

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS**  
Séance du 3 juillet 2023

**DÉLIBÉRATION n°2023-67**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 3 juillet 2023 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 23 juin 2023.

**Point de l'ordre du jour :**

7.1. Modification des statuts des trois cellules d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles, en cas de conflits au travail et de risques psychosociaux et contre les discriminations, les violences et le harcèlement des étudiants

.....

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université de Tours,

Vu la délibération n°2022-05 du conseil d'administration du 31 janvier 2022 approuvant la création de deux cellules d'écoute,

Vu la délibération 2022-71 du conseil d'administration du 11 juillet 2022 approuvant la création de la cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les discriminations, les violences et le harcèlement des étudiants,

Vu l'avis n°2023-08 du conseil académique du 20 juin 2023,

Vu l'avis de la formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail du comité social d'administration du 22 juin 2023,

**Exposé de la décision :**

Les cellules d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles, en cas de conflits au travail et de risques psychosociaux et contre les discriminations, les violences et le harcèlement des étudiants ont respectivement été créées les 31 janvier et 11 juillet 2022. Après une année de fonctionnement, il est proposé d'apporter des modifications aux statuts de ces deux cellules.

**Proposition de décision soumise au conseil :**

- approbation des modifications des statuts des cellules d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles (1), en cas de conflits au travail et de risques psychosociaux (2) et contre les discriminations, les violences et le harcèlement des étudiants (3).

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

|   |                              |
|---|------------------------------|
| <b>Nombre de membres constituant le conseil : 36</b>  | <b>DÉCOMPTE DE VOIX</b>      |
| <b>Nombre de membres en exercice : 36</b>             | Abstentions : 0              |
| <b>Quorum : 18</b>                                    | Votants : 27                 |
| Membres présents : 20                                 | Blanc(s) ou nul(s) : 0       |
| Membres représentés : 7                               | <b>Votes exprimés : 27</b>   |
| <b>Total des membres présents et représentés : 27</b> | <b>Majorité requise : 14</b> |
|   | <b>Pour : 27</b>             |
|   | Contre : 0                   |

Pièce jointe :

- pièces relatives aux points soumis à approbation.

Fait à Tours,

[SignatureField#1]

A. Giacomini

**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<sup>ème</sup> 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](mailto: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[CF1] (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, ~~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 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.

## **Mise en place d'une Cellule d'Écoute, de Prévention et d'Accompagnement en cas de Conflits au Travail et de Risques Psychosociaux** **Actualisation 2023 de la délibération 2022-005**

### **– 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 **Comité Social d'Administration en formation spécialisée (CSA-FS)** 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 ; un·e **représentant·e de** la Direction des Ressources Humaines ; deux représentant·e·s du personnel au **CSA-FS** désigné·e·s pour une durée de trois ans. **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.** Le ou la représentant·e du CSA-FS désigné·e pour occuper un siège vacant pour quel que motif que ce soit, siège pour une durée de trois ans.

La cellule élargie présente un bilan annuel de son activité devant le **CSA-FS** : 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](mailto: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 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, 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 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. 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 :** 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.

#### – Suivi des situations :

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.

Le bilan annuel présenté en CSA-FS 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 discriminations, les violences et le harcèlement des étudiant·es**

Actualisation de la délibération n°2022-71

### **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 quelque personne que ce soit 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-prevention-des-discriminations-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche\\_CPED-AFMD.pdf](https://www.cped-egalite.fr/wp-content/uploads/2021/12/Kit-de-prevention-des-discriminations-dans-l-enseignement-superieur-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 égalité 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 premier 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 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 **institutionnel** 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, installés·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 ; **le ou la VP étudiante** ; 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 ; **deux responsables administratif·ves de composante désigné·es** par le président de l'université 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. **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.**

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 : elle informe 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 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, l'ordre ou la réputation au sein ou 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-discr.etu@univ-tours.fr](mailto:stop-discr.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. 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'une personne de son choix (personne de confiance, 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, ~~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 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, 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.