

# Taking into account sexual harassment, gender-based violence and sexist behaviour in higher education and research: The French vade mecum

**Colette Guillope**

**ANEF, CLASCHES, CPED**

colette.guillope@u-pec.fr

*Gender Equality Matters:*

*Education, Intersectionality and Nationalism*

*Linköping*

*June 17, 2016*

# The French Context (1)

A long history of **laws for equality** between women and men: the law warrants **the same rights for women** as the ones for men (1946).

In **Politics**: laws for parity in elections (1999, 2000, 2013).

At **Work**: Roudy's law (1983), Génisson's law (2001), quotas in boards (2011), Sauvadet's law (2012), law for real equality in all spheres of society (2014).

In **Education and Research**: Fioraso's law (2013), law for a Re-Foundation of the School of the Republic (2013).

# The French Context (2)

## Laws against Sexual Harassment

- 2006: law against violence between partners or towards under 18.
- 2012: law against sexual harassment.
- 2014: law for real equality between women and men.
- June 2016: Report relative to Education to Sexuality – To Answer to Expectations of Young People, to Build a Society of Equality Women-Men, by the French High Council for Equality between Women and Men

# The French Context (3)

## The situation of Sexual Harassment

- Continuous and open **violence** against women in all spheres, **private, public, political, higher education, academics**.
- Difficulties for the victims **to say it**, least **to do anything** about it, to **make it stop**, to **report it**.

### CODE OF SECRECY....

in each segment of the French society! Also in **higher education and research**.

Example in May 2016: 4 women, then 5 women speak up and report the aggressions they have endured from ONE **male** political leader... who claims he hasn't done anything, that it is part of seduction. The facts were well known from (male) colleagues for years (more than 20)... nothing has been done ever, implying more victims over the years.

# CLASCHEs Guide – January 2015



# **Sexual Harassment in Higher Education and Research**

## **The Vade Mecum for Institutions**

<http://www.anef.org/wp-content/uploads/2015/11/vademecum-harcelement-sexuel-universite-web.pdf>

# An original approach

- For whom? Presidents , Staff General Directors, Equality Officers...
- Aim: to share experience on how to deal with situations of sexual harassment.
- Guide widely illustrated (examples, drawings...).
- Idea: describe practical situations (ex.: how to manage confidentiality? Sexual / moral harassment : do we put them together?). Describe different solutions.

# Agenda

**2014, October:** [National survey](#) in universities and higher schools.

**2014, November:** [Workshop](#) with representatives of 11 universities, 6 higher schools, and the CNRS.

**2015, January – May:** [Writing](#) of the vade mecum.

**2015, June – October:** [Formating](#), [Proofreading](#) and [Printing](#).

**2015, November:** [Delivery](#) to the ministry for Higher Education and Research.

**November 25 :** [Press release](#) by the Minister of Higher Education and Research.

This project has been supported by the [French Ministry for Higher Education and Research](#).



# Plan of the vade mecum

Foreword

Chap. 1. **Identifying** sexual harassment

Chap. 2. **Beginning to tackle** sexual harassment

Chap. 3. **Communication** to prevent and deal with sexual harassment

Chap. 4. **Implementing** a sexual harassment **policy**

Chap. 5. **Responsibilities** of the institution in case of complaint

Appendix 1. Examples of **existing procedures**

Appendix 2. Examples of **ongoing projects**

Bibliography and resources available online.

# Chapter 1: Identifying sexual harassment

« Le sexisme au travail signifie de toute croyance d'une part, qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol. »

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des insultes ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion. »

**1** Repérer et définir les agissements sexistes. Recommandation 1 du rapport du CSEF, 2015. *Le sexisme dans le monde du travail, entre droit et réalité*. Deux définitions du sexisme (p.77).

## 1 Identifier le harcèlement sexuel et les autres violences sexistes ou sexuelles

Page 6  
-  
1 - Identifier  
le harcèlement  
sexuel et  
les autres violences  
sexistes  
ou sexuelles

Selon une enquête IFOP-Défenseur des Droits réalisée en 2014, une femme active sur 5 entre 18 et 64 ans a été personnellement confrontée au harcèlement sexuel dans sa vie professionnelle. Concernant les établissements d'enseignement supérieur et la recherche, il n'existe pas, comme on en trouve pour les établissements des premier et second degrés, d'enquêtes sur le climat de l'établissement ou concernant la victimation. Mais les témoignages recueillis par les associations (AVFT, CLASCHES ou associations de lutte contre le bizutage) démontrent qu'il y existe, comme ailleurs, des comportements déplacés, discriminatoires, voire violents, qui nuisent à l'intégrité des personnes et au déroulement de leurs études ou de leur carrière.

Ce vade-mecum s'intéresse spécifiquement au harcèlement sexuel. Cependant, dans ce premier chapitre, il nous apparaît nécessaire de le replacer dans un cadre plus large pour mettre en évidence le continuum des violences sexistes et sexuelles et les discriminations qui peuvent en découler. La plupart de ces violences ont été longtemps invisibles car considérées comme anodines ou inévitables ; cependant, les cadres réglementaire et législatif ont récemment évolué, contribuant à leur donner une visibilité nouvelle.

# Chapter 2: Beginning to tackle...



1 Promouvoir des relations pédagogiques respectueuses. Source : Thomas Mathieu. [Projet Grandjean](#)

## 2 Initier une démarche de prise en compte du harcèlement sexuel

page 11  
•  
2 – Initier  
une démarche  
de prise  
en compte  
du harcèlement  
sexuel

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 a défini le délit de harcèlement sexuel, et par là-même l'obligation de signalement de tels faits par toute autorité constituée, ou tout-e agent-e qui en aurait acquis la connaissance dans l'exercice de ses fonctions. [La circulaire n° 2012-0077](#) du 25 novembre 2012 relative au traitement du harcèlement sexuel, parue au bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche n°45 du 6 décembre 2012, rappelle les obligations des établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui sont de trois ordres : prévention, accompagnement des victimes, procédure disciplinaire. Si les procédures peuvent varier pour d'autres types d'établissements, les questions de fond demeurent identiques. En pratique, il n'est pas facile d'initier une telle démarche. Ce chapitre présente quelques arguments et éléments sur lesquels s'appuyer.

### SUR QUELLES VALEURS BASER UNE TELLE DÉMARCHÉ ?

Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche se doivent de respecter et de faire respecter les droits de leurs personnels et de leurs usager-e-s et de s'assurer que les relations professionnelles et pédagogiques se déroulent dans le respect et la dignité de chacun et de chacune. Ils doivent aussi appliquer les lois de la République, et notamment le principe d'égalité en excluant toute discrimination et toute violence. L'excellence ne peut se concevoir en dehors de telles conditions. 1

# Chapter 3: Communicate

« La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des agents et des usagers et notamment les acteurs de la gestion des ressources humaines, ainsi que les représentants des personnels, notamment dans le cadre des CHSCT. Cette information peut porter sur les règles de déontologie et d'éthique, sur les procédures et le droit et sur les conséquences du harcèlement sexuel pour les victimes et les agresseurs.

Je vous invite notamment à diffuser largement au sein de vos services ou établissements, par les moyens les plus efficaces (affichage, sites Internet et Intranet, etc.), cette circulaire ainsi que les coordonnées des interlocuteurs susceptibles de recueillir, avec toutes les garanties de confidentialité nécessaires, le témoignage d'agents et d'usagers se considérant victimes de harcèlement sexuel ».

1 La place de l'information dans la prévention du harcèlement sexuel. Extrait de

la circulaire du 25 novembre 2012 (publiée au DD le 06/12/12).



2 Exemple de visuel fournissant des clés pour désamorcer une situation de harcèlement sexuel. Source : Thomas Mathieu, [Petites Concoctions](#)

## 3 Communiquer pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel

page 22

3 - Communiquer pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel

La feuille de route 2015 pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche décline ses orientations pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Y sont notamment prévus le développement de la communication autour des procédures disciplinaires pour faciliter la mise au jour des faits de harcèlement sexuel, le lancement d'une campagne nationale de communication contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche et la déclinaison de l'enquête nationale Violences et Rapports de Genre (dite **VIRAGE**) dans plusieurs universités afin de mieux connaître les situations de violences sexuelles et leur prise en charge (enquête **VIRAGE-université**). Par ailleurs, la circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 insiste sur l'importance de diffuser l'information sur le harcèlement sexuel. La communication occupe en effet une place centrale dans la prévention et le traitement des situations de harcèlement sexuel. Il s'agit là d'un enjeu majeur. 1

### INFORMER POUR PRÉVENIR

Il importe de diffuser, à des moments clés et de façon récurrente, une information claire et accessible auprès de l'ensemble des usager-e-s des établissements d'enseignement supérieur et de recherche : étudiant-e-s, personnels administratifs, personnels de soutien à la recherche, personnels d'enseignement et de recherche, personnels de direction... Si l'information doit être partagée entre ces publics distincts, elle peut

# Chapter 4: Implementing a sexual harassment policy

"Nous demandons aux responsables des établissements d'enseignement supérieur et des établissements de recherche de mettre en place des dispositifs spécifiques de prévention et traitement du harcèlement sexuel. Trois ans après la mise en place des premières expériences dans vos établissements, nous souhaitons que de tels dispositifs soient généralisés. Un socle commun à tous les établissements sera donc défini, en lien avec le Comité pour l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche (COMEGAL)."

1 Extrait de la circulaire du 25 novembre 2015.



J'aurais dû lui dire  
dès le début :  
stop, tu me parles  
PAS COMME ÇA !

2 Trois clips vidéo produits par l'université de Picardie Jules Verne, en partenariat avec la Préfecture de région Picardie, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, pour sensibiliser les jeunes et notamment les étudiant-e-s au sexisme, à l'égalité femmes-hommes, et à certains comportements à risque (prostitution et violences sexuelles). Réalisation Anne Marie Jelonek et Nadia Gorbatko.

3 Le guide de l'université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis. La chargée de mission égalité femmes-hommes et parité et le service juridique de l'université ont rédigé un guide pour la prévention, la protection et l'accompagnement des étudiantes victimes de harcèlement sexuel. Ce guide est actuellement en cours de validation par les instances de l'université. Une fiche pratique présentant les procédures internes à l'université est également en attente de validation.

4

## Mettre en place un dispositif pour prendre en compte le harcèlement sexuel

page 28

4 - Mettre en place un dispositif pour prendre en compte le harcèlement sexuel

La lutte contre les violences et le harcèlement sexuels est un des axes forts de la politique ministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2014. Plusieurs établissements ont mis en place ou réfléchissent à des dispositifs. 1

Cette mise en place amène souvent des questionnements sur le champ d'action du dispositif, à la fois au niveau des comportements inappropriés qui doivent être traités, mais aussi au niveau des personnes qui peuvent être concernées. Enfin, la nature des dispositifs peut varier, entre un dispositif dédié à la prévention (livret, guide, affiche, conférence), ou un autre dédié à l'accompagnement et l'orientation des victimes (cellule).

Plusieurs niveaux d'actions doivent être distingués, qui peuvent faire intervenir des acteurs différents :

- > la prévention et la sensibilisation de l'ensemble des personnels et usager-trice-s de l'établissement à travers différents supports de communication (voir chapitre 3).
- > l'information individuelle 2 3.
- > l'écoute des victimes, l'accompagnement dans la constitution d'un dossier et l'orientation vers les personnes qui pourront les prendre en charge.
- > la qualification des faits.

# What's next?

- **Diffusion** to all institutions: booklet, online version.
- **Regular updatings** of the vade mecum, and the appendices in particular.
- **Exchanges** by internet or in workshops about **real cases** of sexual harassment in institutions.
- **Next workshops:** June 23, December 2016 (2 days).
- Organisation of **training sessions** for people **in situation of responsibility**, **researchers**, **teachers**, **staff and students** **union representatives**..