

**Mise en place d'une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille
contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)
Actualisation 2023 de la délibération 2022-005**

1. Quelques définitions

Les violences sexistes ou sexuelles recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel. Il faut aussi distinguer :

– le harcèlement sexuel qui « 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. [...] Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » (Code pénal, art. 222-33).

– le viol « se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis également avec violence, contrainte, menace ou surprise » (Code pénal, art. 222-23).

– l'agression sexuelle est « une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise » (Code pénal, art. 222-22) ; il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol.

– l'exhibition sexuelle est constituée si, « même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé » (Code pénal, art. 222-32).

La loi du 17 août 2015 « relative au dialogue social et à l'emploi » a ajouté au code du travail l'interdiction d'agissements sexistes, à savoir tout « agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant offensant ».

2. Réglementations et ressources nationales

– Circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction Publique.

– Circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

– Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction Publique.

- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique.
- MESRI, 6^{ème} journée nationale des Missions Égalité de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. *La prise en charge des violences sexistes et sexuelles et des discriminations au sein de l'ESR*, 20 novembre 2020.
- Danièle Hervieu-Léger (dir.), *Rapport du groupe de travail sur les violences sexistes et sexuelles à Sciences Po*, mai 2021.
- Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, *Synthèse du rapport sur les agressions sexuelles à l'ENS de Lyon*, n°2021-125, septembre 2021.
- MESRI, *Plan d'action national contre les Violences Sexistes et Sexuelles 2021-2025*, octobre 2021.
- AFMD – CPED – Défenseur des Droits – MESRI – JuriSup, *Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur*, décembre 2021.

3. Situation à l'université de Tours

Les VSS sont traitées par l'université de Tours dans le cadre du protocole de prise en charge des situations de harcèlement, discrimination et violence (CA du 3 avril 2017 pour la procédure harcèlement étudiant, CA du 25 septembre 2017 pour la procédure harcèlement – personnels, puis CA du 8 juillet 2019). L'université de Tours est signataire, avec d'autres institutions, et sous l'autorité de la Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, du *Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2023*. Le Conseil d'administration de l'université a également voté en avril 2021 un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2024) qui prévoit la création d'un dispositif d'alerte, d'écoute et de veille dédié aux violences sexistes et sexuelles.

4. Création et composition d'une cellule dédiée aux VSS

Dans le contexte national et local précisé ci-dessus et pour répondre à l'axe 4 du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'université de Tours a créé une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles.

Cette cellule tient lieu de premier contact institutionnel des victimes présumées de VSS. 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 violences, en particulier sur le volet médical et psychologique : le Service de Santé Universitaire (SSU) pour les étudiant·e·s et le Relais Santé pour les personnels. Ces deux services peuvent être conduits à diriger les victimes vers l'Institut Médico-Légal. Les Correspondant·e·s Égalité, installés dans les services et composantes de l'université depuis septembre 2021, sont également des personnes ressources que collègues et étudiant·e·s peuvent saisir et qui ont pour mission d'orienter vers la cellule. La Cellule, les Correspondant·e·s, le SSU et le relais Santé coordonnent leurs actions et travaillent ensemble afin d'orienter et conseiller au mieux les victimes présumées.

La cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles 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 VSS 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 ; le ou la VP étudiant·e du Conseil académique ; 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 du SSU ; le ou la médecin du travail ; le ou la psychologue du travail ; l'assistant·e social·e des personnels ; le ou la Responsable de la Mission Égalité ; un·e représentant·e de la Direction des Ressources Humaines ; une personne qualifiée sur la question des VSS et membre de l'université de Tours nommée par le Président sur proposition de la cellule pour une durée de trois ans ; deux représentant·e·s du personnel au Comité social d'administration en formation spécialisée (CSA-FS) désigné·e·s pour une durée de trois ans ; 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. Si au terme de deux appels à candidature auprès des usagers, l'une des deux catégories mentionnées n'est pas représentée, il peut être procédé à la désignation d'un représentant de la catégorie des usagers déjà représentée.

La fin du mandat du représentant au CSA-FS, pour quel que motif que ce soit, entraîne la fin du mandat au sein de la présente Cellule.

Les personnes désignées pour une durée limitée dans le temps et dont le mandat prend fin pour quel que motif que ce soit sont remplacées par des personnes désignées conformément aux dispositions des présents statuts, pour la durée d'un mandat entier.

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 et le CSA-FS : elle informe ces derniers du nombre de saisines, de leur répartition par catégories de personnes, de la nature des signalements, 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 violences sexistes et sexuelles.

- 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 se répartit le traitement des situations qui sont portées à sa connaissance : quand un personnel sollicite la cellule, seuls les membres du personnel qui la composent participent aux travaux de la cellule ; quand un·e étudiant·e saisit la cellule, cette dernière est mixte.

Pour que la cellule soit saisie, les faits reprochés doivent avoir été commis sur l'un des sites de l'établissement. La cellule peut toutefois être sollicitée si les faits ont eu lieu en dehors de l'établissement dans les cas suivants : 1) stages étudiants, sorties sur le terrain, voyages d'étude ; 2) activité professionnelle d'un personnel de l'université sur un autre lieu (formation, voyage professionnel, colloque, etc.) ; 3) si les faits ont un impact de quelque nature que ce soit sur le fonctionnement, le bon ordre ou la réputation de l'établissement (par exemple : soirées festives organisées par des associations étudiantes et connues de l'université). Si la cellule est informée de faits qui ont lieu en-dehors de l'établissement et qu'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 VSS et 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 : vss@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. En cas de besoin, il est proposé un rendez-vous téléphonique à la personne signalante. Cet appel pourra avoir pour objet d'orienter au plus vite la personne vers les structures adéquates, au besoin, de répondre à ces questions sur le fonctionnement de la cellule et de préciser le cas échéant l'objet de son signalement.

- **Étape 2** : après consultation de la cellule élargie pour définir la composition de la cellule restreinte, les membres de cette dernière proposent, dans un délai raisonnable, une date d'entretien à la personne concernée qui peut, si elle le souhaite, être accompagnée d'un·e collègue de son choix (collègue de confiance ou représentant·e syndical·e). En cas de situation urgente et/ou dramatique, des mesures de protection peuvent être proposées par les membres de la cellule restreinte au Président et/ou au DGS.

- **Étape 3** : l'entretien a pour but d'écouter la personne signalante, de recueillir son témoignage ainsi que tous les éléments pouvant être utiles au travail de la cellule restreinte. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un compte rendu qui est communiqué à la personne auditionnée. Cette dernière peut faire les observations qu'elle juge nécessaires (ajout, correction, modification) par courriel. Ce courriel sera ajouté au rapport de la Cellule. En aucun cas le compte-rendu ne peut être modifié.

- **Étape 4** : la cellule restreinte fait le choix de procéder, ou non, à de nouveaux entretiens avec des témoins et/ou des collègues concerné·e·s par la situation en question afin de disposer d'informations complémentaires. Ces personnes peuvent venir accompagnées et tous ces entretiens donnent lieu à des comptes rendus qui sont transmis à chacune des personnes auditionnées dans le respect des éléments indiqués à l'étape 3 sur ce point.

Dans la mesure du possible, les entretiens sont individuels, la personne signalante, un témoin ou un mis en cause ne pouvant venir accompagné d'une autre personne auditionnée, à n'importe quel titre, par la cellule restreinte.

- **Étape 5** : la cellule élargie est consultée pour débattre du rapport d'analyse anonymisé de la situation et des recommandations, qui est un document confidentiel : seuls les membres de la cellule en ont connaissance.

- **Étape 6** : La cellule, par l'intermédiaire des membres de la cellule restreinte, transmet le rapport anonymisé au Président de l'université et, le cas échéant lorsque la ou les personnes mises en cause sont des BIATSS, au DGS pour décision (mesures conservatoires, enquête administrative, procédure disciplinaire etc.). A ce titre, le Président, ou le cas échéant le DGS concernant les BIATSS, peuvent missionner les membres de la Cellule restreinte, par écrit, afin d'adopter, mettre en œuvre ou participer à certaines des mesures prises. En aucun cas

ses membres ne peuvent agir par eux-mêmes en dehors des dispositions prévues à l'étape 7. Le Président ou le cas échéant le DGS informent les responsables hiérarchiques ou fonctionnels de la situation et des mesures prises.

- **Étape 7** : la cellule restreinte reçoit la personne qui l'a saisie afin de l'informer de ses préconisations.

6. Veille, suivi et prévention

La personne signalante est informée que la cellule se tient à sa disposition en cas de besoin afin d'évaluer sa situation à quelques semaines de distance.

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