements explicités par la loi et les peines pénales encourues pour chaque acte de violence sexiste et sexuelle.

En préambule, il convient d'expliciter plusieurs notions :

- Les **violences à caractère sexuel** recouvrent les situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (à l'oral ou à l'écrit) à caractère sexuel. Elles désignent tout acte sexuel commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. Elles portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à son intégrité physique et psychologique. Elles sont interdites par la loi et sanctionnées pénalement.
- Le **consentement** est un « oui » enthousiaste, explicite, lucide et réciproque. Il peut être verbal ou non verbal. Un silence ne vaut pas consentement. Le consentement doit être libre, éclairé et donné par la personne elle-même. Il peut être retiré à tout moment.
- Parmi les **circonstances aggravantes** des violences sexuelles figurent le fait qu'une personne commette un acte de violence en abusant de l'autorité conférée par ses fonctions.

Les agissements sexistes

Les agissements sexistes s'inscrivent dans un sexisme « ordinaire » qui se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser la personne du fait de son identité sexuelle de façon insidieuse voire bienveillante.



La loi du 17 août 2015 a introduit la notion d'« agissements sexistes » et la loi du 8 août 2016 a renforcé ces dispositions. Les agissements sexistes sont également détaillés dans le statut général des fonctionnaires selon l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.



En pratique : Les agissements sexistes sont le reflet d'un sexisme ordinaire présent et souvent banalisé dans le milieu professionnel. Le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le sexisme dans le monde du travail (février 2016) relève plusieurs manifestations du sexisme ordinaire au sein du milieu professionnel : remarques et blagues sexistes, incivilités, irrespect ou mépris, interpellations familières, stéréotypes de genres imposés (comme la critique dans la façon de s'habiller ou l'idée selon laquelle certaines compétences seraient « masculines » ou « féminines »).

Les violences sexistes et sexuelles

L'injure sexiste : Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée, adressé à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.

➔ *L'injure sexiste est une **contravention** ou un **délit** selon les conditions dans lesquelles elle est proférée. La loi prévoit pour les injures à caractère raciste, sexiste, homophobe et handiphobe des peines allant jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende pour une injure publique.*

L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie par la loi. La notion de « lieu accessible aux regards » est appréciée de manière extensive par la cour de cassation.

➔ *L'exhibition sexuelle est un **délit**. L'article 222-32 du Code pénal prévoit 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende pour les auteurs d'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public.*

Le harcèlement sexuel : Tout comportement (propos, gestes, écrits...) à connotation sexuelle imposé à une personne de manière répétée (au moins deux fois pour la victime), qui soit porte atteinte à la dignité de l'individu en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel 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 un **délit**. L'article 222-33 du Code pénal prévoit pour les auteurs de harcèlement sexuel des peines pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes).*



En pratique : Faire un commentaire sur le physique d'une personne qui ne l'a pas demandé, insister après un refus ou une absence de réponse, prendre un refus pour de la timidité, suivre une personne qui ne répond pas ou témoigne d'un refus d'échanger, menacer une personne ou faire du chantage pour qu'elle accepte des avances, inciter à la nudité après un refus ou une absence de réponse. Des réactions ou commentaires sur la vie privée des autres, même s'ils paraissent anodins, peuvent déboucher sur du harcèlement.

Harcèlement « d'ambiance » : certains comportements répétés peuvent mener à une situation de harcèlement sexuel et être condamnés comme tel : plaisanteries obscènes, insultes, circulation de vidéos suggestives, remarques sur le physique



ou la tenue, regards insistants, questions sur la vie sexuelle, mise en évidence d'images ou objets à caractère sexuel ou pornographique...

L'agression sexuelle : Toute atteinte sexuelle commise par la violence, la contrainte, la menace ou la surprise. Dans tous les cas, l'auteur n'a pas obtenu le consentement éclairé et explicite de la victime : contrainte physique ou morale (ex : agression d'un·e agent·e par sa ou son responsable), victime n'étant pas en état de pouvoir donner une réponse claire (ex : emprise de stupéfiants ou de l'alcool, victime vulnérable en raison de son état de santé, victime de moins de 15 ans), l'auteur agit alors que la victime ne s'y attend pas (ex : dans les transports en commun). Ceci est valable quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage. S'il y a eu pénétration, il s'agit d'un viol.



*L'agression sexuelle (autre que le viol) est un **délit**. Les articles 222-27 à 31 du Code pénal prévoient pour les auteurs d'agressions sexuelles des peines pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende (7 ans et 100 000€ en cas de circonstances aggravantes). **Une tentative d'agression est punie de la même peine qu'une agression.***



En pratique : Toucher, pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti, embrasser une personne par surprise ou contre son gré, frotter ses parties intimes contre quelqu'un...

Le viol : Le viol est un acte de pénétration sexuelle commis sur une victime par violence, contrainte, menace ou surprise. Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale ; par le sexe de l'auteur, ses doigts ou au moyen d'un objet. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait de violences physiques pour qualifier un acte de viol. Le viol est un crime, même s'il est commis par l'époux de la victime, par son concubin ou son partenaire de Pacs.



*Le viol est un **crime**. L'article 222-23 du Code pénal prévoit 15 ans de réclusion criminelle pour les auteurs de viol (jusqu'à 20 ans de réclusion criminelle en cas de circonstances aggravantes). **Une tentative de viol est punie de la même peine qu'un viol.***



En pratique : Tenter d'imposer un rapport sexuel à une personne sans y parvenir est une tentative de viol, punie par la loi au même titre qu'un viol.

Circonstances aggravantes

Constituent une circonstance aggravante des violences sexuelles les situations ou faits suivants :

- acte est commis par une personne qui abuse de l'autorité conférée par ses fonctions ;
- acte est commis en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime ;
- victime particulièrement vulnérable (personne mineure de moins de 15 ans, déficience physique ou psychique, état de grossesse) ;
- victime mise en contact avec l'auteur des faits par internet ;
- acte est commis par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants ;
- acte est commis par la/le conjoint·e, la/le concubin·e ou la/le partenaire lié·e à la victime par un pacte civil de solidarité (ou ex-conjoint·e, ex-concubin·e, ex-partenaire pacsé·e).

Et pour les témoins ?

En cas de viol, sont également sanctionnés les faits suivants : ne pas avertir les autorités en cas de témoignage d'un crime (et donc d'un viol), faire obstacle à la manifestation de la vérité ou intimider la victime pour qu'elle se taise.

Article 434-1 du Code pénal : Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de **ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives** est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Article 434-4 : **Faire obstacle à la manifestation de la vérité** est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende (exemple : disparitions d'indices).

Article 434-5 : **Toute menace ou tout autre acte d'intimidation**, à l'égard de quiconque, commis en vue de déterminer la victime d'un crime ou d'un délit à ne pas porter plainte ou à se rétracter, est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

BON À SAVOIR

- Une **main courante** permet de dénoncer certains faits dont on a été victime ou témoin sans porter plainte. Elle ne vise pas à lancer des poursuites à l'encontre de l'auteur des faits.
- Une **plainte** permet de signaler les faits à la justice et de demander des sanctions pénales contre l'auteur des faits. Il existe quatre manières de porter plainte : plainte au commissariat de police ou à la gendarmerie, plainte envoyée en recommandé au procureur de la République, plainte avec constitution de partie civile en cas de classement sans suite ou d'absence de réponse du procureur au-delà de 3 mois, citation directe.
- Le **délai de prescription** pour une agression sexuelle sur personne majeure est de 6 ans. Il est de 20 ans pour un viol ou une tentative de viol sur personne mineure (articles 222-23 à 222-26 du Code pénal).

Pour tous les délits et crimes cités précédemment, des actions peuvent être engagées unilatéralement par la victime : **dépôt de main courante ou de plainte**. L'administration peut aider la victime dans ses démarches (voir partie engagement).

⇒ *En parallèle de ces procédures pénales, une procédure disciplinaire interne à l'École peut être déclenchée. Cette procédure est complètement indépendante : il n'y a donc pas besoin qu'une plainte soit déposée pour qu'une procédure disciplinaire soit enclenchée.*



[PARTIE 2] DISPOSITIF MIS EN PLACE À L'ÉCOLE ET PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Le dispositif comporte deux temps d'intervention :

1. La cellule d'écoute : première écoute des témoins ou victimes.
2. La cellule d'étude : enquête et signalement.

Cellule d'écoute : première écoute des témoins ou victimes

La cellule peut être contactée de quatre façons différentes :

1. Adresse email générique (harcelement@listes.ec-lyon.fr pour le site Ecully et celluledecoute@enise.fr pour le site Saint-Etienne).
2. Contact direct avec les membres de la cellule d'écoute (listés en annexe de ce document).
3. Signalement écrit dans les registres santé sécurité disponibles dans chaque bâtiment (il est précisé que ceux-ci sont librement accessibles à la lecture).
4. Signalement écrit au directeur de l'École Centrale de Lyon.

La cellule d'écoute est composée de différents membres : référents égalité femmes-hommes, personnel médical, direction, enseignants, hommes et femmes, permettant à chaque personne de trouver **l'interlocuteur ou l'interlocutrice qui la mettra le plus à l'aise en cas de contact direct**. Tous les membres de la cellule **sont formés et tenus à la confidentialité**.

Le rôle de la cellule d'écoute est de recueillir le signalement de la personne, de lui indiquer les procédures possibles, de la diriger vers les dispositifs d'écoute psychologique et de transmettre le signalement à la cellule d'étude. La personne peut se faire accompagner si elle le souhaite. La cellule d'écoute rédige le signalement par écrit et le fait valider par le ou la plaignante avant de transmettre à la cellule d'étude.

Les membres composant la cellule d'écoute et leurs coordonnées sont indiqués en annexe 2.

*Pour rappel, l'article 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale impose de **dénoncer au Procureur de la République les cas avérés de délit (harcèlement sexuel) ou crime (agression sexuelle)**. Dans ces cas la cellule a donc l'obligation légale d'informer la direction, qui transmettra la plainte au Procureur, **même sans consentement de la victime**.*



Cellule d'étude : enquête et signalement

La cellule d'étude est composée de 3 ou 5 personnes choisies dans la **liste des membres permanents de la cellule d'étude**, en fonction du cas à traiter. Cette liste est composée de personnes formées et tenues à la confidentialité. Elle comportera au moins une personne membre de la direction, un·e référent·e juridique, une personne membre du CHSCT et un·e élève. Elle comportera des membres du personnels et des enseignants-chercheurs, des hommes et des femmes. Elle pourra comporter des membres extérieurs à l'établissement. Les membres qui composeront la cellule d'étude ne doivent pas avoir de liens professionnels et hiérarchiques, de liens intellectuels ou de liens personnels avec les parties prenantes¹. Dans le cas où la personne mise en cause est le directeur/directrice ou directeur/directrice adjoint·e de l'établissement, la procédure sera déployée vers un autre établissement.

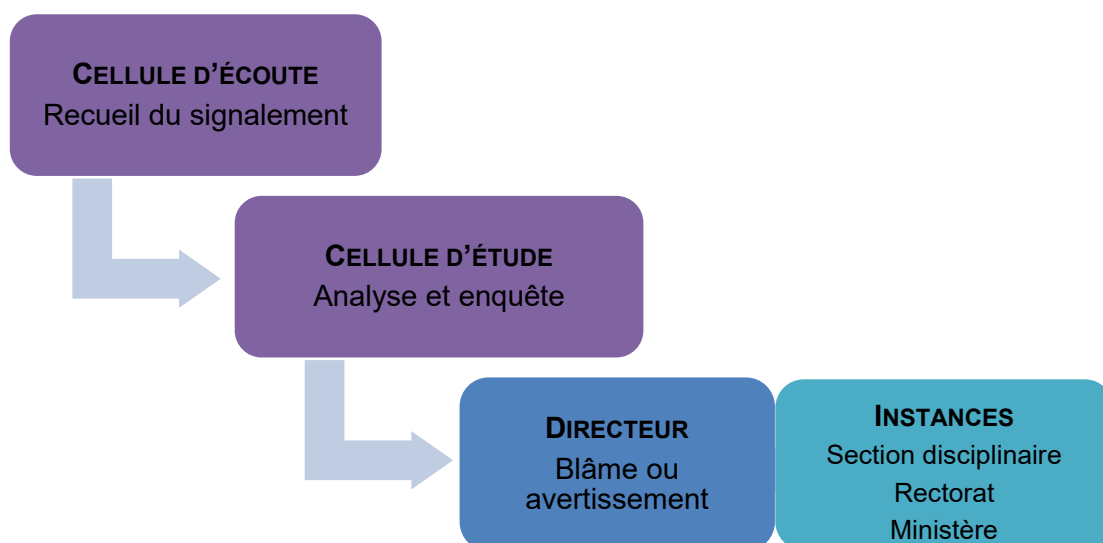
Une fois le signalement recueilli, la cellule d'étude **analyse le témoignage** et les documents recueillis par la cellule d'écoute. Si elle décide que l'intervention est légitime, elle **mène une enquête interne**. Elle entend alors les personnes impliquées, collecte les preuves et rédige un rapport d'enquête avec des recommandations.

Le rapport d'enquête est transmis au directeur de l'établissement, qui peut décider d'une **sanction interne** (blâme ou avertissement avec une sanction pouvant aller jusqu'à 3 jours d'exclusion).

Le directeur transmet ensuite le dossier aux instances disciplinaires, qui peuvent décider d'une sanction supplémentaire :

- **section disciplinaire** pour les enseignants-chercheurs,
- **conseils de discipline** (établissement, rectorat ou ministère selon le groupe de sanction) pour les personnels BIATSS.

¹ Lien hiérarchique (subordonné ou supérieur), relations professionnelles conflictuelles ou dégradées, lien professionnel (collègue, membre du laboratoire, responsabilité d'enseignement...), directeur ou directrice de thèse/HDR, cosignature de travaux de recherche ou co-organisation de manifestations scientifiques, lien de parenté, position publique affirmée pour ou contre la personne plaignante, relations personnelles dégradées ou conflictuelles avec la personne plaignante.



BON À SAVOIR

Ce dispositif concerne uniquement le harcèlement sexiste et sexuel (qui nécessite une formation spécifique) **et les personnels École Centrale de Lyon.**

Trois dispositifs cohabitent donc :

1. Le **harcèlement moral** relève de la compétence de la cellule « Risque Psycho-Sociaux » (CHSCT/CT).
2. Le **harcèlement sexiste et sexuel** où le/la mis·e en cause est un·e **élève** relève du dispositif décrit dans la charte des élèves.
3. Le **harcèlement sexiste et sexuel** où le/la mis·e en cause est un·e membre du **personnel** relève de la présente charte. Les **doctorants** sont considérés comme des membres du personnel.

Le personnel **hébergé par l'École** sans être placé sous sa responsabilité (Centrale Innovation, CNRS, UCBL, professeurs invités, doctorants cifre, etc.) peut s'adresser en cas de plainte à la cellule d'écoute, qui se mettra ensuite en contact avec l'établissement concerné afin de rediriger le dossier vers le dispositif spécifique à l'établissement en question.

Afin de simplifier le dépôt de plainte, toute situation de harcèlement pourra être signalée à l'adresse harcelement@ec-lyon.fr (site Ecully) celluledecoute@enise.fr (site Saint-Etienne).

La personne sera redirigée vers le dispositif adapté en fonction de son profil.



ÉCOLE
CENTRALE LYON

[PARTIE 3] ENGAGEMENTS

Cette charte implique un engagement tripartite de la part de l'École centrale de Lyon et des personnels.

L'administration s'engage à :

- **Être à l'écoute** des référents et du personnel.
- **Accompagner, protéger et aider** les victimes et les témoins.
- S'assurer de la pré-qualification des actes rapportés.
- Porter à la connaissance du Procureur de la République les crimes et délits.
- Saisir les commissions et sections disciplinaires adéquates.
- Mettre en place des **actions de sensibilisation**.
- Communiquer sur ce système d'écoute et d'alerte sur les sites institutionnels de l'École et par voie d'affichage.

Les personnels s'engagent à :

- **Prendre connaissance de la charte et s'en approprier les termes.**
- **Être vigilants** à l'égard des situations de sexisme ordinaire et à intervenir ou contacter immédiatement les dispositifs en place en cas de doute sur une situation qui pourrait s'apparenter à du harcèlement ou des violences sexuelles ou sexistes.
- Ne diffuser **aucun support de communication portant atteinte** à l'intégrité des élèves ou du personnel de l'École Centrale de Lyon, en l'occurrence à ne diffuser aucun support (papier ou numérique) à contenu sexiste ou contenant des éléments de la vie privée des élèves ou personnels.
- **Comprendre la notion de consentement éclairé** et connaître les circonstances aggravantes en cas de violences sexistes et sexuelles (abus de situation hiérarchique, alcool...)



ANNEXE 1 QUE FAIRE EN TANT QUE TÉMOIN ?

Chaque témoin de cas de harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, injure, incitation à la haine **se doit d'intervenir** ou de demander de l'aide s'il ou elle ne se sent pas d'intervenir ou craint de se mettre en danger.

Verbaliser en mettant des mots sur les agissements d'un agresseur peut être un premier moyen d'intervenir. Pour agir de manière moins directe, la simple intervention pour discuter avec la victime, détourner l'attention de l'agresseur, s'interposer constitue déjà une grande aide à la victime. Ne pas agir constitue de la **non-assistance à personne en danger**.

Dans le doute, il faut toujours agir !

Plus généralement, il faut être vigilant·e quant au comportement de ses collègues et ne pas laisser les climats de sexisme ordinaire (plaisanteries ou remarques sexistes notamment) s'installer. En clair, veillons les uns sur les autres ! La vigilance collective est primordiale pour s'assurer de la sérénité de toutes et tous.

ANNEXE 2 CONTACTS RÉFÉRENTS

Rappel des contacts de la cellule d'écoute

CELLULE D'ÉCOUTE SITE ECULLY

- **Marianne ALEX**, accompagnatrice pédagogique (06 95 18 33 29)
- **Clémentine BERNON**, référente « égalité femmes-hommes » (04 72 18 65 79)
- **Christophe GUIBERT**, responsable service vie étudiante (06 72 15 74 96)
- **Nicolas HOURCADE**, enseignant (04 72 18 67 06)
- **Sébastien BESSET**, enseignant-chercheur (04 72 18 64 78)

CELLULE D'ÉCOUTE SITE SAINT-ÉTIENNE

- **Elodie CABROL**, enseignante-chercheuse (04 77 43 75 55)
- **Myriam GAILLARD**, infirmière (04 77 43 84 18 ou 06 86 87 80 14)
- **Olivier GIRODON**, responsable services administratifs (04 77 43 84 13)
- **Zoulika IDIR**, responsable vie étudiante (06 03 30 91 44 ou 04 77 43 84 14)
- **François-Marie LARROUTUROU**, directeur (04 77 43 84 01)
- **Patrick LAURENT**, enseignant (04 77 43 84 73)
- **Christian PAGES**, référent égalité (06 86 87 80 06)
- **Audrey PERRELLE**, référente égalité (04 77 43 84 06)
- **Pierre PINEL**, enseignant (04 77 43 84 70)
- **Hanène SOULI**, enseignante-chercheuse (04 77 43 84 82 ou 04 77 43 75 24)

EXTÉRIEURS À L'ÉTABLISSEMENT

Violences Femmes Infos : **39 19**

SOS Viols Femmes Informations : **0800 05 95 95**

Tout événement lié à une possible violence sexiste ou sexuelle peut faire l'objet d'une déclaration (que l'on soit victime ou témoin) aux adresses mail suivantes :

harcelement@listes.ec-lyon.fr (site Ecully)

celluledecoute@enise.fr (site Saint-Etienne)

**Le respect de la confidentialité et de l'anonymat sur ces adresses
sont garantis.**