

Concept de sensibilisation

1. Introduction

L'Union des étudiant-e-s de Suisse (VSS-UNES-USU) se définit comme une communauté diversifiée, au sein de laquelle des personnes issues de différentes régions linguistiques, cultures et milieux se réunissent pour défendre les intérêts des étudiant-e-s. Cet engagement commun repose sur l'ouverture, le respect et la collaboration entre égaux.

Avec ce concept de sensibilisation, nous voulons créer un environnement dans lequel toutes les personnes peuvent se sentir en sécurité, bienvenues et respectées pendant leur engagement au sein de l'UNES. Notre objectif est de promouvoir une atmosphère dans laquelle la discrimination, l'exclusion et le harcèlement n'ont pas leur place, non seulement parce qu'ils ne sont pas tolérés, mais surtout parce que nous voulons créer et vivre ensemble une coexistence positive.

Nous aspirons à créer des espaces dans lesquels chaque personne peut s'investir et s'épanouir librement, sans crainte d'être dévalorisée ou agressée. Nous considérons la diversité comme une force : les différentes perspectives enrichissent nos discussions et rendent notre travail plus efficace.

Ce concept de sensibilisation sert de base commune pour une coexistence respectueuse. Il décrit les valeurs que nous voulons incarner, les comportements que nous soutenons et renforçons, et la manière dont nous interagissons lorsque des limites sont dépassées.

2. Principes fondamentaux et modèle

Notre engagement envers les étudiant-e-s repose sur le fait que nous nous prenons au sérieux, que nous nous apprécions mutuellement et que nous nous renforçons dans notre diversité. Nous ne considérons pas les différences comme un obstacle, mais comme un enrichissement pour notre travail commun.

Nos principes fondamentaux sont les suivants :

- **Une coexistence respectueuse**
Nous nous traitons d'égal-e à égal-e, nous nous écoutons et nous respectons les limites et les besoins des autres.

- **Inclusivité et diversité**
Les différentes perspectives sont un atout. Nous créons des espaces où chacun-e peut s'exprimer et être entendu-e.
- **Sécurité et confiance**
Nous accordons de l'importance à un climat dans lequel chacun-e peut s'exprimer librement et participer sans crainte d'être dévalorisé-e ou agressé-e.
- **Responsabilité et solidarité**
Nous assumons nos responsabilités les un-e-s envers les autres et nous nous soutenons mutuellement lorsque des limites sont franchies ou que des incertitudes apparaissent.

Cette charte constitue notre cadre commun : elle décrit non seulement ce que nous voulons éviter, mais surtout ce que nous voulons réaliser ensemble, à savoir une communauté ouverte, respectueuse et diversifiée qui donne à tou-te-s les participant-e-s la possibilité de s'impliquer.

3. Définitions

Afin d'avoir une compréhension commune, nous présentons les termes clés de manière claire et compréhensible dans ce concept de sensibilisation. Il est important pour nous que ces définitions fournissent des repères sans susciter de peur ou de culpabilité. Elles visent avant tout à clarifier les types de comportements que nous ne souhaitons délibérément pas tolérer au sein de l'UNES afin de protéger le respect mutuel.

3.1. Discrimination

Nous parlons de discrimination lorsque des personnes sont défavorisées, dévalorisées ou exclues en raison de caractéristiques telles que leur genre, leur couleur de peau, leur origine, leur langue, leur religion, leur orientation sexuelle, leur identité sexuelle, leur handicap et/ou leur situation de vie. La discrimination peut être ouverte, mais aussi subtile, par exemple par des remarques stéréotypées ou par l'exclusion des conversations.

Notre objectif : chaque personne doit être traitée de manière égale et respectueuse, indépendamment de ses caractéristiques individuelles.

3.2. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel comprend les actes, les propos ou les gestes à connotation sexuelle qui se produisent sans le consentement de la personne concernée. Il s'agit

notamment de remarques verbales, de contacts physiques non consentis et non désirés, de regards insistants ou de messages numériques à contenu sexuel.

Notre objectif : créer des espaces où chaque personne peut se sentir en sécurité, sans être confrontée à des violations de ses limites à caractère sexuel.

3.3. Abus de pouvoir et violations des limites

La discrimination ou le harcèlement peuvent également survenir lorsque des déséquilibres de pouvoir sont exploités, par exemple dans des structures hiérarchiques ou lors de l'organisation de projets et d'événements. Les interruptions irrespectueuses, le fait d'ignorer les contributions ou de ne pas respecter les limites personnelles sont également des comportements qui nuisent à notre coexistence.

Notre objectif : nous sommes attentif-ve-s les un-e-s aux autres, nous n'abusons pas de nos positions et nous respectons les limites individuelles de chacun-e.

4. Rôle de la cellule contre le harcèlement sexuel

La cellule contre le harcèlement sexuel est une instance de réaction et de soutien distincte des autres organes. Elle ne dépend ni du Comité, ni de la Commission de Contrôle. Le personnel de la cellule contre le harcèlement est élu par l'Assemblée des Délégué-e-s.

Elle est à disposition des personnes concernées afin d'obtenir des conseils et de déposer une plainte contre les auteur-e-s. La cellule contre le harcèlement soutient les personnes concernées sur le plan psychologique ainsi que dans l'implication d'autres instances, en fonction des besoins de la personne accompagnée.

La cellule contre le harcèlement s'appuie sur le Code de conduite ci-dessous et sanctionne les violations de celui-ci (voir chapitre 6 : Conséquences en cas d'infractions).

5. Code de conduite

Notre code de conduite sert de référence pour nos interactions quotidiennes au sein de l'UNES. Il définit la manière dont nous souhaitons collaborer et identifie les comportements qui compromettent notre climat de respect. Il sert également de référence quant aux limites qui doivent être respectées.

5.1. Champ d'application et engagement volontaire

- S'applique à tou-te-s les membres (sections), membres des organes ainsi qu'aux participant-e-s aux événements et projets de l'UNES.
- S'applique à tou-te-s les collaborateur-trice-s de l'UNES, y compris le Comité de l'UNES ainsi que les membres de la Commission de Contrôle (CdC).
- Chaque personne s'engage à soutenir activement cet ensemble de règles, à les mettre en œuvre dans ses propres actions et à intervenir de manière proportionnée en cas de violations commises par d'autres.
- Nous ne considérons pas ce code comme un ensemble de règles imposées de l'extérieur, mais comme une base commune – notre culture du respect et de l'ouverture.

5.2. Valeurs et attentes en matière de comportement

Respect et courtoisie

Ce que nous voulons cultiver :

Nous conseillons et agissons d'égal-e à égal-e, nous nous écoutons mutuellement et traitons tout le monde de manière équitable.

Exemples de comportements positifs :

Une personne remercie lorsqu'elle reçoit un retour d'information ; les opinions divergentes sont exprimées de manière objective.

Inclusivité et diversité

Ce que nous voulons cultiver :

Les différentes réalités de vie, identités et origines sont normales et enrichissent notre communauté.

Exemples de comportements positifs :

Lors d'événements, les barrières linguistiques, culturelles ou physiques sont prises en compte ; tout le monde se sent invité à participer.

Sécurité et responsabilité

Ce que nous voulons cultiver :

Nous assumons la responsabilité de créer un environnement sûr et favorable ; chacune respecte les limites des autres.

Exemples de comportements positifs :

Si je vois qu'une personne se sent mal à l'aise, j'aborde le sujet ou j'apporte mon soutien à la personne concernée ; nous veillons à utiliser des formulations qui n'excluent personne.

5.3. Comportements indésirables

Voici une liste non-exhaustive de comportements qui vont à l'encontre de nos valeurs :

- Commentaires, blagues ou remarques déplacés qui visent le genre, l'origine, l'orientation sexuelle, l'identité, le handicap, etc. et qui sont blessants.
- Proximité physique ou attouchements envers une personne sans son consentement explicite.
- Avances ou tentatives répétées sans consentement clair et actif de l'autre personne.
- Abus de pouvoir dans des situations hiérarchiques ou de dépendance : par exemple, lorsque des contenus ou des décisions sont bloqués, qu'une personne est systématiquement ignorée ou humiliée.
- Harcèlement sous forme numérique : messages indésirables, partage de contenus à caractère sexuel ou agressif.

5.4. Gestion des divergences d'opinion et des conflits

- Les conflits sont abordés le plus tôt possible, sur un ton respectueux et, dans l'idéal, directement avec les personnes concernées.
- Les commentaires sont formulés et reçus de manière constructive – nous prenons au sérieux les différents points de vue.
- Lorsque chaque personne impliquée se sent prise au sérieux, les malentendus peuvent généralement être clarifiés.
- Nous nous efforçons de modérer ou de servir de médiateurs lorsque la communication directe est impossible ou difficile.

5.5. Signalement et soutien

- Les personnes concernées ou témoins peuvent s'adresser au service indépendant de lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel de l'UNES :
 - E-mail : anlaufstelle.conseil@vss-unes.ch

- Téléphone : +41 76 273 68 74
- Formulaire de signalement : lors de chaque événement, des codes QR contenant le lien vers le formulaire de signalement seront mis à disposition.
- Les signalements sont traités de manière confidentielle ; une protection contre toute forme de représailles est garantie.
- La cellule contre le harcèlement initie, en accord avec la personne concernée, des sanctions internes à l'UNES à l'encontre des auteur-e-s.
- La cellule contre le harcèlement soutient et accompagne la personne concernée dans l'implication de tiers (par exemple : police, services spécialisés dans les violences sexuelles, services d'aide aux victimes). Cela ne se fait que sur demande explicite de la personne concernée.

6. Conséquences en cas d'infractions

Les infractions au présent code de conduite sont prises au sérieux : elles font l'objet d'une enquête et peuvent entraîner des mesures. Une distinction est faite entre des mesures internes à l'UNES et des mesures externes. L'objectif central reste toujours de respecter les souhaits, la confiance et la vie privée de la personne concernée et lésée.

6.1. Mesures internes

Les mesures internes à l'UNES consistent en un avertissement ou en une exclusion temporaire des auteur-e-s du contexte de l'UNES (voir champ d'application). Ces mesures ne sont appliquées que si la personne concernée et lésée ne s'y oppose pas activement. Si la personne concernée interdit à la cellule contre le harcèlement d'initier des sanctions internes à l'UNES ou d'engager un échange avec l'auteur-e, aucune mesure n'est prise. Une exclusion temporaire est toujours fixée à 12 mois. En cas de comportement grave ou répété, une exclusion définitive est prononcée. Pendant la durée de l'exclusion, l'accès et la participation aux événements de l'UNES sont interdits aux auteur-e-s. Cela s'applique également aux collaborateur-trice-s de l'UNES (voir champ d'application). Cependant, les employé-e-s ne relèvent pas de l'autorité de la cellule contre le harcèlement. Celle-ci informe le Comité de l'exclusion, après quoi le Comité prend de manière autonome les mesures relevant du droit du travail qui s'imposent. Les mesures concrètes qui en découlent relèvent de l'appréciation du Comité et n'entrent pas dans le champ d'influence de la cellule contre le harcèlement. Le Comité est toutefois tenu de mettre en œuvre a minima la décision de la cellule contre le harcèlement.

Si la cellule contre le harcèlement conclut qu'une exclusion temporaire est nécessaire, elle tient une liste d'exclusion, dans laquelle la personne concernée est inscrite avec

indication de la date d'expiration. Cette liste ne peut être gérée que par la cellule contre le harcèlement. Le Comité et les sections sont tenu-e-s d'assurer la mise en œuvre des mesures et de faire respecter l'exclusion dans leur champ de responsabilité, notamment lors de l'organisation et de la réalisation d'événements.

L'auteur-e a la possibilité de contester la décision de la cellule contre le harcèlement concernant son inscription sur la liste d'exclusion devant la CdC. Dans ce cas, la CdC examine la décision et statue sur sa confirmation ou son annulation. Jusqu'à la clôture de cette procédure, l'inscription sur la liste d'exclusion ainsi que l'exclusion qui en découle restent valables. Si un-e membre de la CdC est concerné-e, il-elle ne peut contester la décision de la cellule contre le harcèlement que devant le Conseil des sections. Dans ce cas, le Conseil des sections décide si la décision de la cellule contre le harcèlement est maintenue ou non. Pour protéger au mieux les personnes lésées, seul-e-s les membres votant-e-s du Conseil des sections peuvent être présent-e-s pendant la durée des délibérations et de la décision. Les informations permettant d'identifier des personnes, à l'exception de celles relatives à l'auteur-e, ne peuvent pas faire partie du contenu des délibérations.

La cellule contre le harcèlement peut accorder des exceptions à ces règles. Elle doit les justifier devant le Conseil des sections. Les exceptions sont également considérées comme des décisions et peuvent être contestées de la même manière.

6.2. Mesures externes

Les mesures externes ne peuvent être initiées que par la personne concernée et lésée. La cellule contre le harcèlement soutient et informe la personne quant à ses options. Les mesures externes n'excluent pas les mesures internes, et inversement.

6.3. Réhabilitation

En principe, toutes les personnes doivent avoir la possibilité de réintégrer le cadre de l'UNES. Cela n'est toutefois possible qu'après l'expiration du délai fixé. Les personnes concernées et lésées ont cependant la possibilité de s'y opposer si cela devait conduire à une rencontre avec l'auteur-e dans le cadre d'un événement de l'UNES. Afin d'éviter une charge supplémentaire, la cellule contre le harcèlement permet également aux personnes lésées de renoncer explicitement à ce droit de veto. Dans les cas graves, un retour est en principe exclu.

6.4. Implication des sections

La cellule contre le harcèlement ne formule pas de recommandations de mesures à l'intention des sections. Cependant, la cellule contre le harcèlement signale les

comportements répréhensibles à la section à laquelle appartient l'auteur-e. Pour cela, une personne de contact doit être désignée par les sections.

7. Mise en œuvre dans le cadre de l'UNES

7.1. Recommandations générales

- Le concept est mentionné au début de chaque séance et la cellule contre le harcèlement est mise en avant.
- La visibilité de la cellule contre le harcèlement doit être activement encouragée (modèle de diapositives et bannières lors des événements, incluant un QR code).
- Les membres de la cellule contre le harcèlement sont présent-e-s lors des Assemblées des Délégué-e-s ainsi que des Conseils des Sections et offrent un soutien si nécessaire.
- Signes concrets pour promouvoir la sensibilisation et l'inclusion en séance :
 - Signe de la main pour encourager un langage inclusif
 - Signe de la main en cas de non-respect de la liste des intervenant-e-s

7.2. Assemblée des Délégué-e-s

Sensibilisation lors de l'Assemblée des Délégué-e-s :

- Signe de la main pour encourager un langage inclusif
- Liste des intervenant-e-s séparée selon le genre
- Prise en compte de différents critères de discrimination lors des candidatures (Comité diversifié en termes de genre)
- Signe de la main pour exprimer l'approbation

Lors de la répartition des chambres pour les participant-e-s à l'Assemblée des Délégué-e-s, la section organisatrice doit respecter les principes suivants :

- Une répartition entre personnes du même genre / FINTA appartenant à la même section constitue l'option la plus souhaitable.
- Si cela n'est pas possible pour des raisons logistiques, une répartition entre différentes sections, également entre personnes du même genre / FINTA, doit être recherchée.

La cellule contre le harcèlement recommande, dans ce cadre, d'accepter également des coûts plus élevés pour l'organisation d'une Assemblée des Délégué-e-s.