

Charte sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu associatif de l'École Normale Supérieure de Lyon

Introduction

Présentation de la charte

Depuis l'année scolaire 2020-2021, il y a eu une libération de la parole des victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS) à l'École Normale Supérieure de Lyon (ENS de Lyon). Cette libération a été accompagnée par :

- La réalisation d'un livret pour lutter contre les VSS, rédigé par l'association « Les Salopettes »
- La mise en place d'une cellule d'écoute par les Élue·es Étudiant·es
- La création d'un pôle "VSS" par l'association « Les Salopettes »

En ce sens, les 27 associations de l'ENS de Lyon ont décidé de mener collégalement - sous la décision du Conseil d'Administration de la FAENSL - la rédaction d'une charte pour lutter contre les VSS dans le milieu associatif à l'ENS de Lyon.

Cette charte s'inscrit dans un mouvement d'installation d'un climat d'intolérance totale vis-à-vis des VSS, que ce soit pour les victimes ou les agresseurs. Elle se divise en trois catégories :

- Une première partie présentant une définition des VSS, adoptée par les associations de l'ENS de Lyon, et la présentation de moyens pour les reconnaître.
- Une seconde partie abordant le problème des VSS au sein du bureau d'une association, avec la proposition de solutions pour les traiter.
- Une troisième partie proposant un ensemble de mesures qui peuvent être adoptées par les associations de l'ENS de Lyon, permettant de renforcer le message qu'elles souhaitent passer à leurs adhérent·es, celui d'une intransigeance par rapport aux VSS dans le milieu associatif.

Utilisation de la charte

Cette charte a un but symbolique. Elle permet de donner de la visibilité au problème des VSS. La signature de la charte par une association revient à reconnaître

les propos qui y sont exposés et s'engager à participer à la lutte contre les VSS dans le milieu associatif de l'ENS de Lyon.

La charte peut être diffusée par les associations, sous la communication qu'elles souhaitent (livret, pièce jointe d'une liste de diffusion, etc.)

Modalités de signature. Révision.

La charte résulte d'un effort commun des associations. Elle est révisée chaque année sous l'initiative du Conseil d'Administration de la FAENSL. Suite à cette révision, la charte est à nouveau soumise à signature par les associations du Conseil d'Administration.

Partie 1 : Définition des Violences Sexistes et Sexuelles

Généralités

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) recouvrent le harcèlement, les agressions, les viols, entre autres. Ce sont des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexiste et / ou sexuel ou discriminant plus généralement une personne en fonction de son identité de genre, sans son consentement. Ces actes peuvent causer aux victimes des préjudices ou des souffrances sexuelles, physiques ou psychologiques. Ces violences sont caractérisées par la situation de domination et de pouvoir dans laquelle se place l'agresseur.

Certaines de ces violences sont punies légalement, d'autres non. La charte attachera de manière générale une attention accrue à toutes les situations, dans un cadre associatif, témoignant d'une asymétrie fondée sur le genre.

Tout individu peut être victime de VSS : toutefois, les études statistiques montrent que les femmes sont trois fois plus victimes de violences sexuelles et dans 98% des cas, les auteurs de VSS sont des hommes (selon l'enquête INSEE « Code de vie et sécurité » de 2016). Selon l'ONU, 1 femme sur 3 est ainsi victime de violences masculines dans le monde.

Différents types de VSS

L'agresseur peut mettre en place une situation de VSS teintée de plusieurs manières :

- L'isolement (empêcher la victime de voir ses proches)
- La dévalorisation (rabaïsser la victime et amoindrir son estime personnelle)
- L'inversion de la culpabilité (faire porter la responsabilité sur la victime)

- L'instauration d'un climat de menace et de peur au sein de la relation destiné à s'assurer de son impunité (les comportements de l'agresseur restent dans le cadre de la sphère privée, afin de ne pas être soupçonné)

Il est possible de classer les différents types de VSS, sans que cela n'induisse une hiérarchie de gravité, les victimes ne réagissant pas toutes de la même façon face aux violences. La liste suivante est non-exhaustive :

1°, L'agissement sexiste est lié au sexe d'une personne et a pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L1142-2-1 du Code du travail).

2°, L'outrage sexiste désigne le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou bien qui crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (Article 621-1 du Code pénal).

3°, L'injure publique sexiste désigne une parole, un écrit, une expression adressés publiquement (via la presse, les réseaux sociaux ou face à un public ne partageant pas de communauté d'intérêt) à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser (Article 33 de la loi de 1881).

4°, Le harcèlement sexuel désigne des propos ou comportements sexuels répétés ou non, qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, ou bien qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ou encore un environnement dégradant (Article L1153-1 du Code du travail).

5°, Les violences « habituelles » désignent des actes physiques ou psychologiques violents et répétés : on parle de violence aggravée dans le cadre conjugal.

6°, L'agression sexuelle désigne un atteinte sexuelle (cinq zones sont considérées comme sexuelles : fesses, seins, sexe, bouche, entre les cuisses) commise avec violence, menace, contrainte ou surprise (Article 222-22 du Code pénal).

7°, Le viol est un acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit, commis avec violence, menace, contrainte ou surprise (Article 222-31-1 du Code pénal).

8°, L'inceste est un violence sexuelle commise sur un·e mineur·e par un membre de la famille parmi lesquels un ascendant, un·e frère/soeur/oncle/tante/neveu/nièce, le conjoint/concubin d'une des personnes mentionnées (Article 222-31-1 du Code pénal).

9°, Etc.

Partie 2 : Les VSS dans l'activité du bureau d'une association

L'élément capital dans la gestion d'une association est l'organisation de discussions et débats en son sein (réunions, discussions sur les réseaux : whatsapp, messenger, discord, échanges de mails, prises de décision lors d'évènements,...). C'est aussi un lieu où différentes VSS peuvent intervenir, et il est dans l'intérêt de l'association de savoir les reconnaître pour les éviter.

Cette lutte s'inscrit dans une liste d'objectifs établie ci-après, et qui sera traité plus en détail dans la suite de la partie :

- Encourager la communication non violente.
- Favoriser la création d'espaces pour s'exprimer librement.
- Ne pas faire retomber la gestion des émotions sur les femmes (le milieu associatif pouvant être assez stressant et exigeant), le *care* étant un travail qui incombe déjà beaucoup trop aux femmes.
- L'installation d'une mixité¹ et la prise en compte des minorités².
- La mise en place d'une tribune pouvant réguler le déroulement des débats.

1°, La rivalité entre les voix les plus fortes (pouvant résulter en une asymétrie de pouvoir, ou en une hiérarchie entre plusieurs personnes).

Solutions :

- A distance : fonctionnement par demande de prise de parole dans le *chat*.
- Organiser des tours de parole (et veiller à leur respect).
- En présentiel : sur le modèle des AG militantes, une personne chargée de la prise de notes, une personne pour la « tribune » chargée de la distribution de la parole (notée ou non).

2°, Le mégenrage.

Solutions :

- Les personnes s'exprimant donnent leur pronom au début ou avant chaque prise de parole (ex : "Aurore, elle") de façon à en faire une habitude fluide. Selon la configuration (si il y a moins de dix personnes par exemple) il n'y a pas forcément nécessité de rappeler ces éléments avant chaque prise de parole.

3°, Les coupages de parole.

Solution :

- Une personne en charge de la tribune pourrait intervenir sur le coup, lorsque quelqu'un se voit manifestement couper la parole.
- Il pourrait être bon de faire remarquer la situation en bilan de réunion ou dans un temps plus calme.

¹ **Mixité** : mélange des genres (LGBTQIA+ et femmes) et des personnes racisées.

² **Minorité** : Groupe souffrant de discriminations et d'un manque de représentation.

4°, Les violences linguistiques oppressives minorant l'avis / l'expérience des autres personnes lors des prises de parole.

Solution :

- Les personnes présidant la séance, ou celles en charge de la modération, doivent prêter une attention particulière à ces excès, les révéler et les gérer de la façon la plus adaptée.
- Rappeler l'usage des modalisateurs : "il me semble que..." "personnellement, je considère..." et non "il ne viendrait à l'esprit de personne...", "tout le monde sait que..."
- Faire attention aux arguments d'autorité lorsqu'ils sont utilisés pour silencier quelqu'un·e (par exemple : le *mansplaining*).
- Avoir recours aux gestes ayant usuellement cours en AG : exprimer son désaccord, avancer dans la réunion, faire un point technique. Cela permet d'éviter un certain nombre de prises de paroles « inutiles » et de désencombrer l'espace de parole.

5°, Forcer les femmes / minorités de genre à prendre la parole.

Même avec une bonne volonté (sur le mode « on a entendu que des hommes, on voudrait l'avis des femmes »), cette action risquerait l'effet garant-diversité ou de produire un sentiment d'intimidation très fort.

Solutions :

- Minuter les prises de parole (approximativement) sur le format de ce qui se fait en AG permettant aux modérateur·ices d'instaurer un cadre où les intervenant·es présentent rapidement leur temps de parole : prise de parole courte / moyenne / longue. L'objectif est de rendre visible une accapARATION éventuelle de la parole, permettant à la modération de réagir, notamment dans le cadre des débats (plus que dans la présentation des exposés).
- Prêter attention à la répartition des points au sein d'un exposé : veiller à ce qu'une personne ne monopolise pas la parole (par son expérience associative³).

Nuance :

- Toutefois, prêter attention à respecter la mixité lors de la distribution de parole

6°, Les violences de la part de l'auditoire.

Il s'agit d'éviter que des personnes se sentent empêchées de s'exprimer par peur de la réaction de l'audience (perte d'intérêt, commencer à faire totalement autre chose ou discuter).

Solutions :

- Charger la tribune de vérifier que toutes soient écouté·es avec la même attention. S'assurer notamment d'éviter les réunions trop longues où il devient difficile d'être attentif·ves (le signaler aux organisateurices, proposer des pauses, reporter le reste de l'ordre du jour à une date ultérieure...).
- Faire remarquer quand une idée rencontre une plus grande approbation quand elle est exprimée par un homme cisgenre alors qu'elle avait en substance déjà

³ Les compétences ne sont pas nécessairement équiréparties, mais en invitant les personnes à s'expérimenter, elles pourront acquérir des connaissances.

été exprimée par une femme ou personne de minorité de genre ne rencontrant alors qu'un succès mitigé.

Partie 3 : Représentation de l'association

La lutte contre les VSS se réalise aussi dans les messages que véhicule l'association. Cette communication peut être réalisée en adoptant plusieurs mesures exposées ici.

- Utiliser l'écriture inclusive dans les Statuts et le Règlement Intérieur de l'association.⁴
- Il pourrait être bon de rédiger dans le bilan moral une section « Inclusivité », dans laquelle sont menées des réflexions quant au respect de l'inclusivité pendant le mandat réalisé, ainsi que des réflexions sur les directions qui peuvent être suivies par le prochain bureau pour encourager la mixité.
- Dans les statuts ou le règlement intérieur, si il existe une section portant sur l'exclusion pour motifs graves, il pourrait être bon d'évaluer son utilisation et à sa portée sur le problème des VSS, et éventuellement d'adapter cette section pour qu'elle puisse punir des agresseurs.
- Réaliser des « triggers warnings » avant les activités, évènements et dans la communication en règle générale et ce, quelles que soient leurs formes (représentations artistiques, memes, discours oral, affiche, flyers, etc.).
- Réfléchir aux valeurs véhiculées par l'association et les comportements encouragés (Éviter l'installation d'un culte de la personnalité qui peut mener à une mise « hors d'atteinte » de certaines personnes.⁵).

Signé le _____,

par _____,

pour l'association _____,

à _____.

⁴ Il n'y a pas de convention d'écriture inclusive qui a été adoptée, puisque c'est une écriture changeante en cette époque. L'association peut se fixer une convention et s'y tenir dans ses communications, qu'elles soient internes ou externes.

⁵ Ce culte passe par l'utilisation de superlatifs et noms élogieux de manière récurrente.