

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 31 janvier 2022**DÉLIBÉRATION n°2022-05**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 31 janvier 2022 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 21 janvier 2022.

Point de l'ordre du jour :

4.3. Création de deux cellules d'écoute

.....

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université de Tours,

Vu le plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes adopté par la délibération n°2021-28 du conseil d'administration du 12 avril 2021,

Vu l'avis du comité technique du 20 janvier 2022,

Exposé de la décision :

Afin d'éviter les superpositions et d'harmoniser le travail de la cellule d'écoute (issue du protocole harcèlement de 2019) et de la cellule de veille sociale, il est proposé de créer deux nouvelles cellules d'écoute :

- une cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail ;
- une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles.

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation de la création de la cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail ;
- approbation de la création de la cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles ;
- abrogation de la délibération n°2019-38 du conseil d'administration du 8 juillet 2019.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil :	36
Quorum :	18
Nombre de membres participant à la délibération :	27
Abstentions :	0
Votes exprimés :	27
Pour :	27
Contre :	0

Pièces jointes :

- documents relatifs à la composition et à la procédure des deux cellules d'écoute créées.

Fait à Tours le 1^{er} février 2022

Mise en place d'une Cellule d'Écoute, de Prévention et d'Accompagnement en cas de Conflits au Travail et de Risques Psychosociaux

– Le contexte national :

Concernant les risques psychosociaux, leur prévention et leur prise en charge dans la fonction publique d'État :

- ⇒ Articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail ;
- ⇒ Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- ⇒ Signature de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ;
- ⇒ Circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique d'État ;
- ⇒ Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Concernant le harcèlement moral :

- ⇒ Article L. 1152-1 et suivants du Code du travail ;
- ⇒ Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- ⇒ Circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

Concernant les discriminations :

- ⇒ Article 6, 6 bis, 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Concernant le handicap :

- ⇒ Article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Concernant l'égalité femmes/hommes :

- ⇒ Article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

– Le contexte de l'université de Tours :

L'université de Tours a mis en place une première procédure en cas de suspicion de harcèlement moral en 2014 (CA du 17 mars 2014), puis elle a élaboré un 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) qui a conduit à la création d'une Commission d'écoute.

Depuis 2015, l'université de Tours s'est dotée d'une Cellule de Veille Sociale (CVS, article 11 des annexes aux Statuts de l'université) qui a pour objet de « prévenir les risques psychosociaux et d'accompagner les personnels en difficulté ».

L'université de Tours a diligenté un diagnostic sur les risques psychosociaux dont les résultats lui ont été consignés en avril 2019. Un plan d'actions contre les risques psychosociaux a été présenté devant le CHSCT en novembre 2019.

– La création d'une cellule d'écoute, de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail et les risques psychosociaux :

Après avoir fait l'expérience des dispositifs mis en place, et pour éviter les superpositions et harmoniser le travail de la Commission d'écoute issue du « Protocole harcèlement » de 2019 et de la Cellule de Veille Sociale (CVS), une cellule d'écoute, de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail est créée et remplace les deux précédentes instances. Elle n'est toutefois pas le seul outil de résolution de conflits ou de difficultés au travail à disposition des agent·e·s de l'université de Tours qui peuvent également solliciter de nombreux acteurs : le ou la responsable du service et/ou encadrant·e, le ou la Directeur·rice des Ressources Humaines, le médiateur ou la médiatrice de l'université, le ou la médecin du travail, le ou la psychologue du travail, l'assistant·e social·e, un·e assistant·e de prévention ou un·e conseiller·e de prévention, le ou la secrétaire du CHSCT lorsque les questions touchent aux collectifs de travail, les organisations syndicales. Il est rappelé que certaines situations conflictuelles ou certaines souffrances au travail peuvent ainsi être résolues par l'intervention des encadrant·e·s au plus près des personnes en souffrance.

– Composition de la cellule d'écoute, de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail et les risques psychosociaux :

Elle 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 risques psychosociaux et des conflits au travail. Elle est composée de : le ou la VP en charge des relations sociales à l'université ; un·e représentant·e de la Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine ; le ou la médecin du travail ; le ou la psychologue du travail ; l'assistant·e social·e des personnels ; le ou la conseiller de prévention ; le ou la Directeur·rice des Ressources Humaines ; deux représentant·e·s du personnel au CHSCT désigné·e·s pour une durée de trois ans.

La cellule élargie présente un bilan annuel de son activité devant le CHSCT : elle informe ce dernier du nombre de saisines, de leur répartition par catégories de personnels, elle expose les suites données à ces alertes, en préservant la confidentialité et l'anonymat des personnes impliquées. La cellule élargie est aussi un lieu de propositions d'actions de prévention en matière de conflits au travail et de risques psychosociaux.

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

Tous les membres de la cellule sont formés à l'écoute et sont tenus à une absolue confidentialité. 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 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.

– Procédure :

- **Étape 1** : saisine de la cellule par la personne concernée ou par une personne ressource, ou par un témoin (avec l'accord préalable de la personne), sous la forme d'un courriel adressé à cellule-ecoute@univ-tours.fr. La coordination de la cellule est assurée par le ou la vice-président·e en charge des relations sociales et le ou la représentant·e de la DAJP : seules ces deux personnes ont accès à l'adresse mail dédiée. À l'occasion d'un premier contact (par téléphone, ou par mail) avec le ou la sollicitant·e, les coordinateurs évaluent si la saisine de la cellule est pertinente ou s'il convient d'orienter la personne vers une autre ressource.

- **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, 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 décidées.

- **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 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.

- **Étape 5** : la cellule élargie est réunie pour débattre du rapport d'analyse de la situation, qui est un document confidentiel : seuls les membres de la cellule en ont connaissance. Cependant, en cas de suspicion de harcèlement moral ou de situation grave, la cellule transmet le rapport au président de l'université et au DGS pour décision (mesures conservatoires, enquête administrative, procédures disciplinaires, signalement au procureur de la République).

- **Étape 6** : sur la base du rapport d'analyse, la cellule élargie propose des solutions qui sont soumises à la gouvernance et à l'administration de l'université, qui en informent les responsables hiérarchiques ou fonctionnels : mesures de protection, médiation, modification du cadre de travail, etc.

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

– Suivi des situations :

La cellule propose à la personne qui l'a saisie un nouvel entretien quelques semaines ou mois après la fin de la procédure, afin de dresser un bilan des mesures adoptées, des effets constatés et ressentis.

Le bilan annuel présenté en CHSCT permet d'évaluer la situation des conflits au travail et risques psychosociaux à l'échelle de l'établissement et pourra servir d'indicateur pour la

politique sociale de l'université. Ce bilan est aussi l'occasion d'évaluer le dispositif et de le faire évoluer si nécessaire.

Mise en place d'une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

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 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 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 ; 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 ; le ou la Directeur·rice des Ressources Humaines ; une personne qualifiée sur la question des VSS et membre de l'université de Tours ; deux représentant·e·s du personnel au CHSCT 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.

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 CHSCT : elle informe ces derniers du nombre de saisines, de leur répartition par catégories de personnes, elle expose les suite 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 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.

- **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). Ce dernier en informe les responsables hiérarchiques ou fonctionnels.

6. Veille et prévention

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 CHSCT. Ce bilan est aussi l'occasion d'évaluer le dispositif et de le faire évoluer si nécessaire.