

GT Discriminations  
France Universités,  
9 juin 2023



**Observatoire National des Discriminations  
et de l'Égalité dans le Supérieur**



# Université de Bourgogne

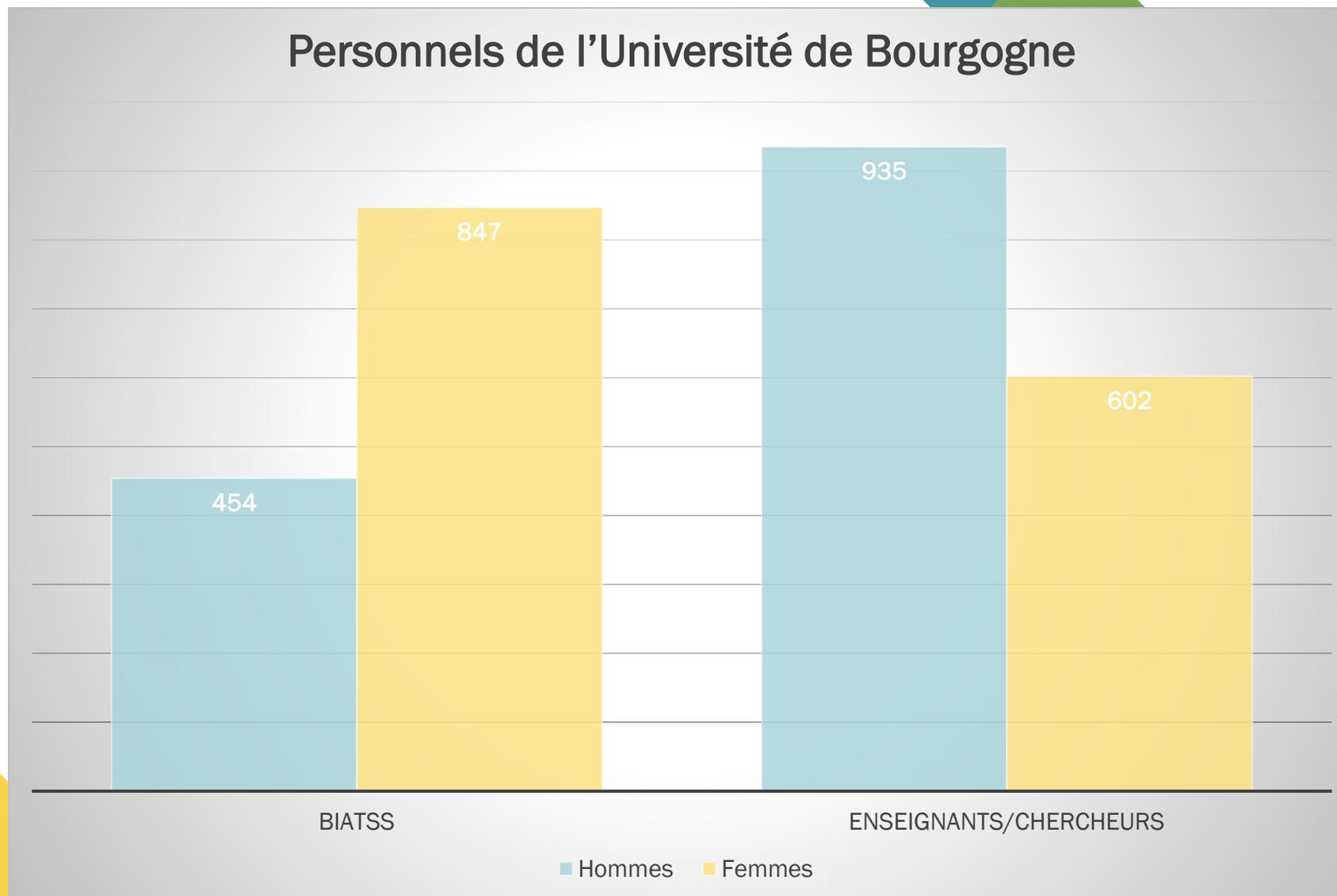
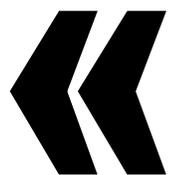
---

Actions de lutte contre les discriminations à destination des personnels

9 juin 2023

Intégrer écriture inclusive

## >> Quelques chiffres 2800 personnels





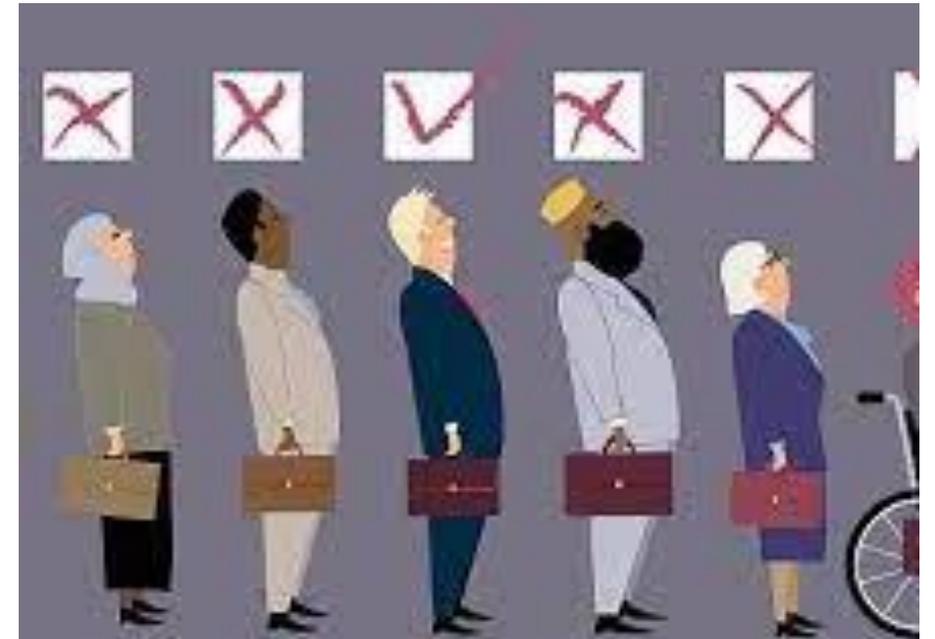
**Plan d'action sur l'égalité  
professionnelle entre les Femmes  
et les Hommes**

**2021-2023**

Plan égalité diversité  
Schéma directeur handicap

# Les discriminations

- **Comportements négatifs** non justifiables qui ont pour cible des membres d'un groupe, sur la base de l'apparence physique, du sexe, de la couleur de sa peau, de la religion ou de la situation de santé par exemple (cf. Gaertner, & Dovidio, 1986; Bourhis & Leyens, 1999; Whitley & Kite, 2006)
- **La discrimination est alimentée par les préjugés** (préconçus) et **les stéréotypes** ensemble de croyances concernant des traits comportementaux ou psychologiques attribuées de manière arbitraire à un groupe social (cf. Ashmore & Del Boca, 1981).
- Nous avons visé les VSS, le sexisme, les discriminations liées au handicap, aux préférences sexuelles et à la religion
- **Les formes de discrimination** : Violence physique, morale, verbale, exclusions qui compromettent le droit à l'égalité





# Les Dispositifs et actions violences conflits liées au genre ou préférences sexuelles – VP QVT et diversité

## 01. Cellule d'écoute

3 Psychologues

## 02. Dispositif Harcèlement

Guichet Unique

Entretiens individuels

Enquêtes administratives

## 03. Cellule QVT

Audits

Concertations pluridisciplinaires

Médiations

Accompagnement

## 04. Actions de formation

Formation à la communication

Prévention des VSS au travail

## 05. Actions de sensibilisation

Conférences de sensibilisation

Conférences débat

Capsules vidéo

Livrets d'information

Campagne affiches

## 06. référents

COPIL égalité diversité

Chargé(e) de mission égalité/diversité

Référent(e)s VSS

# Les Dispositifs et actions liés au handicap – VP RH et à l'action sociale

## 01. Référent(e) handicap

2 Chargé(e)s de mission  
Action sociale et prise en charge du handicap

Psychologue

Assistant(e) social(e)

Ambassadeurs-drices

## 02. Schéma directeur handicap

Entretiens individuels

Accompagnement des composantes

## 03. Cellule handicap

Psychologue

Assistant(e) de service social

Médecine du travail

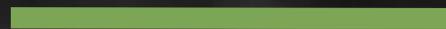
## 04. Actions de sensibilisation

Conférences de sensibilisation

Conférences débat



## **Quelques exemples en 2021 et 2022**



## >> Exemple de Journées d'étude et d'actions de sensibilisation

**7 décembre 2021**, conférence débat animée par le CIDFF21 Diffusion du film "*Majorité opprimée*" un film d'Eléonore Pourriat (2010) <https://www.youtube.com/watch?v=kpfaza-Mw4I> : 20 mn de projection + débat 1h autour du harcèlement des violences sexistes et sexuelles;

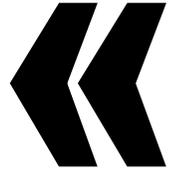
**25 novembre 2021** Association Solidarité Femmes 21, *dispositifs d'appui aux femmes victimes de violence*

**8 mars 2022** conférences sur les inégalités femmes/hommes, les violences sexistes et sexuelles (Laurence Guillet - direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes ; Kildine Bataille , adjointe au de Dijon ; Intervention de l'association Nous-toutes ; Association Elle-s « les inégalités femmes/hommes, sensibilisation au *Matrimoine* » ; Débat organisé par l'association Les Orageuses)

**10 mars 2022** : 17h30-19h : Rachida Lemmaghti : conférence sur Conférence-Débat "*Violences Sexistes et Sexuelles dans l'enseignement supérieur*" (la conférence a été enregistrée et diffusée, pour un accès en différé).

**8 mars 2023** : 9h-17h30 en partenariat avec l'ARACT BFC et le soutien de la Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines du SGAR BFC journée de conférences

*Les enjeux de l'égalité Femmes-Hommes* : plafond de verre et escalator de verre dans le travail; Stéréotypes et préjugés liés au genre ; Visibilisation des femmes d'hier à aujourd'hui : matrimoine et enjeux de représentation (conférences enregistrées et diffusées pour un accès en différé)



## Exemple de formations

- *Savoir détecter et écouter un personnel en situation de mal-être au travail* **1 jour**
- *Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail* **1 jour**
- *Les biais cognitifs ou de jugement dans le recrutement* **1/2 journée**
- *Apprendre à communiquer par la communication positive* **1 jour**
- *Manager la diversité* **1 jour**

# Formation courte : les biais cognitifs ou de jugement dans le recrutement ½ journée



**1-Effet de primauté et effet de récence** (Glanzer & Cunitz, 1966) Tendance à préférer le dernier/premier « bon » candidat-e, parce que l'on souvient mieux de lui-elle

**2-stéréotypes et préjugés** (Bourhis & Leyens, 1999) *exemple pour une candidate* minorer son dossier au prétexte qu'elle n'aurait peut-être pas été leader des recherches conduites en collaboration avec des collègues.

**3-Effet de Halo** (Asch, 1948) : un point négatif/positif dans un dossier influence l'évaluation d'autres points du dossier sans qu'ils aient été évalués (dire que l'on a *ressenti* qu'un-e candidat-e n'était pas très en confiance ..)

**4-erreur fondamentale d'attribution** (Jones et Nisbett, 1962) tendance à faire des attributions internes pour expliquer le comportement des autres sous-estimer les influences externes : Juger que si un-e candidat-e a fait moins de conférences, workshop, journées d'étude ... qu'un-e autre, c'est parce qu'il-elle n'est pas à l'aise à l'oral

**5-Influence majoritaire et conformisme** (Asch, 1951) Tendance à valoriser les parcours conformes (au détriment des parcours atypiques)

**6-Biais de faux consensus** : tendance à favoriser un-e candidat-e qui nous ressemble – même université d'origine, compétences communes.

**7-Effet de simple exposition effet de familiarité** (Zajonc, 1968) Le fait d'avoir déjà rencontré un(e) candidat(e) (dans un congrès ou une journée d'étude) accroît la probabilité de le-la juger plus positivement.

# Campagnes d'affiches et capsules vidéo

## Campagne d'affiche sur les 6 sites de l'Université de Bourgogne



Certains diront que Damien est un collègue un peu "lourd" (surtout avec Véronique !)

Mais Véronique, osera-t-elle s'avouer qu'il va trop loin ?

De LOURD à HARCELEUR, il n'y a qu'un pas...

Victime ou témoin ne restez plus seuls : contactez dès que possible le dispositif de signalement : [dispositif.harcelement@u-bourgogne.fr](mailto:dispositif.harcelement@u-bourgogne.fr)

VP QVT : 07 64 17 16 44  
Psychologue du Travail : 06 29 74 00 94





Martine se dit que suivre les autres, c'est plus facile...

Mais pourquoi n'ose t'elle pas dire à ses collègues qu'ils vont trop loin avec Eric ?

d'OBSERVATEUR à COMPLICE, il n'y a qu'un pas...

Victime ou témoin ne restez plus seuls : contactez dès que possible le dispositif de signalement : [dispositif.harcelement@u-bourgogne.fr](mailto:dispositif.harcelement@u-bourgogne.fr)

VP QVT : 07 64 17 16 44  
Psychologue du Travail : 06 29 74 00 94





Yvan se dit que s'il ne dit rien de son "mal-être" ça passera... Peut-être...

Mais Yvan devrait en parler avant que sa santé ne soit affectée...

Du SILENCE à la DEPRESSION, il n'y a qu'un pas...

Victime ou témoin ne restez plus seuls : contactez dès que possible le dispositif de signalement : [dispositif.harcelement@u-bourgogne.fr](mailto:dispositif.harcelement@u-bourgogne.fr)

VP QVT : 07 64 17 16 44  
Psychologue du Travail : 06 29 74 00 94



## 3 capsules vidéo diffusées sur l'intranet.



Il est nécessaire d'identifier la situation de harcèlement qui se caractérise notamment

## livret de 12 pages, distribué aux personnels

**Editorial de Vincent Thomas, Président de l'université de Bourgogne**

Chères et chers collègues, Mesdames, Messieurs,

La question du harcèlement sur le lieu de travail, celle de l'attitude à tenir quand nous en sommes victimes ou témoins constituent des sujets complexes, sensibles mais qui ne sauraient toutefois être évacués, ni ignorés, ni tus.

Dès la prise de fonction de l'équipe de direction que j'ai l'honneur d'animer, alors même que nous sommes dans la période de crise sanitaire liée à la Covid-19, la thématique de la qualité de vie au travail (QVT) dans sa globalité a été l'une de nos préoccupations majeures.

Le document qui est mis à votre disposition est le fruit d'un travail collectif coordonné par Edith Salés-Wullemmin, vice-présidente déléguée à la QVT, et est élaboré par une équipe de personnes engagées au quotidien, motivées et convaincues de la nécessité de saisir à bras le corps cette question. Qu'elles en soient les trajectoires et tous chaleureusement remerciées.

Cette plaquette rassemble et synthétise toute une palette d'informations essentielles pour prévenir et faire face à ce qui ne saurait être admis. Le document est ainsi le reflet de notre conviction de l'importance que nous attachons à leur orientation, au soutien de la QVT et de la nécessité d'aller, progressivement, au-delà des strictes obligations légales.

Cette plaquette est le fruit d'un travail sérieux de longue haleine mené notamment par Edith Salés-Wullemmin. Je tiens à la remercier sincèrement pour son engagement. Elle a su créer des synergies, rassembler des personnes motivées pour débiter, à notre échelle, des réponses adaptées.

Être à l'écoute, vigilant, attentif et cependant se garder de toute réaction passionnée, telles sont quelques attitudes qui permettent dans la durée, j'en ai la conviction, de lutter durablement contre toutes les formes de harcèlement, au travail notamment.

En la matière, vous pouvez compter sur la détermination et la constance de la volonté et de l'action de toute l'équipe de gouvernance de l'université de Bourgogne.

Bonne lecture !

**Editorial d'Edith Salés-Wullemmin, Vice-Présidente déléguée à la Qualité de Vie au Travail**

L'université s'engage pleinement pour une meilleure Qualité de Vie au Travail

Le dispositif Harcèlement a été validé par le Conseil d'Administration le 17 décembre 2020. Il s'articule avec le Plan Égalité Femmes/Hommes de l'université, voté le 9 avril 2023. Ces deux dispositifs s'intègrent dans la démarche Qualité de Vie au Travail déployée à l'université de Bourgogne.

**Qu'est-ce que le dispositif Harcèlement ?** Il se traduit par la mise en place d'une ligne dédiée au signalement de situations de harcèlement, moral ou sexuel, pour les victimes ou les témoins.

**Comment fonctionne le dispositif ?** Dès réception du signalement par téléphone ou par mail, la cellule harcèlement se met en action : 1/ évaluation du niveau d'urgence ; 2/ enquête visant la qualification des faits ; 3/ les faits sont évités ; 4/ accompagnement de la victime ; 5/ actions.

**Quel est l'objectif de ce dispositif ?** L'objectif est multiple :

- Faciliter la démarche de signalement avec un dispositif simple et réactif ;
- Libérer la parole et mettre fin à une autocensure ;
- Amorcer une prise de conscience sur nos comportements, nos positions professionnelles, avec notre hiérarchie, nos homologues et nos collègues ;
- Manquer une prise de position forte de la Gouvernance pour mettre en place des pratiques qui traduisent un respect mutuel et le développement du mieux vivre ensemble ;
- Renforcer des liens de confiance entre la Direction, la Gouvernance de l'université et les personnels ;
- Rappeler les valeurs de l'université et du service public.

**SOMMAIRE >**

- P. 4 Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?
- P. 7 Comment éviter le harcèlement moral ?
- P. 10 Les violences et les agissements
- P. 13 Des comportements qui doivent changer
- P. 14 Dispositif harcèlement : ne restez plus seuls

**Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?**

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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. »  
Code pénal, article 223-33-4 (code de travail, article L1133-1 ; Loi du 23 juillet 1963, article 6 ter ; code de la défense, article L423-10-1).

Les agissements peuvent être de différents types

Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ; questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences imprudentes de la personne harcelée sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse ; dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne harcelée ; volonté de la personne harcelée de créer une intimité inadéquante.

Ces faits peuvent également s'exprimer par écrit (lettres, SMS, courriel) ou à travers des supports visuels. Dans ces derniers cas, il peut s'agir d'images ou vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement faussées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, sa tablette numérique, son téléphone, etc...

Des signes non verbaux ou des attitudes peuvent également être évocateurs : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ou rechercher une promiscuité physique (volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante, se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure, recherche d'une proximité dans les ascenseurs, les files d'attente, les véhicules, près de l'espace de travail).

Des contacts physiques non consentis (d'agressions sexuelles peuvent caractériser – sous couvert de gestes anodins, désintéressés, banalisants ou accidentels – un harcèlement sexuel : poser la main sur l'épaule ou les épaules, toucher les cheveux ou un vêtement, jambes qui se heurtent ou se frottent sous la table, chahauts, pincements, chahuts, etc.

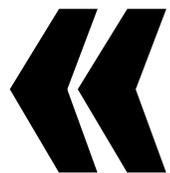
Les agissements peuvent ne pas être « consentis »

Ainsi, des agissements non explicitement sexuels (propositions d'aller au restaurant, au cinéma, de partir en week-end) peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel dans certains contextes.

La condition de répétition des actes exige simplement que les faits aient été corréels à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis. Les actes peuvent être répétés dans un très court laps de temps.

« La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. »

**IL N'EST PAS NECESSAIRE QU'IL Y AIT UNE RELATION HIERARCHIQUE ENTRE L'AUTEUR DES FAITS ET LA VICTIME.**  
Les faits peuvent être un collègue, un formateur, un fournisseur, un client ou un usager du service



## Quelques données dispositif de signalement

En 2021 et 2022 : 67 personnels ou doctorants ont saisi le dispositif de signalement.

15 signalements en lien avec les VSS : 3 personnels ont été suspendus à titre conservatoire, 1 situation a fait l'objet d'un signalement auprès du procureur, 3 situations ont été traitées par la commission disciplinaire, 1 situation est en cours d'enquête et 6 autres ont été réglées par une lettre d'avertissement de la présidence de l'université. Les autres signalements ont fait l'objet d'une simple convocation.

4 signalements de discrimination en raison d'un handicap : 1 audit a été réalisé, la composante et les personnels ont été accompagnés

1 signalement de discrimination en lien avec une situation de changement de genre a fait l'objet d'un signalement, une médiation a été réalisée





# Merci

---

Et en projet (septembre 2023) : Une enquête discrimination doit être réalisée pour mesurer les foyers de difficulté et l'ampleur des problèmes.