

Dispositif de traitement des signalements des situations de violences internes

Le présent rapport tend à présenter le nouveau dispositif de traitement des signalements des situations de « violences internes » concernant tant les étudiants que les personnels (y compris les doctorants) au sein de l'établissement : sans viser l'exhaustivité, les violences au travail ou sur le lieu d'études, les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements, les discriminations, etc.

Références réglementaires

- Règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE
- Code général de la fonction publique (notamment articles L133-1 à L133-3, L135-6 A à L135-6)
- Loi n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire et modifiant le code de l'Education

I. Le contexte et les enjeux de l'évolution vers un dispositif unique et coordonné

L'établissement s'est engagé dans une politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), contre toute forme de discrimination et contre le harcèlement moral au travail en se dotant notamment d'une mission Egalité – Diversité – Inclusion (EDI) en 2015. A ce titre, un dispositif de signalement et de traitement des actes de Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) et de discrimination, ouvert aux personnels, ainsi qu'aux étudiantes et étudiants a été mis en place en 2018 tandis qu'un autre dispositif de signalement et de traitement du harcèlement moral au travail a été créé en 2020 pour les personnels et doctorantes et doctorants.

Le décret du 13 mars 2020 réunissant dans son intitulé toutes les formes de violences invite l'établissement à mener une démarche d'amélioration, dans le cadre du plan d'égalité femmes-hommes et à se doter d'un dispositif unique de signalement qui nécessite notamment la fusion des deux dispositifs existants.

A cet égard, l'axe 4 du plan d'égalité professionnelle femmes-hommes prévoit dans son action 10 d'« améliorer la structuration du dispositif interne d'alerte et de traitement des situations opérationnel depuis 2018 ».

II. Les objectifs de l'évolution vers un dispositif unique et coordonné

Les objectifs poursuivis par cette évolution nécessaire et ambitieuse, au vu des enjeux précités, sont :

- Intégrer l'ensemble des « violences internes » précitées touchant tant les personnels (employeur) que les étudiants (mission de service public), y compris le « harcèlement scolaire » qui n'est actuellement pris en charge – à proprement parler - dans aucun dispositif
- Établir un pilotage administratif et une coordination identifiée
- Définir un protocole global établissant une procédure clairement définie à toutes les étapes : signalement, écoute, traitement, suivi, évaluation, amélioration...
- Poser une méthodologie commune favorisant la pluridisciplinarité et l'association des représentants des personnels et des étudiants
- Mieux identifier des leviers et/ou modalités d'actions au niveau des préconisations effectuées à la Présidente (mesures d'accompagnement, mesures conservatoires, mesures disciplinaires etc.)

III. Les modalités de traitement des signalements

Un pilotage coordonné et professionnalisé

Le pilotage et la coordination demeurent au sein de la Délégation aux relations et conditions de travail (DRCT), dont le nom pourrait évoluer - pour plus de clarté - en « Délégation à l'amélioration des relations et à la régulation des conflits » (DARRC), avec les recrutements d'une personne en charge de la coordination et d'un ou une psychologue supplémentaire.

Une saisine avec une phase d'écoute essentielle

Le dispositif est saisi par la victime ou le ou les témoin(s) avec toujours la nécessité d'un accord de la victime pour enclencher formellement la mise en œuvre du dispositif (indépendamment du signalement au Procureur au titre de l'article 40 du nouveau code de procédure pénale).

La prise en charge de cette alerte est réalisée par la personne assurant la coordination (accusé réception dans les 48h « ouvrées » au maximum), avec la mise en place immédiate d'un binôme d'écoute composé de personnes professionnelles (au sein du Pôle Relations Humaines Et Sociales, Prévention Et Conditions de Travail (RHESPECT) et diplômées en psychologie). Ce binôme propose, à la personne à l'origine de l'alerte, un rendez-vous auquel elle peut se présenter accompagnée de la personne de son choix. En fonction des situations, plusieurs rendez-vous peuvent s'avérer nécessaires.

La constitution d'un dossier, nécessaire au traitement de la situation

Au cours des échanges avec la personne à l'origine de l'alerte, le binôme d'écoute explicite les étapes relatives au traitement de la situation et notamment la constitution d'un dossier dont la pièce principale est le compte-rendu des faits rapportés, réalisé par le binôme d'écoute et signé par la personne à l'origine de l'alerte. S'y ajoutent tous les éléments étayant les faits (éléments provenant de plateformes digitales, échanges de mails, de textos, témoignages...), susceptibles de constituer un faisceau d'indices.

Une fois le dossier constitué, il est adressé aux membres du Groupe de liaison des situations de violences internes (GLSVI).

Un traitement pluridisciplinaire adapté aux différents cas de figure

L'analyse du dossier est confiée au GLSVI, réuni spécifiquement à cette fin. Sa composition varie en fonction du statut des auteur/victime à savoir « personnel/personnel », « mixte personnel/étudiant » « étudiant/étudiant », et dans tous les cas, un représentant ou une représentante des personnels, du - Comité Social d'Administration (CSA) et de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) - ou des étudiants et étudiantes – volontaire – y participe (tirage au sort pour déterminer l'ordre de participation). Les compositions sont fixées comme suit avec la possibilité de les adapter, le cas échéant, en fonction des éventuelles spécificités des situations.

		CAS 1 Entre personnels	CAS 2 mixte	CAS 3 Entre étudiants
Composition du GLSVI	Pilote (co-pilote)	DGSA RHESPECT (DRCT+DRV si doctorant)	DGSA RHESPECT– DGSA FVU (DRCT+DRV si doctorant)	DGSA FVU (DRCT+DRV si doctorant)
	Membres	- Binôme d'écoute - DMGRH - DADRH - Médecins SST - AS des personnels - DAJ - Délégué EDI - Représentant.e OS (CSA/F3SCT)	- Binôme d'écoute - DMGRH - DADRH - Médecins SST + SSE - AS des personnels + SSE - DAJ - Délégué EDI - Représentant.e.s OS (CSA F3SCT) + étudiants	- Binôme d'écoute - Médecin SSE - AS SSE - DAJ - Délégué EDI - Représentant.e étudiants

DGSA : Directeur/Directrice Général.e des Services Adjoint.e

FVU: Formation Vie Universitaire

DRCT: Délégation aux Relations et aux Conditions de Travail

DRV: Direction de la Recherche et de la Valorisation

DMGRH: Direction de la Modernisation de la Gestion des Ressources Humaines

DADRH: Direction de l'Accompagnement et du Développement des Ressources Humaines

SST: Service de Santé au Travail

AS: Assitante.e Social.e

DAJ : Direction des Affaires Juridiques

OS : Organisations Syndicales

La réunion du GLSVI a lieu dans le mois qui suit la finalisation du dossier de saisine avec l'ensemble des pièces correspondantes, avec la possibilité d'une réunion d'urgence si la situation l'exige.

Ce groupe statue sur la situation et élabore des préconisations dans le but de la faire cesser. Elles sont ensuite soumises à la validation de la Présidente, préalablement à leur mise en œuvre. La personne chargée de la coordination du dispositif assure alors le bon déroulement des actions définies en lien avec les différents services compétents, elle veille au suivi et informe les membres du GLSVI.

IV. Les modalités de suivi par les instances et comité

Un bilan global du dispositif, s'appuyant notamment sur des statistiques, est présenté annuellement dans les différentes instances et comité compétents (Comité EDI, Conseil de la Vie Universitaire (CVU), Conseil Scientifique (CS), Conseil de la Formation (CF), F3SCT, Conseil d'Administration (CA)).

La personne référente pour les actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHA) est associée à l'élaboration de ce bilan. Conformément à ses missions, elle participe à l'évaluation et l'évolution du dispositif et contribue à l'enrichissement de son plan d'actions