Mise en place d'une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les discriminations, les violences et le harcèlement des étudiant·es

1. Quelques définitions

Les discriminations sont constituées par une différence de traitement défavorable envers une personne reposant sur un critère interdit par la loi (article 225-1 et s. du Code pénal). Pour être pénalement répréhensible, ces discriminations doivent avoir lieu dans des situations déterminées par le Code pénal (article 225-2). Néanmoins, les discriminations doivent être traitées également en dehors de ces cas limitativement énumérés.
Sont ainsi interdites les différences de traitement fondées sur l'âge, le sexe, l'identité de genre, l'origine, la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'état de santé, les caractéristiques génétiques, la religion, les convictions politiques, les activités syndicales ou la précarité économique de la personne. Sont également discriminatoires, les différences de traitement résultant d'une distinction opérée entre des personnes ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuels, ou encore témoignés de tels faits ; les différences opérées entre les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits de bizutage.

Les violences sont des actes constitués par des comportements physiques, des propos ou encore une emprise psychologique ou morale ayant des conséquences graves sur la victime. Le Code pénal définit différentes sanctions selon la gravité des effets des violences sur la victime (article 222-7 et s. du Code pénal).

Le harcèlement se présente sous deux formes différentes : le harcèlement sexuel et le harcèlement moral (dit scolaire lorsqu'il est subi par un élève ou un étudiant).
Le harcèlement moral se définit comme le fait d'avoir « des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale » (article 222-33-2-2 du Code pénal). Dans le milieu universitaire, le harcèlement moral subi par un·e étudiant·e, de la part d'un.e autre étudiant.e ou de toute personne excerçant une activité professionnelle au sein de l'établissement est constitutif d'un harcèlement scolaire, et ce sans importance donnée aux moyens par lesquels se produit le harcèlement (cyberharcèlement, propos, écrit etc.).

2. Réglementations et ressources nationales

- Code pénal
- Code de l'éducation
- Guide 2021 du MESRI « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche » : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/guide-2021-lutter-contre-la-haine-et-les-discriminations-anti-lgbt-dans-l-esr--14053.pdf
- Kit 2021 de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur : https://www.cped-egalite.fr/wp-content/uploads/2021/12/Kit-de-pre%CC%81vention-des-discriminations-dans-lenseignement-supe%CC%81rieur-et-la-recherche_CPED-AFMD.pdf

3. Situation à l'université de Tours

Il existe à l'université de Tours depuis 2017 un référent racisme et antisémitisme (CA du 13 novembre 2017), depuis 2021 des correspondant·es egalité au sein des composantes et des services (CA du 12 avril 2021) ainsi qu'un protocole de prise en charge des situations de harcèlement, discrimination et violence (CA du 8 juillet 2019). Ce protocole s'appliquait à la fois aux étudiant·es et aux personnels victimes de violences, harcèlement et discriminations et incluait les violences sexistes et sexuelles. La création par l'université de Tours d'une cellule d'écoute spécifique d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles dédiée aux personnels et aux étudiant·es (mise en place le 1er juin 2022) ainsi que d'une cellule dédiée aux situations de conflit au travail, risques psycho-sociaux et de harcèlement dont sont victimes les personnels, toutes deux créées par la délibération n°2022-005 du conseil d'administration du 31 janvier 2022, rend obsolète ce protocole et le fonctionnement de l'actuelle « Commission d'écoute ».

4. Création et composition d'une cellule dédiée aux situations de violence, de discrimination et de harcèlement subies par les étudiant·es

Dans le contexte national et local précisé ci-dessus, l'université de Tours crée une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences, les discriminations et le harcèlement envers les étudiant·es.

Cette cellule tient lieu de premier contact pour les victimes présumées de violence, de discrimination ou de harcèlement. Toutefois, il est souligné que des situations d'urgence peuvent conduire les victimes ou les témoins à saisir directement certains des acteurs qui prennent en charge ces situations, en particulier sur le volet médical et psychologique, le Service de Santé Universitaire (SSU). Celui-ci peut être conduit à diriger les victimes vers l'Institut Médico-Légal. Les Correspondant·es Égalité, installé·es dans les services et composantes de l'université depuis septembre 2021, sont également des personnes ressources que les étudiant·es peuvent saisir et qui ont pour mission d'orienter vers la cellule.

La cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les discriminations, les violences et le harcèlement des étudiant·es se présente sous la forme de deux cercles concentriques :

- Une cellule élargie qui, outre le traitement des situations portées à sa connaissance, a un rôle d'information, de veille et de prévention des situations de violence, discriminations et de harcèlement à l'université. Elle est composée de : le ou la VP en charge de la santé, du handicap et de l'accompagnement social des étudiant·e·s ; le ou la VP en charge des conditions de travail, des relations sociales et humaines, du handicap et de la lutte contre les discriminations ; un·e représentant·e de la Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine (DAJP) ; le ou la directeur·rice du SSU ; le ou la conseiller·e conjugal·e et familial·e du SSU ; le ou la Responsable de la Mission Égalité ; le ou la Référent.e racisme et antisémitisme de l'université ; le ou la Responsable du Service de la vie étudiante ; un.e responsable administratif·ve d'une composante désigné.e par le président sur le conseil des autres membres de la cellule ; deux représentant·e·s étudiant·e·s (un·e doctorant·e et un·e étudiant·e engagé·e dans un autre cycle de formation) désigné·e·s, après un appel à candidatures adressé à l'ensemble des étudiant·e·s de l'université, par le CAC pour une durée de deux ans.

La cellule élargie se réunit au moins deux fois par an en séance plénière. Ses activités sont coordonnées par les deux vices-président·e·s. Elle présente un bilan annuel de son activité

devant le CAC : elle informe du nombre de saisines, de leur répartition par catégories de personnes, elle expose les suites données à ces alertes, en préservant la confidentialité et l'anonymat des personnes impliquées. En lien avec le réseau des Correspondant·e·s Égalité animé par la Mission Égalité, la cellule élargie est aussi un lieu de propositions d'actions d'information, de sensibilisation et de prévention sur les situations de violences, de discriminations et de harcèlement.

- Une cellule restreinte qui a pour mission d'entendre les personnes qui saisissent la cellule. Elle est composée de 2 ou 3 personnes, issues de la cellule élargie.

La cellule est compétente pour tous les faits subis par un·e étudiant·e, que les faits aient eu lieu à l'université ou en dehors, dès lors qu'ils ont un impact sur le bon fonctionnement ou l'ordre au sein de l'établissement. Si la cellule est informée de faits sur lesquels elle ne peut être saisie, les membres de la cellule orientent les personnes concernées vers les associations qui peuvent procurer un appui pour toutes les démarches à entreprendre.

Tous les membres de la cellule sont formés à l'écoute et aux questions de discriminations et de harcèlement. Ils sont tenus au secret absolu. Toute personne de la cellule qui serait concernée par un dossier doit renoncer à siéger (relation personnelle ou professionnelle de proximité, témoin, victime ou auteur présumé de faits dénoncés, etc.). Les membres de la cellule s'engagent à observer strictement les règles de réserve, d'objectivité et de neutralité dans le traitement des situations qui sont portées à leur connaissance. La cellule n'est pas une instance disciplinaire ; elle n'instruit pas les dossiers à charge ou à décharge, mais rassemble toutes les informations nécessaires à la compréhension des dossiers.

5. Étapes de la procédure

- ***Étape 1*** : saisine de la cellule par la personne concernée ou par une personne ressource, ou par un témoin, sous la forme d'un courriel adressé à : stop-discri.etu@univ-tours.fr. Seules les personnes qui coordonnent l'activité de la cellule ont accès à ce mail : le ou la responsable administratif·ve de la Mission Égalité et le ou la représentant·e de la DAJP.
- ***Étape 2*** : après consultation de la cellule élargie pour définir la composition de la cellule restreinte, les coordinateurs proposent, dans un délai raisonnable, une date d'entretien à la personne concernée qui peut venir, si elle le souhaite, accompagnée d'une personne de son choix. En cas de situation urgente et/ou dramatique, des mesures de protection peuvent être décidées à ce stade.
- ***Étape 3*** : l'entretien avec la cellule restreinte donne lieu à la rédaction d'un compte rendu qui est communiqué à la personne auditionnée.
- ***Étape 4*** : la cellule restreinte, en lien avec la cellule élargie, fait le choix, ou non, de procéder à de nouveaux entretiens avec des témoins et/ou des personnes mises en cause par la personne qui a saisi la cellule. Ces personnes peuvent venir accompagnées et tous ces entretiens donnent lieu à des comptes rendus qui sont transmis à chacune des personnes auditionnées.
- ***Étape 5*** : la cellule élargie prend connaissance de la situation synthétisée par la cellule restreinte à travers un rapport confidentiel : seuls les membres de la cellule en ont connaissance.
- ***Étape 6*** : la cellule restreinte reçoit la personne qui l'a saisie afin de lui faire part des réponses qu'elle préconise.

- ***Étape 7*** : en fonction de l'analyse de la situation, la cellule transmet le rapport au président de l'université pour décision (mesures conservatoires, enquête administrative, procédures disciplinaires, signalement au procureur de la République).

6. Veille et prévention

La cellule élargie, pour remplir ses missions d'information, de sensibilisation et de prévention sur les violences, les discriminations et le harcèlement, présente un bilan annuel de son activité devant le CAC. Ce bilan est aussi l'occasion d'évaluer le dispositif et de le faire évoluer si nécessaire.