

22 nov. 2025



## sexto : le respect mutuel



Selon la charte universitaire de 2023, le respect de l'autre repose effectivement sur le respect de soi, considéré comme le fondement essentiel du respect mutuel.

Ce principe est au cœur de la vie académique et impose à tous les membres de la communauté universitaire un cadre de comportement strict, décliné concrètement par d'une part plusieurs interdictions majeures, d'autre part par des recommandations.

### 1. Les interdictions

#### A. Interdiction absolue de recourir à toutes formes de

**violence** (symbolique, verbale ou physique) : toute atteinte à la dignité ou à l'intégrité des membres de la communauté universitaire est proscrite.

#### exemples de violence symbolique à l'université

La violence symbolique à l'université désigne l'ensemble des pratiques, discours ou normes qui exercent une forme de domination ou d'exclusion sociale, souvent de manière invisible ou intériorisée, sur certains membres de la communauté universitaire. Ce type de violence n'est pas physique mais agit sur la reconnaissance, le statut ou la légitimité des individus.

### Exemples concrets

- Disqualification identitaire ou sociale : Réduire un collègue, un étudiant ou un intervenant à une origine sociale, ethnique, ou à une identité (sexe, appartenance) pour porter atteinte à sa crédibilité ou légitimité.
- Imposition de normes académiques implicites : Favoriser systématiquement certaines formes de parcours, d'excellence ou de pratiques intellectuelles tout en marginalisant ceux qui viennent d'autres backgrounds, ou qui expriment des points de vue différents.
- Usage du langage spécialisé : L'usage excessif d'un jargon ou de références de « haut niveau » qui exclut ceux qui n'ont pas ce capital culturel ou langagier.
- Discrimination dans l'évaluation ou l'accompagnement : Les attentes implicites ou biaisées dans l'évaluation des compétences (par exemple, juger les étudiants à partir de leur accent, de leur façon de s'exprimer ou de leur origine).
- Marginalisation des sujets minoritaires : Sous-représentation, dévalorisation ou non-prise en compte de certains thèmes, cultures ou disciplines dans les cursus ou les recherches universitaires.
- Préjugés institutionnalisés : Institutionnalisation de stéréotypes et de routines qui reproduisent les inégalités sans les remettre en question, comme les "prénotions" sur les classes sociales ou le genre dans les débats académiques.

En somme, la violence symbolique à l'université peut prendre la forme de jugements, d'humiliations, de silences, de marginalisation ou de routines qui rendent certains acteurs invisibles ou moins légitimes dans la communauté universitaire.

**B. Interdiction de toutes formes de harcèlement** moral ou sexuel : la charte impose une tolérance zéro envers le harcèlement, qu'il soit physique, moral, sexuel ou institutionnel, afin de garantir un climat de travail et d'études sain.

Voici des exemples concrets de harcèlement à l'université, couvrant aussi bien le harcèlement moral, sexuel, que social ou institutionnel :

### Exemples de harcèlement moral

- Humilier un étudiant ou un collègue en public, le ridiculiser ou l'exclure des conversations et réunions importantes.
- Dénigrer constamment le travail ou la personnalité d'une personne, propagande de rumeurs ou critiques injustifiées.
- Assigner des tâches impossibles ou exiger des résultats excessifs pour "tester" ou nuire à quelqu'un.

### Exemples de harcèlement sexuel

- Proposer des relations sexuelles en échange de faveurs académiques ou administratives.
- Faire des remarques, blagues, ou gestes à connotation sexuelle répétées et non désirées.
- Insister pour obtenir des rendez-vous malgré des refus clairs, faire des attouchements non désirés, envoyer des messages explicites.

### Exemples de harcèlement social ou institutionnel

- Isoler volontairement un étudiant ou un enseignant des autres, l'empêcher d'accéder à des ressources ou à l'information nécessaires.
- Ne pas citer le nom d'une personne dans un travail collectif alors qu'elle a contribué.
- Bizutage ou brimades humiliantes centrées sur les nouveaux arrivants.

### Incivilités et autres comportements à risque

- Propagation de rumeurs ou diffamation, moqueries persistantes.
- Parler systématiquement dans le dos de quelqu'un, l'ignorer en public ou lors de réunions importantes.

Le harcèlement peut être exercé par des enseignants, d'autres étudiants, voire par l'administration. Il prend diverses formes et peut avoir des conséquences graves sur la santé mentale et le parcours universitaire des victimes.

**C. Interdiction de toutes formes de discrimination** : sont prohibés les comportements ou décisions fondées sur l'origine, le genre, la religion, l'opinion, le handicap ou toute autre différence, de manière à garantir le respect des droits et libertés de chacun.

Il existe plusieurs formes de discrimination à l'université, qui peuvent toucher tant les étudiantes et étudiants que le personnel. Ces discriminations sont souvent interdites

par la loi et font l'objet de politiques de prévention spécifiques dans les établissements universitaires.

### Principales formes de discrimination à l'université

- Discrimination raciale ou ethnique : Traitement différencié fondé sur l'origine, la couleur de peau ou la nationalité d'une personne, souvent illustré par des propos racistes, le refus d'accès à certains services ou des agressions verbales ou physiques.
- Discrimination de genre ou sexisme : Inégalités ou attitudes fondées sur le genre, comme le fait d'ignorer systématiquement les femmes, de couper leur parole, ou d'attribuer moins de valeur à leurs opinions et compétences.
- Discrimination fondée sur un handicap : Absence de mesures d'accessibilité, refus d'adaptations pour les étudiants en situation de handicap, ou traitement moins favorable à ces personnes.
- Discrimination religieuse : Atteintes à la liberté de pratique, brimades à l'égard de personnes portant des signes religieux, refus d'aménagements pour la pratique religieuse.
- Discrimination par l'âge, l'état de santé ou le statut social : Rejet ou exclusion de certaines personnes en raison de leur âge, de leur état de santé, de leur grossesse ou de leurs revenus.

### Discrimination systémique et indirecte

- Certaines règles ou pratiques apparemment neutres peuvent produire des effets discriminants pour un groupe, par exemple refuser l'accès à un stage à une personne étrangère non diplômée du pays, ou ignorer les spécificités culturelles et sociales des minorités.

La discrimination peut être directe, par une différence de traitement explicite, ou indirecte, lorsqu'une règle désavantage certains groupes sans justification objective. Les universités mettent donc en place des dispositifs pour prévenir, signaler et sanctionner ces formes de discrimination dans toutes leurs manifestations.

### D. Interdiction de toutes formes de partialité et obligation d'impartialité :

tout favoritisme ou injustice dans la gestion des activités académiques ou administratives est exclu.

---

**L'évaluation professionnelle ou académique** doit être objective, équitable et transparente.

L'ensemble de ces principes vise à assurer que chaque membre, par le respect de soi, contribue activement à la préservation d'un environnement universitaire libre, digne et respectueux, garantissant la spécificité et l'immunité de la communauté universitaire.

## **1. Les recommandations:**

La diversité préexistante dans l'université et la société exige:

### **A. La discrétion:**

La discrétion dans le milieu universitaire se réfère principalement à l'obligation de confidentialité et au respect de la vie privée dans le traitement des informations personnelles, administratives, pédagogiques et scientifiques. Elle engage aussi bien les enseignants, le personnel administratif que les étudiants.

#### **Discrétion et confidentialité**

- Les dossiers étudiants, rapports de recherche, échanges pédagogiques et informations personnelles doivent être strictement confidentiels et ne peuvent être diffusés qu'avec l'autorisation ou dans le cadre légal prévu. Cela vise à protéger la vie privée des étudiants et le secret professionnel des personnels universitaires.
- La discrétion est aussi un principe professionnel essentiel pour les enseignants, qui doivent veiller à ne pas divulguer d'informations sensibles ou personnelles obtenues dans l'exercice de leurs fonctions, sous peine de sanctions disciplinaires ou pénales.

#### **Discrétion comme valeur éthique**

- La discrétion s'inscrit dans un cadre déontologique universitaire où respect, courtoisie et intégrité sont demandés. C'est aussi un outil de travail, notamment dans les relations pédagogiques ou de recherche, pour garantir un climat de confiance et de respect mutuel.

- Elle aide à limiter l'impact des informations personnelles sur les relations universitaires, en évitant les jugements hâtifs ou les malentendus liés à la divulgation non maîtrisée d'informations privées.

### **Usages et limites**

- En interne, l'échange d'informations doit rester nécessaire, limité et discret pour le bon fonctionnement des services, mais toujours en respectant la vie privée et la confidentialité externe.
- La discrétion est également une qualité valorisée socialement et professionnellement, souvent considérée comme un "faire-valoir" dans les contextes académiques et professionnels.

Ainsi, la discrétion dans le milieu universitaire est à la fois une obligation réglementaire et une valeur éthique garantissant le respect des personnes et la confidentialité des données.

### **B. l'esprit d'ouverture et de tolérance, conditions sine qua none pour le vivre ensemble.**

L'esprit d'ouverture et de tolérance dans le milieu universitaire sont des valeurs fondamentales qui favorisent un environnement inclusif, respectueux et propice à l'échange d'idées diverses.

#### **Esprit d'ouverture**

L'ouverture d'esprit est la capacité d'accepter, d'examiner et d'intégrer de nouvelles idées, opinions et perspectives, y compris celles qui diffèrent des siennes. Elle encourage la curiosité, la remise en question personnelle, la créativité et une meilleure collaboration entre étudiants et enseignants. Au sein de l'université, cela se traduit par l'accueil de la diversité culturelle, intellectuelle et sociale, et la promotion de débats ouverts et constructifs visant à élargir les horizons de pensée.

#### **Tolérance**

La tolérance universitaire implique le respect et l'acceptation des différences, qu'elles soient culturelles, religieuses, politiques ou idéologiques. Elle est essentielle pour permettre à chacun de s'exprimer librement dans un cadre de respect mutuel et sans discrimination. L'université a aussi un rôle éducatif pour former des citoyens respectueux du pluralisme et capables de dialogue dans une société diverse.

### **Importance dans le milieu universitaire**

- Favoriser l'esprit critique et le débat ouvert pour repousser les limites du savoir.
- Créer un cadre sécurisé où la diversité des opinions est valorisée sans jugement.
- Prévenir les discriminations, stéréotypes et exclusions.
- Encourager la citoyenneté active et la responsabilité sociale des étudiants et du personnel.

**En résumé**, l'esprit d'ouverture et la tolérance sont au cœur de la mission universitaire pour construire un environnement d'apprentissage riche, respectueux et adapté à la diversité humaine.