

2021-2022

**VIOLENCES SEXISTES ET
SEXUELLES,
DISCRIMINATIONS,
HARCELEMENT**

*Les reconnaître, obtenir de
l'aide*

ua

UA

ua

UA

UA

AVANT-PROPOS

Ce guide vous est spécialement destiné si vous êtes ou avez été victime et/ou témoin de **Violences sexistes et sexuelles** mais aussi de **Discriminations** et/ou de **Harcèlements (VDH)**. Ceci comprend les VDH survenues au cours de votre vie étudiante, doctorale ou professionnelle mais aussi dans la sphère privée.

Quel que soit votre statut à l'Université, votre situation familiale, votre sexe, votre origine, votre âge ou encore votre identité de genre, l'Université d'Angers est là pour vous aider, vous accompagner et vous protéger.

L'enseignement supérieur n'est pas à l'abri des VDH. C'est pour cela que nous avons souhaité réaliser un guide traitant principalement de l'égalité de genre sans négliger d'autres situations auxquelles vous pourriez faire face (racisme, handiphobie, âgisme...)¹.

Ce guide a pour objectif de vous aider à reconnaître les VDH, à comprendre les conséquences possibles pour les victimes mais également de vous informer des démarches que vous pouvez entreprendre et des dispositifs existants en interne et en externe, que vous soyez victime ou témoin.

Quelle que soit votre identité, l'UA s'engage en faveur du respect et de l'égalité de l'ensemble de ses membres.

¹ Les résultats de l'enquête Égalité à l'UA : <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/enquete-egalite.html>

Table des matières

Quelques numéros utiles	1
Violences sexistes et sexuelles, Discriminations, Harcèlements : de quoi parle-t-on ?.....	2
« Je suis tout le temps stressée, épuisée et j'ai peur. » : les conséquences et les manifestations chez les personnes victimes de Violences sexistes et sexuelles, de Discriminations et de Harcèlements.	11
Décider d'en parler.....	12
Que faire en tant que témoin ?.....	13
« Comment réagir sur le moment face une situation de VDH ? »	15
Qui Contacter À l'UA ?.....	16
La cellule VDH : écoute et accompagnement des victimes et des témoins.....	16
« Une fois que j'ai signalé, comment ça se passe ? ».....	19
Actrices et acteurs de l'Égalité à l'UA.....	20
« Je veux être aidée et rétablie dans mon droit » : les procédures que vous pouvez entamer.	22
S'informer et se former	26
Contacts externes.....	27
Annexe 1 - Modèle de lettre de plainte et de témoignage (issu du guide de CLASCHEs)	32
Annexe 2 – Courrier de demande de procédure disciplinaire (issu du guide de CLASCHEs).....	33
Annexe 3 – Modèle de lettre à l'employeur pour dénoncer des faits de harcèlement sexuel (AVFT) .	34
Bibliographie.....	34
Remerciements	36
Sommaire détaillé	37
Tableau de synthèse : « Les VDH, qu'est-ce que c'est ? ».....	39

QUELQUES NUMÉROS UTILES

Violences sexistes et sexuelles	Discriminations	Harcèlements
39 19 (numéro d'écoute national anonyme et gratuit : lundi-vendredi 9h-22h et samedi, dimanche et jours fériés 9h-18h)	Défenseur des droits : 39 28 (9h-8h, prix d'un appel local)	
<p>France victimes 116 006 (7j/7, H24) hors France Métropolitaine 00 33 (0)1 80 52 33 76 victimes@france-victimes.fr.</p> <p>Une convention entre l'UA et France victimes prévoit spécifiquement l'écoute des membres de l'UA</p>		

Numéros d'urgence :

SAMU (urgence médicale)	Police	Pompiers (malaises, blessures graves...)	Urgence par SMS (personnes sourdes, malentendantes, aphasiques et dysphasiques)	SAMU social	No d'urgence européen
15	17	18	114	115	112

Ces numéros d'urgence sont gratuits et accessibles depuis un téléphone fixe et portable, même s'il est bloqué ou sans crédit.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DISCRIMINATIONS, HARCÈLEMENTS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

« Il refuse de donner une promotion aux femmes, aux personnes qui ne sont pas "françaises de souche" selon lui et aux personnes handicapées. » : les discriminations.

La discrimination est un **comportement négatif et injustifié** contre une personne ou un groupe **en raison de son/leur appartenance vraie ou supposée à ce groupe** (genre, ethnie, classe sociale...)⁴. Ces comportements sont souvent basés sur des stéréotypes.

« Stéréotypes » qu'est-ce que c'est ?

Les stéréotypes désignent une image figée que l'on a d'un groupe. Ils peuvent être définis comme des croyances partagées généralisant une caractéristique, habituellement négative à tout un groupe. Avez-vous déjà entendu dire : « Les femmes ne savent pas conduire » ?

C'est un stéréotype, la caractéristique est généralisée à tous les membres du groupe des femmes.

Selon la loi, la discrimination c'est :

- Un **traitement inégalitaire** qui met la victime dans **une situation défavorable**.
- Dans un domaine reconnu par la loi : l'emploi, le logement, l'éducation, la santé, le service public ainsi que l'accès aux biens, aux bâtiments publics et privés et aux services.
- Sur la base d'au moins un des 23 critères reconnus par la loi.

(Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008) :

 Origine	 Sexe	 Situation familiale	 Lieu de résidence	 Apparence physique	
 Vulnérabilité économique	 Patronyme	 Grossesse	 Etat de santé	 Perte d'autonomie	
 Handicap	 Caractéristiques génétiques	 Mœurs	 Orientation sexuelle		 Identité de genre
 Age	 Opinions politiques	 Syndicalisme	 Ethnie/race (race)	 Religion	 Bizutage (subi ou refusé)
 Capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français			 Harcèlement (subi ou refusé)		

⁴ (Bourguignon, 2011)

Exemples de situations de discrimination :

« Une enseignante a refusé d'encadrer mon travail parce qu'elle n'accompagne que des personnes françaises. »

« Il m'a dit qu'il ne pouvait pas me donner un poste à hautes responsabilités parce que je suis une femme. »

« On ne m'a pas laissé entrer à une soirée étudiante sous prétexte que je suis en fauteuil roulant. »

Une même personne peut aussi être discriminée à cause de différentes caractéristiques personnelles : on parle d'«**intersectionnalité**» :

« Ils n'ont pas voulu que je m'inscrive à une activité parce que je suis une femme et noire. »

La loi rappelle aussi que la discrimination peut être **directe ou indirecte**.

- Directe : situation où une personne est traitée plus défavorablement à cause d'un ou de plusieurs critères reconnus par la loi (parce que c'est une femme, parce qu'elle n'est pas française, etc...)
- Indirecte : dispositif, critère ou pratique qui semble en apparence neutre mais qui peut défavoriser une personne par rapport à une autre en raison de l'un de ces critères :

« Mon entreprise n'attribue pas de primes aux personnes à temps partiel. Plus des trois quarts des personnes à temps partiel dans l'entreprise sont des femmes. »

Les discriminations ayant pour critère le sexe sont bien souvent le résultat du **sexisme**, une idéologie selon laquelle les femmes seraient inférieures aux hommes. Ce sexisme peut aussi entraîner des violences sexistes.

*Quel que soit le critère, **personne n'a le droit de discriminer**. La **discrimination est un acte illégal et condamné par la loi** (article 225-1 du code pénal).*

« *Qu'est-ce que t'as aujourd'hui ? T'as tes règles ?* » : *Violences sexistes, qu'est-ce que c'est ?*

Les violences sexistes recouvrent **toutes les violences commises envers une personne en raison de son sexe**. Les femmes sont majoritairement concernées mais les hommes peuvent l'être aussi. Ces violences sont bien souvent le résultat du sexisme, qui peut se manifester au travers de comportements, de propos ou d'écrits :

« C'est toujours aux femmes de l'équipe qu'il demande de faire le café pour les réunions. »

« Il m'a traité de sale pute. »

« Allez, on rigole. Fais- pas ta blonde ! »

Les violences sexistes ont différentes formes mais sont toutes **non consenties** et créent un **environnement humiliant, hostile et intimidant** pour la personne qui les subit :

« Il ne donne jamais la parole aux femmes en réunion. »

« Salope ! »

« Ils ont commencé à me siffler quand je passais devant eux. »

Le droit **sanctionne toutes les manifestations du sexisme** sur le fondement de plusieurs incriminations : l'injure à raison du sexe (art. 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse), la discrimination à raison du sexe, le harcèlement sexuel (art. 222-33 du Code pénal), l'outrage sexiste ((art. 621-1 du Code pénal) ou bien encore les agissements sexistes (art. 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, art. L. 1142-2-1 du Code du travail).

« Il m'a caressé les fesses sans me demander mon avis. » : les Violences sexuelles

Les violences sexuelles désignent tous les **actes sexuels** qui sont commis **avec surprise, violence, contrainte ou menace**. Ils sont **subis et non désirés** par la victime.

Exemple de gestes et d'activités à caractère sexuel imposés :

- Baisers à caractère sexuel non consentis	Exhibitionnisme : lorsqu'une personne montre ses parties génitales en public.
- Attouchements imposés sur des parties considérés comme intimes : (le sexe, les fesses, les seins, les cuisses et la bouche)	Voyeurisme : lorsqu'une personne observe l'intimité ou la nudité d'une autre personne ou d'un groupe de personnes à son/leur insu.
Masturbation de la victime par l'agresseur ou l'inverse.	Frotteurisme : comportement d'un individu qui recherche le contact physique avec des personnes non consentantes, dans des endroits publics. Exemple : une personne tente de frotter ses organes sexuels sur des inconnus dans le bus.
Production ou visionnement pornographique, publication non consensuelle d'une image intime, etc.	- Viol : Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur une personne ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. (Article 222-23 du code pénal).

L'importance du consentement

- ⊙ Le consentement doit être **réciproque**.
- ⊙ Une personne peut refuser et ne pas consentir au travers de ces paroles, des attitudes ou des écrits
- ⊙ Le consentement doit être explicite / Le refus de la personne peut ne pas être explicite : silence, demande d'aide à un tiers...
- ⊙ Le consentement peut être temporaire : la personne peut refuser alors qu'elle avait accepté avant
- ⊙ Le consentement doit être donné par la personne elle-même (personne ne peut le faire à sa place)
- ⊙ **Il ne peut pas y avoir de consentement** quand la **personne n'est pas consciente, en possession de tous ses moyens : en état d'ivresse, droguée, dort, en situation de choc, etc.**
- ⊙ Il n'y a pas de consentement si la personne est menacée (verbalement ou physiquement) ou contrainte.

« Ce n'est pas juste de la séduction ? »

Trois mots définissent et distinguent la séduction des violences sexuelles.

La séduction et le consentement c'est :

RESPECT

RECIPROCITE

EGALITE

Les violences sexuelles regroupent ainsi des situations où une **personne impose à une autre un/des comportements et/ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel**⁵. Ce n'est donc pas de la séduction mais une violence. Le harcèlement sexuel fait aussi partie de ces violences.

*Quelles que soient les circonstances, la **personne auteure** des violences est **la seule responsable** de ces actes condamnés par la loi (Article 222-23 et article 222-27 du code pénal).*

« Il n'arrête pas de me poser des questions sur ma vie intime et sexuelle. » : le Harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement, propos, geste ou écrit à **connotation sexiste ou sexuelle imposés** à une personne **de façon répétée** et humiliante, dégradante ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante (article 222-33 du code pénal)⁶.

Lorsqu'une personne exerce une **pression importante** sur une autre personne pour obtenir un acte de nature sexuelle, c'est aussi considéré comme du harcèlement sexuel même si ce n'est pas répété. Ceci est souvent nommé « chantage sexuel » :

« Il m'a dit que si je ne me laissais pas faire, je perdrais mon emploi. »

« Mon directeur de thèse m'a laissé entendre que si je n'acceptais pas son invitation au restaurant, je ne pourrais sans doute pas soutenir cette année. »

C'est aussi le cas si une personne exige un acte sexuel pour une tierce personne.

Exemples de comportements qui, **répétés**, peuvent constituer du harcèlement sexuel :

- Des remarques sur le physique et/ou la tenue vestimentaire qui mettent mal à l'aise :

« Que vous êtes sexy aujourd'hui, mademoiselle ! »

⁵ Violentomètre : un outil pour détecter les menaces de violences sexistes et sexuelles pour les jeunes couples : <https://cdn.paris.fr/paris/2020/03/12/88c9fe22f8a5c215b2730590a9289631.pdf>

⁶ Quelques applications gratuites pour lutter contre le harcèlement de rue : QuiVive : <https://quivive-app.com/>
The Sorority : <https://www.jointhesorority.com/> xxx faire un encadré pour ces app + AppElles ?

« Comment étiez-vous habillé hier soir pour dormir ? »

- Des confidences et/ou des questions sur la vie intime/sexuelle :
- Des propos obscènes, grivois, des avances et invitations répétitives, des demandes sexuelles explicites, voire le dénigrement du conjoint
- Une proximité intrusive, des sifflements, des regards insistants, des jeux de langue
- Adopter une gestuelle à connotation sexuelle, des attouchements même considérés sans connotation sexuelle (main sur l'épaule, dans les cheveux), tapes sur les fesses, bloquer au mur, baisers, actes sexuels mimés

Même si le harcèlement n'est pas dirigé vers une personne en particulier, le fait d'être dans un environnement sexiste constitue aussi du harcèlement sexuel :

« Elle a affiché des photos pornographiques partout dans le bureau qu'on partage. »

« Ils n'arrêtent pas de faire des blagues sexistes toute la journée. »

On parle aussi de harcèlement sexuel si plusieurs personnes ont des comportements, propos ou gestes à caractère sexuels, même si chacune n'a pas agi de façon répétée :

« Ils se sont tous mis à me faire des avances. Même si chacun ne l'a fait qu'une fois, c'était franchement pénible. »

Le harcèlement moral est une autre forme de harcèlement qui peut être lié au harcèlement sexuel.

*Quels que soient les liens entre les personnes (personnes enseignantes et étudiantes, supérieures hiérarchiques et collègues, entre camarades, famille...) et quelles que soient les circonstances (humour, intégration universitaire...) **aucune personne ne doit subir de harcèlement sexuel** (article 222-33 du code pénal).*

« Elle critique tout ce que je fais tout le temps. » : le Harcèlement moral.

Le harcèlement moral est un **enchaînement de propos et d'agissements hostiles** d'une personne envers une autre⁷. Il se définit aussi comme toute conduite abusive (comportements, paroles, actes écrits) qui peuvent atteindre la dignité, la personnalité et/ou l'intégrité physique et psychique d'une personne.

Des critères comme l'origine réelle ou supposée, la religion, l'orientation sexuelle, ou encore l'engagement syndical sont parfois utilisés comme motifs pour harceler.

Exemple d'agissements qui, **répétés**, peuvent constituer du harcèlement moral :

- Insulter, se moquer, répandre des rumeurs, utiliser des sous-entendus, des non-dits, des sarcasmes, critiquer de façon injustifiée, volonté de ridiculiser et d'humilier publiquement :

« Ma supérieure dénigre sans arrêt mon travail devant mes collègues. »

« Le prof passe son temps à nous dire qu'on est complètement nuls. »

- Pousser, contraindre, pincer, utiliser envers la personne des gestes de mépris (soupirs, regards méprisants, haussement des épaules, arrêt des conversations à son passage...)
- Surveiller en permanence une personne (faits, gestes, propos...), donner des tâches dévalorisantes, retirer des missions et/ou reclasser de façon injustifiée, sanctionner, exercer une pression disciplinaire et/ou donner des avertissements injustifiés
- Ne pas donner les informations de façon délibérée, exclure de façon injustifiée la personne, l'ignorer, refuser le dialogue :

« Certains camarades de promotion se sont mis d'accord pour ne pas me donner les informations envoyées par les profs. »

- Priver des outils de travail ; voler ; cacher ; racketter



Attention : Les reproches fondés et/ou les tensions passagères entre les personnes ne sont pas du harcèlement moral.

Aucun environnement, situation ou caractéristique personnelle ne justifie des faits de harcèlement moral, condamnés par la loi (article 222-33-2 du code pénal).

⁷ (Desrumaux, 2007)

Les Violences et le harcèlement en ligne

Même en ligne, les violences sexistes et sexuelles, l'incitation à la haine et à la violence et le harcèlement moral et sexuel sont punis par la loi (article R625-7, article 222-33-2-2 et article 222-16 du Code Pénal).

Ils peuvent se retrouver au travers de messages, de photos ou encore de vidéos.

Quand une ou des personnes utilisent leurs smartphones et/ou internet pour inciter à la haine : c'est de la cyber-haine. Quand le critère est celui de l'origine et/ou de la couleur de peau, on parle de cyber-racisme⁸. Quand c'est le sexe, on parle de cyber-sexisme :

« Il m'a traitée de salope sur un réseau social. »

Le sexisme reste une violence même en ligne. Insulter une personne sur son corps, répandre des rumeurs sur sa vie amoureuse, diffuser des photos d'elle avec des commentaires blessants ou encore prendre ou diffuser des photos intimes d'une personne sans son consentement sont du cyber-sexisme. Ces cyber-violences peuvent aussi concerner les couples :

« Mon copain a publié une photo de moi nue alors que c'était une photo privée. »

Même si la personne était d'accord pour être prise en photo, cela ne veut pas dire qu'elle veut que tout le monde la voie !

Le harcèlement en ligne peut se manifester par des messages insultants et humiliants à répétition, des diffamations, des appels malveillants répétés, une surveillance constante, l'isolement d'une personne ou encore des menaces.

« Elle n'arrête pas de dire sur Messenger qu'elle va me tabasser. »

« Il m'appelle tous les jours et laisse des messages effrayant sur ma boîte vocale. »

Le harcèlement sexuel peut aussi se retrouver en ligne : envoyer plusieurs fois des messages, vidéos et/ou photos à caractère sexuel :

« Elle m'envoie tous les jours des messages obscènes sur mon téléphone. »

*Une personne qui utilise un réseau social est **responsable de ce qu'elle publie**, même si elle ne fait **que re-poster ou re-publier**. Les violences en ligne sont punies au même titre que les violences.*

⁸ (Bliuc, A., Faulkner, N., Jakubowicz, A., & McGarty 2018)

Mythes et idées reçues

« Les violences sexuelles sont toujours commises tard le soir et dans des endroits sombres et isolés. »

➤ Les violences sexuelles peuvent avoir lieu de jour comme de nuit et ont lieu principalement dans des endroits privés comme le lieu de résidence de l'agresseur.

➤ Aucune tenue, propos ou comportement ne justifie qu'une personne soit la cible de violences sexistes et/ou sexuelles. La personne qui commet des violences est seule responsable de ses actes.

« La personne n'a qu'à s'habiller autrement si elle ne veut pas être victime de violences sexuelles. »

« Les agresseurs sont tous des hommes. »

➤ Bien que cela soit moins fréquent, les femmes peuvent aussi être les agresseurs dans le cas de violences sexistes et sexuelles.

➤ C'est bien souvent une personne connue de la victime qui est l'auteur de violences sexuelles et non pas un parfait inconnu ou inconnue.

« C'est impossible qu'une personne que je connais puisse commettre une violence sexuelle envers moi. »

« C'est un enseignant, c'est normal qu'il me traite comme ça. »

➤ Quel que soit le statut de la personne coupable et celui de la victime, aucun comportement, geste et/ou propos injurieux, sexiste, discriminant et/ou harcelant ne doit être toléré. L'abus d'autorité est de plus un facteur aggravant du point de vue pénal.

➤ Ce type d'argument ne fait que minimiser la responsabilité du coupable. Aucune situation affective, même douloureuse, ne justifie qu'une personne commette des violences.

« Il est malheureux depuis que son conjoint l'a quitté. »

« On fait la fête, c'est normal qu'on dépasse un peu les bornes mais c'est rien de méchant. »

➤ Quelles que soient les circonstances, même pendant une fête, il est important de respecter chaque personne. Les dérapages lors des événements festifs n'échappent pas à la loi.

« Elle est saoule donc elle est forcément d'accord. »

➤ Le fait qu'une personne soit inconsciente parce qu'elle dort, qu'elle est saoule ou droguée rend impossible tout consentement.

« Je suis tout le temps stressée, épuisée et j'ai peur. » : les conséquences et les manifestations chez les personnes victimes de Violences sexistes et sexuelles, de Discriminations et de Harcèlements.⁹

Vous pouvez ou pourriez vivre :

- des sentiments de tristesse, de honte, de culpabilité, de colère, de rage ;
- des problèmes psychologiques tels que l'anxiété, la détresse, la dépression, une baisse d'estime de soi et de la motivation, des sentiments de découragement, de solitude, de menace et de vulnérabilité ;
- de la fatigue, des maux de tête, de l'hyper-vigilance, des problèmes de sommeil ;
- une détérioration de vos performances académiques ou professionnelles ;
- des difficultés dans vos relations avec vos proches, vos amis et vos connaissances ;
- des problèmes de dépendance à l'alcool, aux drogues, aux médicaments, aux jeux ;
- Des troubles de l'alimentation comme la boulimie ;
- Des idées suicidaires, des comportements d'automutilation, du ressentiment ou des sentiments contradictoires envers la personne à l'origine de cette situation.

*Ces conséquences sont partagées par la plupart des victimes mais dépendent aussi de la situation particulière de chaque personne. Si vous êtes affectée, il est important de **demander de l'aide***

⁹ (Carter, 2007 ; Kowalski et al., 2020 ; Tisserant & Bourguignon, 2016).

DÉCIDER D'EN PARLER

Parler de ces situations est une chose difficile pour la plupart des victimes. Plusieurs éléments peuvent les empêcher de dévoiler les faits et les contraindre à garder le silence.¹⁰

Il est probable que

- Vous avez l'impression que c'est de votre faute si vous êtes dans cette situation ;
- Vous avez peur de la personne coupable et de ses représailles ;
- Vous avez honte de ce qui vous arrive ;
- Vous avez peur de ne pas pouvoir sortir de cette situation ;
- Vous avez peur qu'on ne vous croie pas ou ne vous prenne pas au sérieux ;
- Vous craignez de passer pour une personne fautive de trouble, pleurnicharde ou hypersensible ;
- Vous craignez les réactions de votre entourage et de vos proches ;
- Vous éprouviez de la douleur et de la peur de revivre cette situation ;
- Vous ressentez du stress et appréhendez les démarches judiciaires ;
- Vous ne souhaitez pas condamner la personne en cause ou compromettre ses études ou sa carrière.

*Dévoiler cette situation est nécessaire pour **recevoir de l'aide** mais aussi pour **mettre fin à ces agissements** dans l'intérêt général et protéger d'autres victimes actuelles ou à venir.*

¹⁰ (Bourguignon, 2011, Kaiser & Miller, 2004 ; Rebzani & de Koning, 2009).

Pourquoi choisir de **briser le silence** ?

Parler de votre situation peut permettre :

- que cela s'arrête ;
- de vous faire comprendre, aider ; et accompagner pour sortir de cette situation
- de vous préserver ;
- de bénéficier de conseils et d'outils pour réduire les conséquences de cette situation ;
- d'avancer et de surmonter cette situation ;
- de protéger d'autres victimes potentielles.

Parler de votre situation **à une personne de confiance** est **déjà un premier pas** pour en sortir.

Que faire en tant que **témoin** ?

Que vous soyez proche, collègue, camarade de promotion, enseignant ou enseignante ou encore responsable hiérarchique, vous pouvez aider la personne victime de VDH.

Détecter les VDH (Violences sexistes et sexuelles, Discrimination et Harcèlement)

Bien souvent, les victimes préfèrent garder le silence. Toutefois, il vous est possible de détecter des signes indiquant qu'une personne est victime de VDH : des changements importants dans le comportement, dans les habitudes, des absences et/ou des retards répétés, des blessures physiques ou encore la baisse de la performance académique ou professionnelle (voir « Conséquences et manifestations chez les victimes de VDH », p. 11).

Même si les indices sont probants pour vous, il est nécessaire de **demander clairement à la personne si elle est victime de VDH** en faisant preuve d'empathie, sans la mettre mal à l'aise.

Si la personne se confie à vous, il est important :

- d'être à l'écoute ;
- de croire la victime et de ne pas la juger ni de la blâmer ;
- de la soutenir et de la respecter ;

« Je te crois, tu as bien fait de m'en parler. »

« Il est le coupable ou elle est la coupable, la loi l'interdit. »

« Ce n'est pas de ta faute. »

- de comprendre ses émotions et ses besoins ;
- de lui donner du temps et de la laisser prendre ses décisions.

Informez la personne victime des démarches qu'elle peut entreprendre. Orientez-la vers la cellule VDH, le Service de santé universitaire (SSU) ou le Service de santé au travail universitaire (SSTU) selon que la personne étudie ou travaille à l'UA ou encore vers des structures externes (voir partie « Contacts » page 25).

Si vous êtes **témoin direct des faits, vous pouvez :**

- 1) Éloigner la victime du coupable ou de la coupable et lui proposer de s'asseoir dans un endroit calme.
- 2) Interpeller directement la personne en cause si cela ne vous met pas en danger physiquement, en lui faisant savoir que ses propos ou ses agissements sont inacceptables.
- 3) Le mieux est de demander de l'aide auprès d'une personne de confiance et/ou détenant de l'autorité (élu étudiant ou élue étudiante, enseignant ou enseignante, responsables administratifs...).
- 4) En cas d'urgence absolue, contacter les urgences médicales ou les services de police.
- 5) Garder une trace des faits par écrit (date, lieux, faits, personnes...) et les propos exacts « il ou elle a dit : ... »
- 6) **Avec l'accord de la personne**, établir les faits par une déclaration datée et signée (modèle de lettre en annexe).
- 7) **Faire appel à la cellule VDH.**



Il est important que vous **respectiez la confidentialité des faits et l'identité des personnes impliquées afin de protéger la victime et la personne mise en cause**. Il ne faut donc pas publier ce qui s'est passé sur les réseaux sociaux ni en parler aux collègues ou aux camarades.

*En tant que témoin, le seul fait d'écouter la victime, de demander de l'aide et/ou de la diriger vers une instance compétente est un **acte de solidarité important**.*

« Comment réagir sur le moment face une situation de VDH ? »

Lorsqu'une personne a un comportement, des gestes et/ou des propos sexistes, sexuels, discriminatoires ou harcelants qui vous mettent mal à l'aise, vous pouvez¹¹ :

- Énoncer le problème, dire clairement que vous n'êtes pas d'accord avec ce type de comportements, gestes et/ou propos et que vous voulez que cela cesse immédiatement ;
- Demander de l'aide (interpeller un ou une collègue ou camarade, ou une personne de confiance) ;
- Si la personne vous attaque physiquement, vous défendre¹² ;
- Vous mettre en sécurité en vous éloignant de la personne ;
- En cas d'urgence, vous pouvez envoyer un SMS au 114, contacter les urgences médicales ou les services de police (112) ;
- Si vous avez été agressée, se rendre à l'hôpital pour un constat médico-légal (voir coordonnées dans ce guide pour Angers) ;
- ,Conserver l'ensemble des éléments qui pourront servir de preuves : écrites (mots ou lettres, mails, sms...), photos, enregistrements audio ou vidéo, mais aussi certificats médicaux¹³ ;
- Interpeller la **cellule VDH de l'UA**, **les services de santé universitaires** (SSU, SSTU), le cas échéant les représentants syndicaux et le CHSCT ou, si vous ne le souhaitez pas, une association d'aide aux victimes extérieure à l'université, en particulier France-victimes 49.

Cas de harcèlement :

- Vous exposer le moins possible à la personne auteure de ces faits. S'il est nécessaire de la voir, il vaut mieux la rencontrer dans un lieu public et/ou avec une personne de confiance ;
- *Pour les agents de l'établissement et les personnes en stage* : vous pouvez demander un arrêt de travail auprès de votre médecin traitant en raison de la dégradation de votre santé psychique et/ou physique. Le certificat médical donné mentionnera le harcèlement moral ou sexuel, les symptômes ainsi que les traitements prescrits. Ce certificat vous sera utile si vous décidez d'engager des procédures. Le volet 1 qui comporte le motif de l'arrêt n'est jamais transmis à l'employeur mais doit être conservé par vous. Si vous souhaitez dénoncer ces faits à votre employeur, vous

¹¹ Concernant les agressions sexuelles, le CFCV propose des dépliants pour vous aider, en anglais (<https://cfcv.asso.fr/wp-content/uploads/2019/07/de%CC%81pliant-anglais-pour-victimes-dAGS.pdf>) et en espagnol (<https://cfcv.asso.fr/wp-content/uploads/2019/07/espagnol-de%CC%81pliant.pdf>)

¹² Cours d'auto-défense au SUAPS de l'UA : <https://www.univ-angers.fr/fr/vie-des-campus/sport/activites/sports-de-combat/self-defense.html>

¹³ Pour des conseils plus précis sur la rédaction du récit et la constitution de preuves, vous pouvez demander l'aide d'un ou d'une juriste, notamment au sein d'une association d'aide aux victimes, comme l'[AVFT](#), [France Victimes](#) ou le [CIDFF](#) (voir contacts dans ce guide).

trouvez un modèle de lettre en annexe (modèle de lettre pour le harcèlement sexuel) ;

- Dès que possible, pensez à écrire sur un support personnel comment et quand la situation a commencé (un comportement étrange), les comportements, propos ou écrits qu'a eu la personne envers vous ainsi que les démarches que vous avez entreprises s'il y en a eu (parler à une autre personne de la situation, absence aux cours/arrêt maladie...). Pensez à écrire aussi les effets de cette situation sur votre santé (dépression, stress...).
- Conserver l'ensemble des preuves : capture d'écran des messages et/ou photos sur les réseaux sociaux, mails, SMS, enregistrements audio ou video... ;
- Faire constater les faits par un témoin (modèle de lettre en annexe) ;
- Interpeller la **cellule VDH de l'UA**, les services de santé universitaires (SSU, SSTU), le cas échéant les représentants syndicaux et le CHSCT ou, si vous ne le souhaitez pas, une association d'aide aux victimes extérieure à l'université.

Vous êtes libre de choisir votre interlocuteur et à qui vous confier. Il est aussi possible de parler simultanément de votre situation à plusieurs personnes de votre choix.

Agents de l'établissement : la loi vous protège contre la discrimination faisant suite au témoignage de harcèlement sexuel et ce quelles que soient les suites du signalement (article 225-1-2 du code pénal). Si vous souhaitez solliciter la mesure de protection fonctionnelle, vous devez écrire au Président de l'université et apporter les éléments objectifs justifiant votre demande.

*Il est bien souvent difficile de savoir comment réagir sur le moment : la peur, la surprise ou encore le sentiment de vulnérabilité peuvent paralyser une personne et l'empêcher de réagir. Quelle que soit ou ait été votre réaction, **la personne auteure des VDH est la seule coupable.***

QUI CONTACTER À L'UA ?

La cellule VDH : écoute et accompagnement des victimes et des témoins.

cellule.violences@listes.univ-angers.fr

Que vous soyez étudiant, étudiante, doctorant, doctorante ou membre du personnel, victime ou témoin, la cellule vous accompagne et vous conseille. Elle reçoit les plaintes et les témoignages qui concernent toutes les situations de violences, de discriminations et de harcèlement sexuel auxquelles vous auriez pu être confrontée, dans et hors de la vie universitaire, présents ou passés. La cellule vous conseille et vous oriente vers les experts et les autorités compétentes.

La cellule travaille aussi avec la Commission Égalité et a pour mission d'informer, de veiller et de prévenir les VDH.

Engagements :

- **Ecoute**
- **Absolue confidentialité**
- **Accompagnement personnalisé**
- **Secret professionnel**

« Qui reçoit mon signalement ? »

Catherine Passirani, vice-présidente chargée de l'Égalité et Julia Pironin, gestionnaire d'instances à la cellule institutionnelle et secrétaire de la cellule VDH.

Sur la base de votre accord, les données confidentielles sont gardées 5 ans à partir de la prise de contact avec la cellule. Elles sont conservées sur des serveurs internes dont l'accès est restreint. Vous disposez de droits sur les données vous concernant, notamment de rectification et de suppression. Pour exercer ces droits, contactez le secrétariat de la cellule : cellule.violences@listes.univ-angers.fr.¹⁴

« Qui compose la cellule ? »

Des personnes chargées de l'égalité, des médecins, des assistantes sociales et personnels non médicaux sont les membres nommés de la cellule. Des représentantes et représentants des instances (CHSCT, CPE, CCP), des étudiantes et étudiants, des doctorantes et doctorants ainsi des enseignantes chercheuses et enseignants chercheurs sont des membres élus. Les personnes qui la composent peuvent changer d'une année à l'autre. Quelles soient professionnelles de la santé ou du travail social ou pas, toutes les personnes membres de la cellule ont reçu une formation à l'écoute et à l'accompagnement des violences, discriminations et harcèlement¹⁵.

Lorsque vous signalez une situation relevant de VDH à la cellule, seules les deux personnes qui reçoivent ce signalement connaissent votre identité. **Votre anonymat est maintenu vis-à-vis des autres membres de la cellule.** Si un rendez-vous est proposé avec un binôme de la cellule, l'anonymat est alors levé entre le binôme et vous. Ceci vous permet de refuser la présence de tel ou tel membre de la cellule dans le binôme, quelle qu'en soit la raison.

« Est-ce que le fait de signaler les faits mettra en danger mon travail ? »

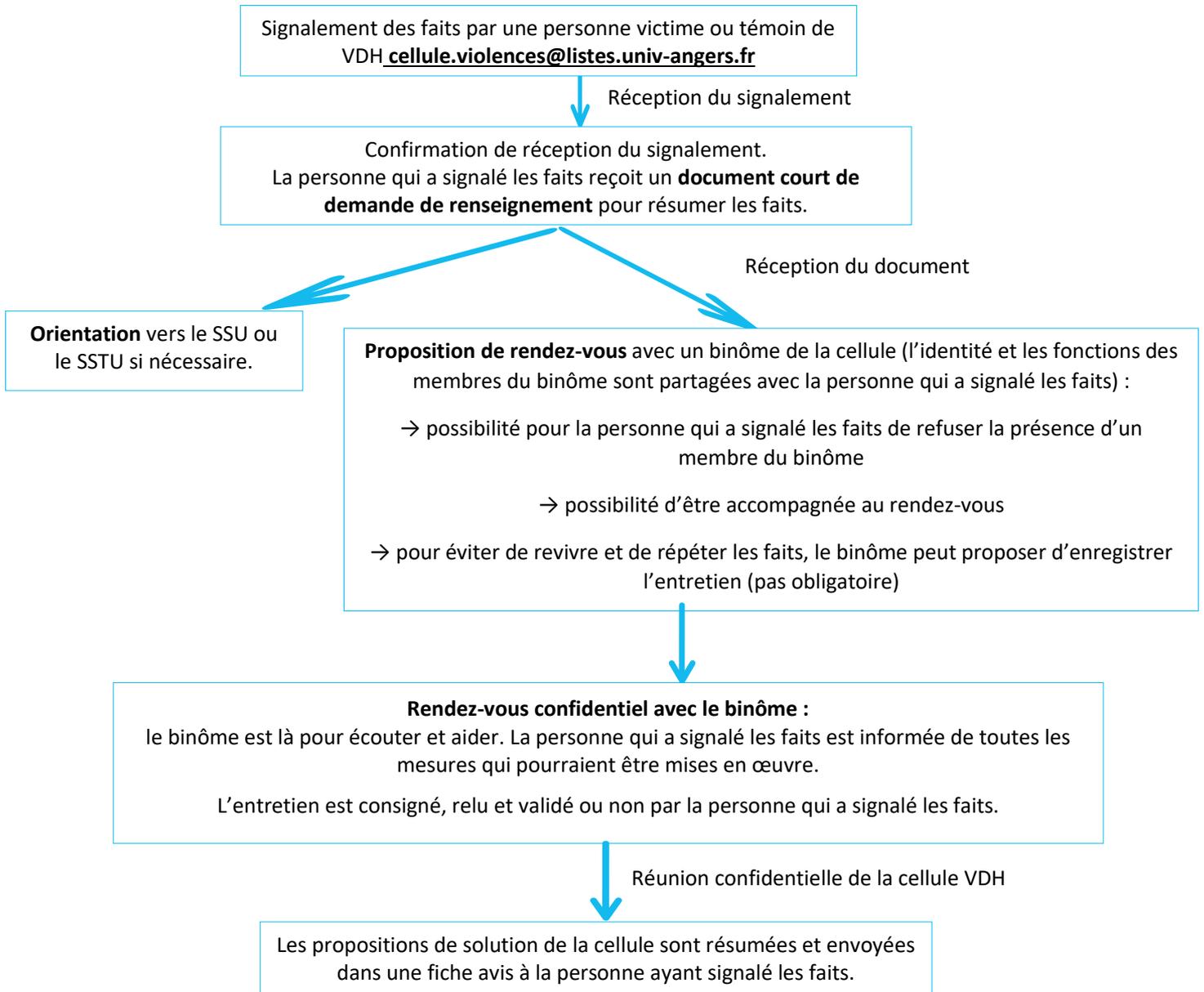
La cellule veille à ce que les solutions proposées préservent votre année universitaire, votre réussite de stage, vos travaux de recherche ou encore votre carrière. Elle peut pour cela proposer une médiation ou vous proposer de contacter des responsables tout en vous protégeant.

¹⁴ Pour contacter le délégué à la protection des données de l'Université, rendez-vous sur la page <https://www.univ-angers.fr/fr/index/donnees-personnelles.html>

¹⁵ En particulier la formation dispensée par le réseau [VSS formation](#).

La cellule n'est **pas une instance disciplinaire**. Elle est là pour vous écouter, vous aider et vous accompagner. Elle pourra s'occuper des démarches avec vous si la saisine de la section disciplinaire est nécessaire. Elle pourra vous conseiller quant aux démarches judiciaires à mener en vous dirigeant vers une association d'aide aux victimes

« Une fois que j'ai signalé, comment ça se passe ? »



*La cellule vous écoute et vous accompagne dans le respect de votre volonté, quelle que soit l'issue que vous donnez à votre signalement. **Aucune de ces étapes ne vous sera imposée.***

Actrices et acteurs de l'Égalité à l'UA

Outre la cellule VDH, d'autres dispositifs existent à l'UA pour vous aider et vous accompagner. N'hésitez pas à vous adresser à :

- La Mission Égalité :

La Mission a pour objectif de favoriser l'inclusion et la diversité au sein de l'UA et de lutter contre toutes les formes de discriminations. Composée d'un chargé de mission égalité (David Niget actuellement) et animée par la Commission Égalité, elle travaille aussi avec les référentes et référents Racismes et antisémitisme et Handicap ainsi que la Cellule VDH.

Coordonnées : mission-egalite@univ-angers.fr

- Les Référents

- Le référent racisme et antisémitisme :

Le référent pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme a trois fonctions principales au sein de l'UA. Il recueille la parole des victimes de racisme et les oriente, il mobilise les acteurs de l'université sur le sujet et est force de proposition au sein de la Commission Égalité et, enfin, il organise chaque année la semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme au mois de mars.

Il est également en contact avec les instances interministérielles sur le sujet dans un objectif d'échanges et de mutualisation entre universités.

Coordonnées de l'actuel référent : jimmy.charruau@univ-angers.fr

- Référente et Chargée de mission handicap :

La référente handicap accueille, assiste et accompagne les étudiantes et étudiants en situation de handicap afin de répondre au mieux à leurs besoins et d'organiser leur accessibilité aux savoirs ainsi qu'à la vie étudiante.

La Chargée de mission handicap coordonne les acteurs et actrices et propose des dispositifs et des actions afin d'améliorer l'accessibilité à l'UA.

Coordonnées de la chargée et la référente handicap actuelles :

claire.mandin@univ-angers.fr et marlene.touzeau@univ-angers.fr

- Le SSU (Service de Santé Universitaire) :

Le service propose des consultations, l'évaluation de situations et si nécessaire une orientation vers des structures associatives et médicales. Il est constitué d'une équipe pluridisciplinaire compétente composée de médecins, infirmières, d'un psychiatre, d'une psychologue, d'une diététicienne et d'une assistante sociale. Toutes les consultations sont gratuites et confidentielles. Elles s'adressent aux personnes étudiantes d'Angers et des écoles conventionnées. Les consultations psychologiques peuvent se faire en français ou en anglais.

Coordonnées :

Angers Campus de Belle Beille 2 bd Lavoisier (ouvert du lundi au vendredi, 8h45 à 17h45)

02 41 22 69 10 et secretariat.sumpps@contact.univ-angers.fr

Plus d'informations : <https://www.univ-angers.fr/fr/vie-des-campus/sante.html>

Personnes en doctorat : le SSU est là pour vous, quel que soit le mode de financement de votre thèse (bourse, CIFRE, sans financement, doctorantes et doctorants étrangers, cotutelle etc...)

- Le SSTU (Service de Santé au Travail Universitaire) :

Le rôle du SSTU est de conseiller l'administration et les agents afin de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail. Il s'agit aussi d'effectuer un suivi médical des personnels de l'université. Le SSTU accueille les situations de violences, harcèlement sexuels, moral, les discriminations et peut orienter avec le consentement des agents vers la cellule VDH.

Notre service se compose d'une équipe pluridisciplinaire qui permet une prise en compte de la santé physique, mentale ainsi que la dimension sociale de la personne avec deux médecins, une psychologue clinicienne, une psychologue du travail, une infirmière, une assistante sociale et une secrétaire.

Coordonnées : secretariat-sstu@univ-angers.fr , 02 41 22 69 29

- Pour les *étudiants et étudiantes en santé* :

Afin de lutter contre les situations de harcèlement, la Faculté de Santé a mis en place une cellule d'écoute et d'aide SSH (Stop, Santé, Harcèlement). Cette cellule soutien, accompagne et écoute les étudiants et étudiantes en santé confrontées à des situations de violence et de harcèlement. Les étudiantes et étudiants en santé peuvent, au choix, s'orienter vers cette cellule ou vers la cellule VDH de l'UA.

Informations : <https://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/faculte-de-sante/espace-etudiant/stop-sante-harcelement.html>

Coordonnées : santeharcelement@contact.univ-angers.fr

Référentes UFR Santé :

- Département Médecine : begohier@chu-angers.fr 02 41 73 58 03
- Département Pharmacie : isabelle.baglin@univ-angers.fr

- Pour les *étudiants et étudiantes de Cholet* :

La cellule VDH peut organiser avec vous un rendez-vous sur le site de Cholet ou en visio si cela semble pertinent. Pour des questions d'ordre général ou trouver un relais, vous pouvez vous adresser à l'administratrice du campus.

Coordonnées : anne-sophie.hocquet@univ-angers.fr, 02 44 68 82 00

- Pour les *étudiants et étudiantes de Saumur* :

La cellule VDH peut organiser avec vous un rendez-vous sur le site de Saumur ou en visio si cela semble pertinent.

Pour des questions d'ordre général, vous pouvez vous adresser à la mission égalité.

Coordonnées : mission-egalite@univ-angers.fr

« Je ne suis pas sûr ou sûre d'être dans une situation de violence sexiste, sexuelle, de discrimination ou de harcèlement. »

Il est fréquent de sous-estimer la gravité des violences que l'on a subi, c'est une réaction de défense tout à fait normale. Mais ces violences peuvent nous nuire à plus long terme, se reproduire, toucher d'autres personnes. Il est important de les signaler. Dans le doute, n'hésitez pas à en parler à une personne de confiance et compétente à l'UA ou en externe pour vérifier si votre situation relève de VDH. Quelle que soit l'interlocutrice ou l'interlocuteur choisi, des personnes sont là pour vous écouter et vous aider à mieux comprendre votre situation.

« JE VEUX ÊTRE AIDÉE ET RÉTABLIE DANS MON DROIT » : LES PROCÉDURES QUE VOUS POUVEZ ENTAMER.

Les procédures pénales

Les délais pour engager une action publique sont de 6 ans à compter des derniers faits (actes, gestes, propos) dans le cas de violences sexistes et sexuelles¹⁷, de discriminations et de harcèlements. Passés ces délais, la plainte n'est plus recevable mais vous pouvez la déposer.¹⁸ Si l'auteur est inconnu (par exemple sur internet ou si vous ne vous souvenez plus, ce qui arrive dans des cas de très fort stress), il est possible de déposer plainte contre X.

Sachez qu'avant d'entamer ces procédures, vous pouvez prendre gratuitement un avis juridique et être accompagnée dans vos démarches auprès d'associations comme France victime (qui dispose d'un lien privilégié avec les services du procureur), le CIDFF ou tout lieu d'accès au droit (voir les coordonnées dans ce guide).

Il existe 4 différents dépôts de plainte :

- La plainte au commissariat de police ou à la gendarmerie, « plainte-simple » sur place :

Elle peut prendre plusieurs heures et il est possible d'y aller accompagnée mais le recueil du témoignage se fait seul avec l'officier ou l'officière. La réception de la plainte ne peut pas vous être refusée.

L'officier ou l'officière posera des questions pour connaître les détails des faits. Vous pouvez refuser de répondre à certaines questions si vous considérez qu'elles n'ont pas de lien avec le motif de votre plainte (des questions sur la vie intime par exemple).

¹⁷ Le délai de prescription pour viol est quant à lui de 20 ans.

¹⁸ Les témoignages peuvent être versés à un dossier ce qui peut s'avérer utile lorsqu'ils sont plusieurs à dénoncer une même personne.

A la fin de l'entretien, un procès-verbal vous est remis pour une relecture. Il faut faire bien **attention aux mots qui sont utilisés et au contenu de la plainte**. Vous pouvez modifier ce procès-verbal ou apporter des précisions ; prenez votre temps. S'il est conforme à votre déposition orale, vous pouvez alors le signer. Un examen aux urgences médico-judiciaires peut s'en suivre. L'officier ou officière peut procéder d'office à une enquête préliminaire pour compléter votre témoignage puis transmettre la plainte au procureur ou à la procureure de la République du tribunal de grande instance du lieu des faits.

- La plainte au procureur ou à la procureure de la République dite aussi « plainte-simple » par courrier :

Un courrier recommandé avec accusé de réception doit être envoyé au procureur ou à la procureure de la République du tribunal de grande instance du lieu où se sont déroulés les faits¹⁹. Ce courrier contient : la plainte datée et signée et une copie des pièces du dossier. Cette personne pourra alors saisir la police ou la gendarmerie pour mener une enquête préliminaire.

- La plainte avec constitution de partie civile :

Elle intervient s'il y a un classement sans suite d'une plainte simple ou si après 3 mois il n'y a pas de réponse du procureur ou de la procureure de la République.

Il faut envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception au doyen ou à la doyenne des juges d'instruction du tribunal de grande instance du lieu des faits. N'hésitez pas à demander un avis juridique lors de la rédaction de cette lettre.

- La citation directe :

Procédure exceptionnelle qui consiste à convoquer directement la personne mise en cause devant le tribunal correctionnel pour un jugement. Elle permet de gagner du temps mais ne s'applique qu'aux infractions les moins graves. N'hésitez pas à vous faire accompagner par une personne compétente (un avocat ou une avocate par exemple).

Sachez que ce type ces procédures pénales s'inscrivent dans une perspective à long-terme.

« Je n'ai pas les moyens d'être accompagné par un avocat ou une avocate. »

Si vos ressources financières sont limitées, vous pouvez bénéficier de l'aide juridictionnelle pour que l'État prenne en charge une partie voire la totalité des frais. Il faut faire la demande auprès du bureau d'aide juridictionnelle pour votre domicile²⁰ avec des pièces justificatives²¹ avant ou après le début de la procédure.

¹⁹ Annuaire des tribunaux de grandes instances : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/>

²⁰ Tribunal judiciaire d'Angers, rue WALDECK ROUSSEAU 49043 ANGERS - accueil-angers@justice.fr

²¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>

Quelle que soit la ou les procédures que vous souhaitez entamer, il est conseillé de **se faire accompagner par une personne compétente** (associations, avocat ou avocate...).

Les procédures disciplinaires

Dans les établissements publics comme l'Université d'Angers, des sanctions disciplinaires peuvent être prises contre les personnes auteures des faits. Ces faits peuvent avoir eu lieu à l'université mais aussi concerner des événements en lien avec la vie universitaire : soirée étudiante, colloque - y compris à l'étranger, soirée privée, etc.²² Les procédures dépendent du type d'établissement de ces personnes et de leurs statuts.

Dans tous les cas il sera nécessaire d'envoyer un courrier avec accusé de réception. Ce courrier doit présenter les faits reprochés, un dossier avec le récit circonstancié des faits et des éléments pour l'étayer (témoignages, preuves...). Ci-dessous sont résumés le **type de demande** à joindre dans le courrier ainsi que les **destinataires selon le statut de la personne auteure des faits** :

L'auteur ou auteure des faits est...				
	Étudiante ou enseignante dans une université publique	Personnel BIATTS ²³	Personnel d'un organisme de recherche	Enseigne en milieu hospitalo-universitaire
Quelle demande ?	Demande explicite de saisine de la section disciplinaire	Demande explicite de lancement de la procédure disciplinaire		
Destinataire du courrier	Le président ou la présidente de l'établissement			Les ministères chargés de la santé et de l'enseignement supérieur
Si absence de réponse ou de procédure lancée	Recours au recteur ou rectrice de l'académie	Recours au recteur ou rectrice pour le personnel AENES Recours au ou à la ministre de l'ESR pour le personnel ITRF	Recours au ministre ou à la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche.	

²² Décision du Conseil d'Etat n°410644 du 27 février 2019 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000038179926&fastReqId=492607448&fastPos=1>

²³ L'acronyme BIATTS (personnes bibliothécaires, ingénieures, administratives, techniciennes, personnels sociaux et de santé) fait référence aux personnels non-enseignants.

Vous trouverez un modèle de courrier de demande de procédure disciplinaire en annexe. Pour plus d'informations sur la procédure disciplinaire, vous pouvez consulter le site et le guide pratique du Clasches²⁴.

*Dans les établissements publics comme l'Université d'Angers, la **procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale**. Vous pouvez tout à fait entamer une des deux procédures ou les deux à la fois.*

Le CHSCT

Chaque université est dotée d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il a pour mission de contribuer à la protection des personnels et des usagers/usagères, y compris des risques de harcèlement sexuel.

Un registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et agentes et des usagers et usagères qui peuvent y consigner des faits qu'ils et elles jugent porter atteinte à la sécurité et aux conditions de travail. Ce registre est normalement à l'accueil de l'établissement : c'est là qu'il peut être consulté et/ou rempli.

En dénonçant une situation de harcèlement sexuel que vous avez subie ou dont vous avez été témoin dans le registre du CHSCT, vous informez les représentant-e-s du personnel au CHSCT de l'existence d'un danger. Il leur appartiendra de solliciter le président ou la présidente de l'établissement pour saisir la section disciplinaire.

Le tribunal administratif

Lorsque des personnes agentes de la fonction publique ou usagères souhaitent contester des décisions des administrations (ou absence de décision) il est possible d'engager une procédure au tribunal administratif. C'est le cas par exemple :

- lorsque vous souhaitez contester des décisions concernant votre travail (mutation, sanction...) prises par votre administration après avoir dénoncé les faits dont vous étiez victime ou témoin ;
- lorsque la section disciplinaire n'a été saisie suite à votre demande ;
- lorsque votre administration ne vous a pas accordé la protection fonctionnelle suite à votre demande justifiée ;
- lorsqu'aucune enquête n'a été menée suite à votre déclaration sur le registre de santé et de sécurité au travail du CHSCT ;

Il est possible de demander l'annulation de la décision et des indemnités pour le préjudice subi.

Comment faire ?

Il faut envoyer une requête dans un délai de deux mois après la notification de la décision. Si une décision n'a pas été notifiée, l'absence de réponse après deux mois est considérée comme un refus : c'est à partir de cette date-là que vous disposez de deux mois pour saisir le tribunal administratif.

²⁴ Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur <https://clasches.fr>

La requête écrite précise la décision contestée et les faits ainsi qu'une copie des pièces justificatives. Cette requête doit être assortie d'un timbre fiscal et être remise au greffe du tribunal administratif ou envoyée par courrier recommandé avec accusé de réception.

S'INFORMER ET SE FORMER

Vous pouvez répondre aux différentes enquêtes sur les VDH proposées à l'échelle nationale ou locale par différents acteurs (mission égalité, chercheuses et chercheurs, stagiaires, syndicats, associations...)

- Le Mois du genre :

Tous les mois de mars, l'UA propose un festival intitulé la Mois du Genre, qui propose des événements gratuits et ouvert à toutes et à tous autour de l'égalité de genre. Au programme : des échanges avec le grand public, des scientifiques et des artistes.

Pour plus d'informations : <https://moisdugenre.univ-angers.fr/>

Ces propositions de formations sont susceptibles d'évoluer. Pour vous tenir informée et informé des actions de formation proposées par la Mission Égalité : <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/mission-egalite.html>

- L'association NousToutes propose des formations gratuites en direct ou en replay sur les violences sexistes et sexuelles :
<https://www.noustoutes.org/inscription-formations/>

Retrouvez les textes de loi relatifs aux VDH sur le site de Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Pour proposer une suggestion et/ou actualiser une information dans ce guide, vous pouvez nous écrire à mission-egalite@univ-angers.fr

CONTACTS EXTERNES

Je fais face à une situation de violence sexiste, sexuelle et/ou de harcèlement sexuel :

<p>"Je me sens perdu ou perdue " : informations, écoute et accompagnement.</p>	<p>"J'ai besoin d'informations et de conseils juridiques."</p>	<p>"J'ai besoin d'aide médicale."</p>	<p>"J'ai besoin d'être hébergé ou hébergée."</p>
<p>AAVAS (Association d'Aide aux Victimes d'Abus Sexuels) : aavas.asso@gmail.com 02 41 36 02 07 07 67 19 01 85 Angers : 8, rue Ambroise Paré Cholet : 26 rue Louis Marie Grignon de Montfort.</p>		<p>Centre Flora Tristan : 02 41 35 38 43 Angers : Centre Flora Tristan 4 rue Larrey (ouvert le lundi, mardi et jeudi 8h30-17h30, mercredi 8h30-18h ou 17h30 pendant les vacances de Noël et d'été, vendredi 8h30-16h30).</p>	
<p>CIDFF 49 : 02 41 86 18 04 (lundi-vendredi 8h30-12h30) Contact en ligne : https://maineetloire.cidff.info/contact/p-24 Angers : 3 rue André Maurois.</p>			
<p>France victimes 49 : contact@france-victimes49.com 02 41 20 51 26 Angers : Tribunal judiciaire rue Waldeck Rousseau Saumur : Tribunal judiciaire de Saumur Place Saint-Michel</p>			
<p>Centre Flora Tristan : 02 41 35 38 43 Angers : Centre Flora Tristan 4 rue Larrey</p>			
<p>Planning familial de Maine-et-Loire : planningfamilial49@orange.fr 02 41 88 70 73 Accueil physique sur rendez-vous Angers : 3 rue André Maurois Saumur : Espace Jean Rostand - 330 Rue Emmanuel Clairefond</p>			
<p style="text-align: center;">Solidarité femmes 49 (SOS femmes 49) : accueil@sosfemmes49.fr</p> <p style="text-align: center;">Pour les violences au sein du couple, au sein de la famille</p> <p>39 19 (numéro d'écoute national anonyme et gratuit : lundi-vendredi 9h-22h et samedi, dimanche et jours fériés 9h-18h)</p> <p>02 41 87 97 22 Pour les entretiens téléphoniques sans rendez-vous : (lundi, mercredi et vendredi matin, 9h30-12h et mardi et jeudi, 14h-16h30)</p> <p style="padding-left: 40px;">Angers : 2 allée Georges Pompidou (lundi-vendredi, 9h-12h et 14h-17h, fermé le mardi matin)</p> <p style="padding-left: 40px;">Cholet : Centre social Pasteur 1 rue docteur Emile Maillard /quartier Bretagne (tous les mercredis 9h-12h et 14h-17h)</p> <p style="padding-left: 40px;">Saumur : Maison des solidarités 25 bis rue Seigneur (1ers et 3ème jeudis du mois, 14h-17h) (voir autres permanences ci-dessous)*</p>			

Qui sont ces associations et centres ?

- AAVAS (Association d'Aide aux Victimes d'Abus Sexuels) : AAVAS propose une prise en charge

psychologique et sociale gratuite, confidentielle et sur rendez-vous. L'association est présente sur Angers et propose une permanence sur Cholet le 1er et le 3ème mercredi de chaque mois.

Pour s'y rendre en bus : bus de Cholet - Arrêt Les Halles pour les lignes 10, 11, 12, 13, 14, 15 et 16 Arrêt De Gaulle ligne 1

Site web de l'association : <https://aavas.fr/>

- Centre Flora Tristan : le centre propose des **consultations médicales confidentielles** (gynécologie, contraception, IVG...) et des **entretiens confidentiels** avec des **conseillères conjugales** (couples, agressions physiques, morales, sexuelles). Des mercredis portes-ouvertes (14h-18h) sont organisés pour proposer des **consultations gratuites et sans rendez-vous.**

Site web du Centre : <https://www.chu-angers.fr/offre-de-soins/centre-flora-tristan-97513.kjsp>

- CIDFF 49 (Centre d'Information des Droits de la Femme) : le centre fournit des **informations sur le droit** des familles, le droit du travail ou encore le droit pénal (dont les violences) et propose un **accompagnement psychologique, gratuit et confidentiel.**

Autres permanences en Maine-et-Loire : <https://maineetloire.cidff.info/nos-services/acces-au-droit/p-31>

- France victimes 49 : association professionnelle d'aide aux victimes qui propose un **accompagnement psychologique et juridique gratuit et confidentiel.** Mise en relation avec avocats possibles, préparation et accompagnement aux audiences et ce jusqu'à indemnisation.

Site web : <https://www.france-victimes49.fr/>

- France victimes 49 BAVI : c'est un **service gratuit avec ou sans rendez-vous** pour connaître

le fonctionnement judiciaire général, les voies administratives et judiciaires qui vous sont ouvertes ainsi que **l'état d'avancement de votre procédure.**

Horaires :

Angers : Tribunal judiciaire rue Waldeck Rousseau (tous les jours de 9h-12h30 et 14h15-17h30 et jusqu'à 18h30 le mardi).

Cholet : Tribunal de proximité François Tharreau (10h-12h et 13h30-16h30).

Saumur : Tribunal judiciaire de Saumur place Saint Michel (10h-12h et 14h-16h30).

Site web : <https://www.france-victimes49.fr/missions>

- Planning familial en Maine-et-Loire : l'association informe et propose des **entretiens gratuits, confidentiels et sans jugement à propos de la sexualité, des violences ou encore des discriminations.**

Site web : <https://www.planning-familial.org/fr/le-planning-familial-de-maine-et-loire-49>

- Solidarité femmes 49 (SOS femmes 49) :

L'association propose aide et **assistance matérielle, morale, médicale et juridique** aux femmes victimes de violences et particulièrement les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants. Elle propose aussi un **hébergement confidentiel et avec un secret d'adresse** si nécessaire.

*Permanences :

Baugé (1ère et 3ème jeudi du mois, 9h-12h), Segré (Dernier jeudi du mois, 14h-17h), Pouancé (dernier jeudi du mois, 9h-12h). Accueil de jour (lundi-vendredi, 13h30-17h)

Site web : <http://solidaritefemmespaysdelaloire.fr/reseau-regional/maine-et-loire-sos-49/>

Au niveau national :

"Je me sens perdu ou perdue" : informations, écoute et accompagnement	"J'ai besoin d'informations et de conseils juridiques."	« Je veux signaler les faits de façon anonyme ».
AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) : contact@avft.org 01 45 84 24 24 (lundi 14h-17h, mardi et vendredi 9h30-12h30)		Portail de signalement anonyme et gratuit (24h/24 et 7j/7) du ministère de l'Intérieur : https://www.service-public.fr/cmi
France victimes 116 006 (7j/7, 9h-9h) hors Métropolitaine 00 33 (0)1 80 52 33 76 victimes@france-victimes.fr .		

- AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) :

l'association propose une **écoute, un accompagnement et des conseils en toute confidentialité** à propos des violences sexuelles au travail subies par des **femmes et des hommes** (lieu de travail, déplacements professionnels et moments de socialisation professionnels comme les soirées d'entreprise). L'AVFT est aussi compétente lorsque c'est l'agresseur qui est en situation professionnelle (exemple : un médecin envers une patiente).

Site web : <https://www.avft.org/>

- Plate-forme de signalement des violences sexistes et sexuelles du ministère de l'Intérieur : **échanges**

anonymes et gratuits avec des policiers ou des gendarmes spécialement formés sur ces questions. Il est possible de quitter rapidement le tchat et d'effacer l'historique de discussion à tout moment.

Site web : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide>

Je fais face à une situation de discrimination :

Contacts en Maine-et-Loire :

	"Je me sens perdu ou perdue" : informations, écoute et accompagnement	"J'ai besoin d'informations et de conseils juridiques."	"J'ai besoin d'être hébergé ou hébergée"
Tous les critères de discriminations :	France victimes 49 : contact@france-victimes49.com 02 41 20 51 26 Angers : Tribunal judiciaire rue waldeck rousseau Saumur : Tribunal judiciaire de Saumur Place Saint-Michel		
	Les Délégués du Défenseur des droits en Maine-et-Loire vous reçoivent gratuitement sur rendez-vous pour faire valoir vos droits . Pour prendre rendez-vous avec un délégué ou une déléguée : https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir/delegues#49		
Je fais face à une situation de discrimination sur la base de l'origine et/ou de la nationalité :	Licra 49 : licra49@orange.fr 06 27 20 08 32 Permanence physique sur rendez-vous (samedi 10h-12h) Angers : 106 Rue du Pré-pigeon		

Je fais face à une situation de discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre :	Quazar : 02 41 88 87 49 - 06 58 42 27 17 écoute, accueil, orientation : contact@quazar.fr veille juridique, LGBTphobies, violences, harcèlements : juridique@quazar.fr Centre LGBTI+ d'Angers et du Maine-et-Loire rue de Jérusalem, 49100 Angers	Le Refuge pour jeunes LGBT+ de 14 à 25 ans 06 31 59 69 50 (appel ou SMS, 24h/24, 7j/7) a.branchu@le-refuge.org Angers : 32 Avenue Montaigne
---	---	--

Qui sont ces associations ?

- Quazar - Centre LGBTI+ d'Angers

L'association propose un **soutien et un accompagnement psychologique** ainsi que **des informations et des conseils juridiques** pour les personnes victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur état de santé ainsi que des autres critères reconnus par la loi. L'association accompagne également les demandeurs d'asile. L'accueil peut se faire individuellement sur rendez-vous ou lors des permanences.

Site web : <https://quazar.fr/>

- La Licra 49 :

L'association **accueille, informe** et propose une **écoute** et un **accompagnement moral et juridique** pour les personnes victimes ou témoins de racisme, d'antisémitisme et de xénophobie. Elle propose une permanence juridique les samedis matin.

Site web : <https://www.licra.org/>

- Le Refuge :

La fondation propose un **hébergement temporaire** et un **accompagnement psychologique et socio-éducatif** pour les jeunes LGBT+ âgés de 14 à 25 ans, victimes d'homophobie ou de transphobie et en situation de rupture familiale. L'association accompagne également les demandeurs d'asile.

Site web : <https://www.le-refuge.org/>

Au niveau national :

	"Je me sens perdu ou perdue" : informations, écoute et accompagnement	"J'ai besoin d'informations et de conseils juridiques."	"Je veux signaler et dénoncer."
Tous les critères de discrimination :	Défenseur des droits : 39 28 (9h-8h, prix d'un appel local) Tchat : du lundi au vendredi (9h à 18h) : https://www.antidiscriminations.fr/?gclid=CjwKCAjw8uGBhBAEiwAayu_9UZJUVQ0HIOtpVDOrL5e7Q9eGxqPhqZbXSf2CJApc4tVwjOCjipkRoCMZlQAvD_BwE&gclidsrc=aw.ds Pour les personnes sourdes et malentendantes : https://defenseurdesdroits-antidiscriminations.elioz.fr/?		Défenseur des droits : 39 19 (9h-8h, prix d'un appel local) signalement en ligne : https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016

	hash=e2d9e9f2a7bf3c00a2ab8864c355233e		
	France victimes 116 006 (7j/7, 9h-9h) hors Métropolitaine 00 33 (0)1 80 52 33 76 victimes@france-victimes.fr .		
Je fais face à une situation de discrimination sur la base de l'origine et/ou de la nationalité :		SOS racisme : servicejuridique@sos-racisme.org 01 40 35 36 55 (mardi-vendredi 10h30-13h)	Formulaire de la Licra : https://www.licra.org/g/agir/signaler-formulaire
Je fais face à une situation de discrimination sur la base de l'identité de genre :	Acceptess-T 01 42 29 23 67 Accueil : contact@acceptess-t.com Soutien psychologique : psychologue@acceptess-t.com Pôle juridique : pole.juridique@acceptess-t.com		
Je fais face à une situation de discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre :	Application FLAG! pour les victimes ou témoins de LGBTphobie, violence conjugales au sein des couples LGBT ou de sérophobie : https://www.flagasso.com/application-flag.html		Application FLAG! : signalement anonyme : https://www.flagasso.com/application-flag.html
	SOS homophobie : 01.48.06.42.41 ligne anonyme (lundi-vendredi 18h-22h, samedi 14h-16h et dimanche 8h-20h) Tchat privé en ligne (jeudi 21h-22h30 et dimanche 18h-19h30) : http://www.sos-homophobie.org/chat Signaler des actes de lesbophobie, gayphobie, biphobie, transphobie ou intersexophobie : https://www.sos-homophobie.org/temoigner		

Qui sont ces associations et institutions ?

- Acceptess-T (Actions Concrètes Conciliants : Education, Prévention, Travail, Equité, Santé et Sport pour les Transgenres)

L'association propose une **permanence psychologique tous les lundis de 13 heures à 19 heures** en présentiel ou en visioconférence, **en français ou en espagnol**. Les entretiens se font **sur rendez-vous** et sont **gratuits, anonymes et confidentiels**. Les psychologues sont là pour vous écouter et vous orienter. L'association dispose également d'un pôle juridique et social pour vous aider dans vos démarches (logement, titres de séjour...).

Site web : <https://www.acceptess-t.com/>

- Application Flag ! de l'association LGBT du ministère de l'Intérieur et de la Justice permet aux victimes et aux témoins LGBTphobies (insultes, agressions, violences conjugales, discriminations, ...), de sérophobie ou de violences conjugales de **signaler ces faits anonymement**. Selon l'acte signalé, une **orientation vers différents dispositifs** (plate-forme, cellules d'écoute...) ou démarches (dépôt de plainte...) est proposée.

Site web : <https://www.flagasso.com/application-flag.html>

- Le Défenseur des droits :

Autorité administrative indépendante qui propose via la plate-forme « Anti-discriminations » une **écoute et un accompagnement gratuits, confidentiels et en direct** pour agir face aux situations de discriminations mais aussi de violences et de propos haineux.

Site web : [https://www.antidiscriminations.fr/?gclid=CjwKCAjw8uGBhBAEiwAayu_9WQ8TQo28Y - WcHfXQh9tvI74Mna92QN1EI4L8nQ0DfSSaLOli7vERoC3VgQAvD_BwE&gclid=aw.ds](https://www.antidiscriminations.fr/?gclid=CjwKCAjw8uGBhBAEiwAayu_9WQ8TQo28Y-WcHfXQh9tvI74Mna92QN1EI4L8nQ0DfSSaLOli7vERoC3VgQAvD_BwE&gclid=aw.ds)

- SOS homophobie :

Association de lutte contre les discriminations et les agressions homophobes qui propose un service **d'écoute anonyme pour soutenir et conseiller les victimes et les témoins.**

Site web : <http://sos-homophobie.org/>

- SOS racisme :

Association **juridiquement** compétente pour **accompagner** les victimes de racisme, d'antisémitisme et de discrimination raciale. Elle propose des permanences notamment pour des cas de discrimination raciale, d'agressions, de menaces et d'injures à caractère raciste.

Site web : <https://sos-racisme.org/>

ANNEXE 1 - MODÈLE DE LETTRE DE PLAINTE ET DE TÉMOIGNAGE (ISSU DU GUIDE DE CLASCHES)

Témoins

Modèle d'attestation à rédiger à la main (art. 202 code de procédure civile). Le témoignage doit respecter la forme officielle et être accompagné de la photocopie recto/verso de la carte d'identité du témoin.

Je soussigné·e

né·e le

domicilié·e à

exerçant la profession de

[indiquez si vous êtes parent, associé·e ou employé·e de l'une des parties.]

certifie exacts les faits suivants : [décrire précisément les propos ou les gestes dont vous avez été témoin, que l'on vous a rapportés, ou ce que vous avez personnellement constatés en relation directe avec la plainte.]

Je sais que la présente attestation pourra être utilisée en justice, et je sais que je m'expose à des sanctions pénales en cas de fausses déclarations de ma part.

Fait à le Signature

ANNEXE 2 – COURRIER DE DEMANDE DE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE (ISSU DU GUIDE DE CLASCHES)

Ce modèle est à adapter en fonction du contexte réglementaire et du destinataire du courrier.

Monsieur/Madame le/la président-e,

*Je souhaite attirer votre attention sur les faits de harcèlement sexuels commis à mon
encontre par M., ATER/MCF/PR de [discipline] au sein de l'UFR [numéro]/de l'école
doctorale [numéro].*

[Décrire précisément les propos ou les gestes que vous avez subis.]

*Ces agissements ont entraîné la dégradation de mon état de santé physique et moral, ainsi
que de la qualité de mon travail et de mes résultats.*

*[Le cas échéant, ajouter :] Certaines autres étudiantes/doctorantes, confrontées à la même
situation avec la même personne, ont mis un terme à leurs études/à leur thèse.*

*Ces faits constituent un délit tel que défini à l'article 222-33 du Code pénal. C'est la raison
pour laquelle je vous demande de saisir la section disciplinaire prévue à l'article L712-6-2 du
Code de l'éducation, en vertu notamment de votre responsabilité en matière de sécurité des
personnels et usagers (article L712.2 du Code de l'éducation) et conformément aux pouvoirs
que vous attribue l'article R712-29 du Code de l'éducation.*

Je souhaite la convocation d'une section disciplinaire.

*Je vous indique d'ores et déjà qu'en l'absence de décision de votre part et de solution
mettant un terme au comportement de M., il ne me sera plus possible de poursuivre
mes études / l'exécution de mon contrat doctoral / mon contrat de travail d'enseignement au
sein de votre établissement ; [le cas échéant compléter :] et je me verrai dans l'obligation de
me tourner vers le procureur de la République / le Défenseur des droits.*

Je me réserve également le droit de saisir le tribunal administratif.

*En vous remerciant par avance de cette intervention, je vous prie, monsieur/ madame, de
recevoir l'expression de mes salutations distinguées.*

Signature

ANNEXE 3 - MODÈLE DE LETTRE À L'EMPLOYEUR POUR DÉNONCER DES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL (AVFT)

Modèle de lettre à votre employeur

Madame X [Adresse]

M ou Mme Y (employeur)
[Adresse]

À [lieu], le [date]

Lettre recommandée avec AR

Objet : Dénonciation de faits de harcèlement sexuel

Madame, Monsieur [titre/fonction]

Si vous ne l'avez pas déjà fait dans une précédente lettre, donnez tout d'abord des précisions sur le contexte général de vos conditions de travail ainsi que les violences sexuelles. Soyez la plus précise et chronologique possible, notamment concernant les dates des faits, les circonstances des violences, les mots qu'il utilisait pour vous parler ainsi que les représailles dont vous avez été l'objet suite à votre refus de subir davantage le harcèlement sexuel.

Puis présentez rapidement toutes les démarches faites en direction de votre employeur, y compris responsables intermédiaires et chefs de service, et leurs réponses ou absences de réponses.

Décrivez les conséquences des violences sur votre état de santé et votre situation actuelle par rapport au travail : en arrêt maladie, en accident de travail, mutée, toujours en poste et confrontée à lui, autre.

Les textes applicables, à sélectionner en fonction des circonstances :

L'article 1153-1 du Code du Travail dispose : « Aucun salarié ne doit subir des faits : 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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. »

Les articles L. 1153-2 et -3 interdisent à l'employeur de sanctionner, de quelque manière que ce soit, une salariée qui subi ou refuse de subir du harcèlement sexuel, qui en témoigne ou le dénonce. L'article L1153-5 du Code du travail dispose : "L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». Vous pouvez également ajouter : L'article L4121-1 du Code du travail met à votre charge une obligation de sécurité de résultat à l'égard de vos salariés. A ce titre, vous êtes tenu d'effectuer une enquête interne sur les faits que je dénonce qui soit objective, sérieuse et impartiale.

Dans l'attente d'une réponse/ réaction/ ..., veuillez agréer...

Signature

Copies : (en fonction des circonstances) - Inspection du travail - Médecine du travail - Délégués du personnel ou CHSCT (selon l'entreprise) - Direction des ressources humaines – AVFT

BIBLIOGRAPHIE

- Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. (2020). *Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail sans jamais avoir osé le demander...* Retrieved from <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/outil/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir>
- Association Française des Managers de la Diversité. (2018). *Le racisme et la discrimination raciale au travail*. Retrieved from <https://www.afmd.fr/le-racisme-et-la-discrimination-raciale-au-travail-livre>
- Association Nationale d'Entraide Féminine, Conférence Permanente Egalité Diversité & Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur. (2017). *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche*. Retrieved from <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113981/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113981/vade-mecum-a-l-usage-des-etablissements-sur-le-harcèlement-sexuel-dans-l-enseignement-supérieur-et-la-recherche.html>
- Bliuc, A., Faulkner, N., Jakubowicz, A., & McGarty, C. (2018). Online networks of racial hate: A systematic review of 10 years of research on cyber-racism. *Computers in Human Behavior*, 87, 75–86. doi: 10.1016/j.chb.2018.05.026.
- Bourguignon, D. (2011). *Suis-je ou non victime de discrimination ? Quand la victime « passe sous silence » l'expérience de discrimination*. Paper presented at Congrès droit pour la justice, Strasbourg. Retrieved from <https://hal.univ-lorraine.fr/hal-01455764>
- Carter, R. (2007). Racism and psychological and emotional injury: Recognizing and assessing race-based traumatic stress. *The counseling psychologist* 35(1), 13–105. Doi : 10.1177/0011000006292033.
- Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur. (2021). *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur : guide pratique pour s'informer et se défendre, 3^{ème} édition*. Retrieved from <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/le-harcèlement-sexuel-dans-l-enseignement-supérieur-et-la-recherche-guide-pratique-pour-s>
- Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (s.d.). *Kit pour agir contre le sexisme : trois outils pour le monde du travail*. Retrieved from <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>
- De Hass, C. (2021). *En finir avec les violences sexistes et sexuelles. Manuel d'action*. Paris : Robert Laffont.
- Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT. (2017). *Discriminations, c'est non !* <https://www.gouvernement.fr/un-guide-interministeriel-et-un-livret-pour-lutter-contre-les-discriminations>
- Desrumaux, P. (2007). Harcèlement moral au travail, survictimation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 1(1), 61-73. doi : 10.3917/cips.073.0061.
- Hamel, C., Debauche, A., Brown, E., Lebugle, A., Lejbowicz, T., Mazuy, M., & Dupuis, J. (2016). Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage. *Population & Sociétés*, 538, 1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoe.538.0001>
- Jung, E., & Donnard, G. (2019). *Vers plus d'égalité en santé : Guide de prévention et de lutte contre les discriminations dans le domaine de la santé*. Retrieved from <https://www.migrationssante.org/2019/05/10/vers-plus-de-galite-en-sante/>
- Kowalski, R., Dillon, E., Macbeth, J., Franchi, M., Bush, M., McLeigh, J., & Spaulding, W. (2020). Racial differences in cyberbullying from the perspective of victims and perpetrators. *American journal of orthopsychiatry* 90(5), 644–652. Doi : 10.1037/ort0000492.
- Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, avec la collaboration de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme, le Défenseur des droits et l'Association française des managers de la diversité. (2019). *Racisme, antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur*. Retrieved from <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid141079/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid141079/racisme-antisemitisme-comment-agir-dans-l-enseignement-supérieur.html>
- Ministère de la Fonction publique. (2017). *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-de-prevention-et-de-traitement-des-situations-de-violences-et-de-harcèlement-dans-la-fonction>
- Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports. (2017). *Guide pratique de lutte contre les discriminations*. Retrieved from https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2017/02/guide_pratique_de_lutte_contre_les_discriminations.pdf
- Ministère du Travail. (2019). *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner*. Retrieved from https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf
- Sciences Po. (s.d.). *Guide d'information sur le harcèlement sexuel*. Retrieved from http://www.sciencespo.fr/com/SciencesPo_Guide_information_sur_le_harcèlement_sexuel.pdf
- Service Public. (2021). *Aide juridictionnelle*. Retrieved from <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>
- Service Public. (2020). *Que faire en cas de discrimination ?* Retrieved from <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>.
- Service Public (2020). *Que faire en cas de harcèlement ?* Retrieved from <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32247>.
- Tisserant, P., & Bourguignon, D. (2019). Discrimination et diversité au travail. In G.Vallery, M. E. Bobillier-Chaumon, E. Brangier, M. Dubois & Y. Clot. *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* (pp. 158-161). Paris : Dunod.
- Université Bordeaux Montaigne. (s.d.). *Les violences sexistes, sexuelles et autres agressions : prévenir et agir*. Retrieved from <https://etu.u-bordeaux-montaigne.fr/fr/infos-pratiques/sante-et-social/guide-prevention-harcèlement.html>
- Université de Lille. (2019). *Violences sexistes et sexuelles : que faire ? Qui alerter ? 6 points à retenir !* Retrieved from <https://www.univ-lille.fr/aides-violences/>
- Université Paris Nanterre. (2019). *Guide contre les violences sexistes et sexuelles : n'hésitez plus à parler, nous sommes là pour vous écouter !* Retrieved from <https://mission-egalite-f-h.parisnanterre.fr/accueil/guide-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-949034.kjsp>
- Université de Sherbrooke. (2018). *Guide d'information à l'intention des victimes d'agressions sexuelles : 3^{ème} édition*. Retrieved from <https://www.usherbrooke.ca/respect/vacs/agression-sexuelle/>
- Vie Publique. (2020). *La lutte contre les violences faites aux femmes : état des lieux*. Retrieved from <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19593-la-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes-etat-des-lieux>

REMERCIEMENTS

Bien que ce projet ait été piloté par Abigail Alves, stagiaire de Master en psychologie du travail de l'Université de Lorraine, il constitue une co-construction basée sur une collaboration entre différents acteurs et actrices de l'Égalité à l'UA ainsi qu'en externe. Ce document n'aurait pu être réalisé sans les conseils et l'aide de Gwendoline Haumont, Delphine Lucas, Nathalie Ménar et David Niget.

Merci également à Julie Besson, Catherine Bris, Ryan Chebbi-Giovanetti, Samuel Délepine, Frédéric Joly, Patricia Mallegol, Claire Mandin, Véronique Mondou, Catherine Passirani, Eric Pierre, Isabelle Richard, Jonna Rondeau, Florence Roquelaure-Cuchet ainsi que les membres du SSTU. Je remercie également Camille Blin, Jimmy Charruau, Nahema Hanafi ainsi que les membres de la Commission Égalité pour leurs retours et leur aide.

Mes remerciements vont également aux associations qui ont accepté de figurer dans notre guide et qui nous ont aidé : June du pôle juridique de l'association Acceptess-T, AAVAS et notamment Rémi Jonquière, l'AVFT, le Centre Flora Tristan et notamment Emmanuelle Lavigne, le CIDFF 49, l'association France victimes 49, la Licra 49 et notamment Hanan Zahouani, le Planning familial de Maine-et-Loire, Quazar et notamment Stéphane Corbin, Le Refuge et notamment Alexandre Branchu, le pôle juridique de SOS racisme ainsi que l'association SOS femmes 49 et notamment Sandra Duffault-Peigné et Céline Lucas.

SOMMAIRE DÉTAILLÉ

Table des matières

Quelques numéros utiles	1
Numéros d'urgence :	1
Violences sexistes et sexuelles, Discriminations, Harcèlements : de quoi parle-t-on ?.....	2
« Il refuse de donner une promotion aux femmes, aux personnes qui ne sont pas "françaises de souche" selon lui et aux personnes handicapées. » : les discriminations.....	2
« Qu'est-ce que t'as aujourd'hui ? T'as tes règles ? » : Violences sexistes, qu'est-ce que c'est ?.....	4
« Il m'a caressé les fesses sans me demander mon avis. » : les Violences sexuelles.....	5
« Il n'arrête pas de me poser des questions sur ma vie intime et sexuelle. » : le Harcèlement sexuel	6
« Elle critique tout ce que je fais tout le temps. » : le Harcèlement moral.....	8
Les Violences et le harcèlement en ligne	9
Mythes et idées reçues	10
« Je suis tout le temps stressée, épuisée et j'ai peur. » : les conséquences et les manifestations chez les personnes victimes de Violences sexistes et sexuelles, de Discriminations et de Harcèlements.	11
Décider d'en parler.....	12
Pourquoi choisir de briser le silence	13
Que faire en tant que témoin ?.....	13
« Comment réagir sur le moment face une situation de VDH ? »	15
Qui contacter à l'UA ?.....	16
La cellule VDH : écoute et accompagnement des victimes et des témoins.....	16
« Une fois que j'ai signalé, comment ça se passe ? ».....	19
Actrices et acteurs de l'Égalité à l'UA.....	20
« Je ne suis pas sûr ou sûre d'être dans une situation de violence sexiste, sexuelle, de discrimination ou de harcèlement. »	22
« Je veux être aidée et rétablie dans mon droit » : les procédures que vous pouvez entamer.	22
Les procédures pénales	22
« Je n'ai pas les moyens d'être accompagné par un avocat ou une avocate. ».....	23
Les procédures disciplinaires.....	24
Le tribunal administratif.....	25
S'informer et se former	26
Contacts externes.....	27
Je fais face à une situation de violence sexiste, sexuelle et/ou de harcèlement sexuel :	27
Je fais face à une situation de discrimination :	29

Annexe 1 - Modèle de lettre de plainte et de témoignage (issu du guide de CLASCHES)	32
Annexe 2 – Courrier de demande de procédure disciplinaire (ISSU du guide de clasches).....	33
Annexe 3 – Modèle de lettre à l’employeur pour dénoncer des faits de harcèlement sexuel (AVFT) .	34
Bibliographie.....	34
Remerciements	36
Sommaire détaillé	37
Tableau de synthèse : « Les VDH, qu’est-ce que c’est ? ».....	39

TABLEAU DE SYNTHÈSE : « LES VDH, QU'EST-CE QUE C'EST ? »

Discriminations	Violences sexistes	Violences sexuelles et harcèlement sexuel	Harcèlement moral
<p>C'est... :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un comportement négatif envers une personne en raison de son appartenance vraie ou supposée à un groupe. - Un traitement inégalitaire - Dans un domaine reconnu par la loi - Sur la base d'un critère illégal 	<p>C'est... :</p> <p>Toutes les violences commises envers une personne en raison de son sexe.</p>	<p>Les violences sexuelles c'est... :</p> <p>Des actes sexuels qui sont commis avec surprise, violence, contrainte ou menace, subis et non désirés par la victime.</p>	<p>C'est... :</p> <p>Un enchaînement de propos et d'agissements menaçants d'une personne envers une autre.</p>
<p>Exemples :</p> <p>« Il refuse de donner une promotion aux femmes, à ceux qui ne sont pas "français natifs" selon lui et aux personnes handicapées. »</p>	<p>Exemples :</p> <p>« Il ne donne jamais la parole aux femmes en réunion. »</p> <p>« Ils ont commencé à me siffler quand je passais devant eux. »</p>	<p>Exemples :</p> <p>« Il m'a caressé les fesses sans me demander mon avis. »</p>	<p>Exemples :</p> <p>« Elle critique tout ce que je fais tout le temps. »</p>
<p>Discrimination indirecte exemple :</p> <p>« Mon entreprise n'attribue pas de primes aux personnes à temps partiel. Plus de la moitié des personnes à temps partiel dans l'entreprise sont des femmes. »</p>		<p>Le harcèlement sexuel c'est... :</p> <p>Un comportement, propos, geste ou écrit à connotation sexiste ou sexuelle imposés à une personne de façon répétée et humiliante, dégradante ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante</p>	<p>« Il n'arrête pas de me dire : « Comment est-ce qu'on peut être aussi bête ?! »</p>
<p>Qui contacter ? Cellule d'écoute et d'accompagnement VDH : cellule.violences@listes.univ-angers.fr</p>			