Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination et d'agissements sexistes

UCLy
LYON CATHOLIC UNIVERSITY

LES RÉFÉRENTS SIGNALEMENTS DE L'UCLY

Référents signalements étudiants

Madame Delphine BABIC, Directrice Pédagogique, Référente Titulaire
Coordonnées : 04 26 84 49 14 / 06 62 76 16 67 | signalementvssetudiant@univ-catholyon.fr

Référents signalements salariés

Madame Véronique BOULLU, Directrice Pédagogique, Référente CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, Référente Titulaire
Coordonnées : 04 26 84 49 16 / 06 62 76 25 92 | signalementvsssalarie@univ-catholyon.fr

Madame Jennifer SIQUOT, Chargée d'études RH, Référente Suppléante
Coordonnées : 04 26 84 18 86 | signalementvsssalarie@univ-catholyon.fr

Sommaire

p. 5 PRÉAMBULE

p. 6 **DÉFINITIONS - THÉMATIQUES TRAITÉES PAR LE DISPOSITIF**
p. 6 Les violences
p. 6 Le harcèlement moral
p. 7 Le harcèlement sexuel
p. 8 L'agression sexuelle
p. 9 Le viol
p. 10 Les violences sexistes
p. 10 Les cyber-violences
p. 11 L'homophobie
p. 11 Les discriminations
p. 11 Le harcèlement scolaire et universitaire

p. 12 **PERSONNES CONCERNÉES**

P. 12 INFORMATION ET COMMUNICATION CONCERNANT LE DISPOSITIF

P. 13 ARTICULATION DU DISPOSITIF AVEC LES AUTRES PROCÉDURES, OUTILS ET ACTEURS EXISTANTS

P. 13 GARANTIES MINIMALES OFFERTES PAR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT

p. 14 **ACTEURS DU DISPOSITIF**
p. 14 Acteurs mobilisés dans le cadre du dispositif
p. 15 Actions à prévoir dans le cadre du dispositif
p. 16 Protection et accompagnement des victimes

p. 17 **GARANTIES DÉONTOLOGIQUES**

p. 17 **MODALITES DE SAISINE ET PROCEDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS**
p. 17 Etape 1 - Saisine du Dispositif
p. 17 a) Saisine du dispositif
p. 17 b) Accusé de réception
p. 18 Étape 2 - Recueil du signalement par le référent signalements
p. 18 a) Premier échange téléphonique
p. 18 b) Entretien confidentiel
p. 18 c) Transmission du signalement à la Cellule Signalements
p. 19 d) Examen du signalement par la Cellule
p. 19 Étape 3 – Ouverture d'une enquête administrative
p. 19 a) Pilotage de l'enquête administrative
p. 19 b) Mesures conservatoires
p. 20 c) Composition de la commission d'enquête et du périmètre de l'enquête
p. 20 d) Déroulement de l'enquête
p. 21 Étape 4 – Rédaction et transmission du rapport d'enquête
p. 21 Étape 5 – Mise en place des actions
p. 21 a) Procédure disciplinaire
p. 21 b) Retours à la victime et aux tiers impliqués

p. 22 **ÉVALUATION DU DISPOSITIF**

p. 22 **Textes**

p. 23 **annexe 1 – FORMULAIRE TYPE DE SAISINE à destination du réferent signalement**

p. 25 **Annexe 2 – rappel de la procédure**

PRÉAMBULE

Dans le cadre sa politique de lutte contre les discriminations, les violences et le harcèlement à l'encontre de ses étudiants et de son personnel arrêtée le 10 février 2021, le présent dispositif de signalement interne est mis en place à l'UCLy. Il a pour objectif de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes, et le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes et de traiter les faits signalés.

L'objectif de ce dispositif est quadruple :

- Recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, d'écoute, neutre, impartial et indépendant ;
- Alerter les autorités compétentes, le cas échéant ;
- Accompagner et protéger les victimes ;
- Traiter les faits signalés.

Le dispositif doit prévoir, afin de protéger les victimes et sanctionner les auteurs des actes :

- La mise en place d'une procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins ;
- La mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les membres de la communauté universitaire, leur protection et leur soutien, notamment en cas de situation d'urgence ;
- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits ;
- L'élaboration d'un bilan annuel, qui alimente le plan d'action porté par l'UCLy afin de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes. Ce bilan annuel est présenté devant les instances compétentes ;
- L'articulation avec les procédures disciplinaires engagées à l'encontre des auteurs.

Il constitue un moyen d'action qui s'ajoute aux voies existantes, et ne se substitue en aucun cas :

- Aux voies légales (article 40 du Code de procédure pénale, saisine du procureur de la République par la victime, etc.) ;
- Au recours hiérarchique ;
- Au droit de saisine des représentants du personnel ;
- A une réclamation auprès du Défenseur des droits.

DÉFINITIONS - THÉMATIQUES TRAITÉES PAR LE DISPOSITIF

Le dispositif de signalement prend en charge plusieurs formes de violences.

Les violences

Les violences représentent un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui, sur sa personne ou sur ses biens.

On distingue deux types de violence :

- Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les menaces (intimidation, prévision d'un acte dangereux et nuisible), les injures et diffamations (atteinte à l'honneur ou à la considération) et les outrages (injures ou offenses graves portant atteinte au respect qui est dû à l'individu) sont des formes de violences verbales ;
- Les violences physiques relèvent des violences portant atteinte à l'intégrité physique de l'individu (coups, blessures, gestes destinés à intimider ou à causer un choc émotionnel).

La notion de violence verbale renvoie à plusieurs infractions, notamment l'injure et la diffamation. Selon les circonstances et la gravité des faits, la responsabilité civile et pénale peuvent être engagées et conduire à des amendes et des peines d'emprisonnement.

Le harcèlement moral

➔ Code pénal, Art 222-33-2
➔ Code du travail, Art L1152-1 à L1152-6

Il se manifeste par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail susceptible de :

- Porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- Altérer sa santé physique ou mentale ;
- Compromettre son avenir professionnel.

Quatre catégories d'agissements, à la condition d'être répétés et d'entrainer les conséquences susvisées, pouvant constituer du harcèlement moral :

- Empêcher la personne de s'exprimer ;
- Isoler la personne contre son gré et sans raison objective légitime ;
- Déconsidérer la personne auprès de ses collègues ;
- Discréditer la personne dans son travail ;

Le harcèlement moral peut au travers de divers comportements répétés et injustifiés par les exigences du travail prendre différentes formes :

- Incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser ;
- Reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistants ou véniels ;
- Retrait sans motif légitime des missions, privation de travail, attribution délibérée et malveillante d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités du salarié, évitement des contacts, isolement ;
- Modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc.

Cette liste reste indicative, chaque situation devant donner lieu à une analyse factuelle pour apprécier l'existence, ou non, d'agissements constitutifs de harcèlement moral.

Le harcèlement moral peut s'exercer dans le cadre d'une relation hiérarchique ascendante ou descendante, d'une relation transversale entre collègues ou relever d'une politique institutionnelle. Les agissements peuvent être le fait d'une seule personne ou relever d'un collectif. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique avec l'auteur des faits.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Il est reconnu comme un délit et passible de deux ans de prison et 30 000€ d'amende.

Selon les circonstances, ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en fonction du caractère vulnérable de la personne victime, du caractère collectif du harcèlement, de la position de la personne agissant.

Le harcèlement sexuel

➔ Code pénal, Art 222-33
➔ Code du travail, Art L 1153-1

Le harcèlement sexuel est qualifié :

- Soit par la répétition, « *...le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* » Art 222-33 I. du Code pénal.

Cette définition recouvre des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes, etc.) qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle.

- Soit par la commission d'un seul acte « *Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.* » Art 222-33 II du Code pénal

Les agissements sexistes se caractérisent par « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit sept formes d'agissements caractéristiques :

- Les remarques et les blagues sexistes qui visent à dissimuler ;
- Le sexisme sous le masque de l'humour ;
- Les incivilités si elles sont adressées uniquement aux individus d'un même sexe ;
- L'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe, cette forme de sexisme peut se manifester par des injonctions ou de simples remarques des collègues de travail qui incitent l'individu à montrer qu'il maîtrise les codes sociaux de son sexe ;
- Les interpellations familières qui visent à placer l'individu qui en est l'objet dans une forme de paternalisme infantilisant ;
- La séduction qui sexualise les rapports à autrui et ramène l'individu séduit au statut d'individu-objet ;
- La valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre, ce type de sexisme consiste à attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités ;
- Les considérations sexistes sur la maternité et les « charges familiales », ces remarques culpabilisent les collaborateurs qui assument des charges quant à leur capacité de travail.

Le harcèlement sexuel peut être caractérisé sans qu'existe aucune relation hiérarchique entre l'auteur et la victime.

➔ Code pénal, art. 225-1-1

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

L'agression sexuelle

➔ Code pénal, art.222-22 et 222-22-2

L'agression sexuelle est toute atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Par exemple, des attouchements. S'il y a eu pénétration, il s'agit d'un viol. Pour qu'il y ait agression sexuelle, un contact physique est nécessaire entre l'auteur et la victime. Il peut aussi avoir agression sexuelle commise par surprise si l'auteur agit alors que la victime ne s'y attend pas. Par exemple, dans la foule au sein des transports publics.

Dans tous les cas, l'auteur n'a pas obtenu le consentement clair et explicite de la victime :

- Soit la victime a émis un refus clair et explicite et/ou s'est défendue mais l'agresseur a exercé sur elle une contrainte physique.
  - C'est le cas s'il y a usage de violence.
- Soit la victime n'a pas émis un refus clair et explicite et/ou ne s'est pas défendue car elle faisait l'objet d'une contrainte morale.
  - C'est le cas si l'agression repose sur une pression psychologique, lorsque la victime n'ose rien dire face à l'auteur (par exemple un collaborateur et son responsable hiérarchique).
- Soit la victime n'était pas en état de pouvoir donner une réponse claire (par exemple, victime sous l'emprise de stupéfiants ou de l'alcool, ou la victime est vulnérable en raison de son état de santé).

La tentative d'agression sexuelle est punie des mêmes peines. Il y a tentative d'agression si l'auteur a essayé d'agresser sa victime mais n'y est pas parvenu à cause d'un élément indépendant de sa volonté (la victime s'est défendue...).

L'auteur d'une agression sexuelle risque cinq ans de prison et 75 000 € d'amende (Code pénal, art. 222-27 à 222-31). En cas de circonstances aggravantes, la peine peut être portée à sept ans d'emprisonnement prison et 100 000 € d'amende ; tel est le cas par exemple si :

- L'acte a entraîné une blessure ou une lésion ou une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
- L'acte a été commis par un ascendant, par une personne ayant autorité sur la victime (employeur...) ou par une personne qui abuse de l'autorité que lui donne ses fonctions ;
- L'acte a été commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- L'acte a été commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- L'acte a été commis avec usage ou menace d'une arme ;
- La victime a été mise en contact avec l'auteur des faits par internet ;
- L'acte a été commis par l'époux, le concubin ou le partenaire de Pacs ;
- L'acte a été commis sous l'emprise de l'alcool ou de produits stupéfiants ;
- L'acte a été commis, dans l'exercice de cette activité, sur une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle ;
- L'acte a été commis en présence d'enfants mineurs ;
- L'acte a été commis après avoir administré une substance à la victime, à son insu, afin d'altérer son discernement ;

- L'acte a été commis sur une personne particulièrement vulnérable, et dont la situation est apparente ou connue de l'auteur. Les motifs de vulnérabilité sont notamment l'âge, la maladie, l'infirmité, la déficience physique ou psychique, l'état de grossesse et la précarité sociale ou économique.

Dans tous les cas, la personne condamnée sera inscrite au fichier des auteurs d'infractions sexuelles. Preuves : En dehors des traces ADN et des éventuelles blessures, toute preuve recueillie par la victime elle-même peut être examinée par la justice :

- Témoignages ;
- Captures de sms, mails ;
- Enregistrements de conversations même à l'insu de l'auteur ;
- Vêtements déchirés...

Le viol

➔ Code pénal, art.222-22, 222-22-2 et 222-23

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 » (dans ce dernier cas, la victime est trompée par la ruse de l'agresseur).

Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales (avec le doigt) ou au moyen d'un objet. S'il n'y a pas eu pénétration, il s'agit d'un délit d'agression sexuelle.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques pour qualifier un acte de viol. Le viol est un crime, même s'il est commis par l'époux de la victime, par son concubin ou son partenaire de Pacs. La tentative de viol est punie des mêmes peines que le viol. Il y a tentative de viol si l'auteur a essayé de violer sa victime, mais n'y est pas parvenu à cause d'un élément indépendant de sa volonté (exemple : la victime s'est défendue ou des tiers sont intervenus).

➔ Code pénal, art. 222-23 à 222-26 : l'auteur d'un viol risque en principe quinze ans de prison, mais de nombreuses circonstances aggravantes sont prévues.

La peine maximale est de vingt ans dans les cas suivants :

- L'acte a été commis par un ascendant, par une personne ayant autorité sur la victime (employeur...) ou par une personne abusant de l'autorité que lui confie ses fonctions (policier...) ;
- L'acte a été commis par le conjoint, le concubin, ou le partenaire de Pacs de la victime ;
- La victime était particulièrement vulnérable (personne infirme, malade, enceinte) ;
- L'acte a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente ;
- L'acte a été commis à raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle (réelle ou supposée) de la victime ;
- L'acte a été commis alors que l'auteur était sous l'emprise de l'alcool ou de produits stupéfiants ;
- L'acte a été commis avec l'usage ou la menace d'une arme ;
- L'acte a été commis par plusieurs personnes agissant comme auteurs ou complices ;
- La victime a été mise en contact avec l'auteur des faits par internet. Le viol est puni de trente ans de prison si l'acte a entraîné la mort de la victime.

Le viol est puni de la prison à perpétuité si l'acte a été précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie. La Cour d'Assises peut également condamner l'auteur à l'une des nombreuses peines complémentaires prévues par la loi, par exemple une injonction de soins dans le cadre d'un suivi socio-judiciaire.

- Une interdiction de séjour dans certains lieux (par exemple, le domicile de la victime) pour une période maximum de dix ans ;
- L'interdiction d'exercer une fonction publique.

Dans tous les cas, la personne condamnée sera inscrite au fichier des auteurs d'infractions sexuelles.

Les violences sexistes

Le sexisme est une discrimination envers une personne en raison de son sexe. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre).

Certains actes sexistes sont punis par la loi :

- L'injure à raison du sexe : Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait (Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse) ;
- La diffamation à raison du sexe : Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé (Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse) ;
- La provocation à la discrimination, à la haine, ou à la violence à raison du sexe : Toute provocation à commettre ladite action (Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse) ;
- L'agissement sexiste au travail : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Art. L. 1142-2-1 du Code du travail) ;
- La discrimination fondée sur le sexe : Inégalité de traitement fondée sur le sexe dans un nombre de domaines précis (accès à un service, embauche...) (Art. 225-1 du Code pénal, Art. L. 1132-1 et L.1142-1 du Code du travail). Ainsi, il est interdit :
  - De mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, le sexe du ou de la candidate recherchée, sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle ;
  - De prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ;
  - De traiter une femme ou un homme de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Les cyber-violences

➔ Code pénal, art.222-33-2-2

Les cyber-violences peuvent prendre des formes diverses : injure, diffamation, harcèlement, chantage, menace, atteinte volontaire à la vie privée, atteinte au droit à l'image, etc. Elles peuvent intervenir par le biais de la messagerie électronique, d'Internet ou encore des réseaux sociaux. Elles se définissent comme le fait de harceler une personne par 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. L'infraction est également constituée en l'absence de répétition des agissements dès lors que plusieurs personnes en sont à l'origine, de façon concertée ou en l'absence de concertation si les différents acteurs en connaissance le caractère répétitif.

L'homophobie

➔ Code pénal, art. 132-77

L'homophobie est le rejet de l'homosexualité, l'hostilité systématique à l'égard des personnes homosexuelles. Ce rejet peut prendre différentes formes, de l'injure à la violence physique ou psychique.

L'homophobie est une circonstance aggravante d'un crime ou d'un délit lorsque l'infraction a été commise pour un motif homophobe (ex : meurtre, tortures, violences volontaires, viol, agressions sexuelles, menaces, vol et extorsion).

La loi réprime également la publication de propos injurieux, diffamatoire ou caractérisant une provocation à la discrimination ou à la violence envers des personnes homosexuelles (les articles 24, 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881). L'homophobie peut également prendre la forme d'un harcèlement moral discriminatoire (reposant sur le critère de l'orientation sexuelle) : agissements répétés qui entrainent une dégradation des conditions de travail du stagiaire, du salarié ou de l'agent public, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. 222-33-2 du Code pénal, art. L.1 152-1 du Code du travail, art. 6 de la loi n° 83- 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Les discriminations

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

Une discrimination est une décision prise dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux sur le fondement de critères prohibés par la loi (Art L1132-1 du Code du Travail).

Les critères identifiés :

- l'origine
- le sexe
- la situation de famille
- la grossesse
- l'apparence physique
- l'âge
- l'identité de genre
- les opinions politiques
- le patronyme
- l'état de santé
- la perte d'autonomie
- le handicap
- les caractéristiques génétiques
- les mœurs
- l'orientation sexuelle
- les activités syndicales
- de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur -du lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Le harcèlement scolaire et universitaire

➔ Code de l'éducation, art. 111-6
➔ Code pénal, art.222-33-2-3

« Aucun élève ou étudiant ne doit subir de faits de harcèlement résultant de propos ou comportements, commis au sein de l'établissement d'enseignement ou en marge de la vie scolaire ou universitaire et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de dégrader ses conditions d'apprentissage. Ces faits peuvent être constitutifs du délit de harcèlement scolaire prévu à l'article 222-33-2-3 du code pénal. »

PERSONNES CONCERNÉES

Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes, témoins, aux auteurs présumés de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle ayant eu lieu au sein de l'établissement ou dans le cadre des activités de l'UCLy, qu'ils soient :

- Salariés permanents (tous les postes, dont les membres de la direction) ;
- Intervenantes et intervenants vacataires ;
- Étudiantes et étudiants ;
- Stagiaires, alternants et apprentis ;
- Salariés recrutés pour des besoins temporaires (CDD et renforts ponctuels) ;
- d'autres personnes en lien avec l'UCLy, par exemple : salariés ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois, candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum, etc.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

Il appartient aux apprenants (alternants, apprentis, ...) en mission extérieure s'estimant victimes et/ou témoins de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle de saisir les instances ad hoc mises en place dans leur organisme d'accueil. Les référents signalements peuvent être saisis en parallèle.

Les modes de saisine peuvent être variés : boîte mail fonctionnelle dédiée, téléphone ou par courrier. Ils seront précisés sur la page intranet dédiée de l'UCLy.

Enfin, les employeurs sont incités à étendre le bénéfice de ce dispositif aux victimes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

INFORMATION ET COMMUNICATION CONCERNANT LE DISPOSITIF

Une information et une communication larges et régulières auprès des membres de la communauté universitaire sont organisées par le biais par exemple d'un affichage dédié dans chaque structure de la collectivité, d'une communication via l'intranet, d'une diffusion à chaque salarié avec les feuilles de paie, d'une information systématique des personnes nouvellement recrutées, des réunions de sensibilisation des salariés organisées régulièrement, etc.

L'information concerne notamment les moyens d'accès au dispositif et doit clairement indiquer les garanties de confidentialité.

Un plan de communication est mis en place afin de permettre à l'ensemble des membres de la communauté universitaire de connaître l'existence du dispositif et les moyens de s'en saisir. L'évaluation régulière de ce plan de communication permettra de déterminer la notoriété du dispositif et, le cas échéant, de faire évoluer les supports et modalités de communication.

ARTICULATION DU DISPOSITIF AVEC LES AUTRES PROCÉDURES, OUTILS ET ACTEURS EXISTANTS

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des membres de la communauté universitaire, il les complète.

L'UCLy peut ainsi être saisie de ces situations notamment par :

- Les responsables hiérarchiques ;
- La Direction des Ressources humaines ;
- La médecine de prévention ;
- Les représentants du personnel ;
- Le Comité social et économique (CSE).

L'ensemble de ces acteurs peut orienter les victimes ou témoins vers le dispositif, et peut concourir à sa mise en œuvre.

Dès lors, l'articulation du dispositif de signalement et de traitement avec les autres modalités de signalement dont disposent les salariés est à mettre en place, notamment avec le dispositif d'alerte issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016.

Afin de traiter dans les meilleures conditions les actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, il est essentiel d'organiser la circulation des informations entre les acteurs précités et d'articuler les réponses à donner entre les différents canaux de signalement.
Il est rappelé que les procédures de signalement auprès du Défenseur des droits ou du Procureur de la République sont indépendantes des procédures administratives, en particulier disciplinaires.

GARANTIES MINIMALES OFFERTES PAR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes doit assurer le respect des personnes, tant des victimes présumées que des auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Ainsi, le dispositif de signalement et de traitement mis en place doit assurer :

- La confidentialité des données recueillies ;
- L'objectivité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des acteurs du dispositif ;
- Le traitement rapide des signalements.

En outre, une attention particulière doit être apportée au respect des obligations légales relatives à la protection des données personnelles (RGPD - règlement général sur la protection des données).

Les éléments recueillis, les documents constitués, ne font l'objet d'aucune publication extérieure, à l'exception d'un contentieux ou d'une saisine de la justice ou des forces de l'ordre (par exemple : une réquisition de police ou un mandat).

ACTEURS DU DISPOSITIF

Acteurs mobilisés dans le cadre du dispositif

Les acteurs en charge du dispositif sont formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes, incluant la connaissance de l'ensemble des acteurs compétents et des procédures disciplinaires et pénale en ces domaines.

Les compétences suivantes doivent pouvoir être mobilisées :

- Capacité à orienter, en tant que de besoin, la victime vers un soutien médico-psychologique ;
- Connaissances administratives, afin d'être en mesure d'orienter la victime vers les interlocuteurs les plus pertinents notamment en termes de soutien social, ou d'enclencher les procédures nécessaires au traitement de la situation (procédure administrative, procédure pénale) ;
- Expertise juridique, pour être en mesure d'apprécier la nature des faits et éventuellement d'orienter la victime vers le contentieux pénal.

› Les référents signalements de l'UCLy

- Pour les apprenants :

Madame Delphine BABIC, Directrice Pédagogique, Titulaire
Tél 04 26 84 49 14

Madame Marine MOQUET, Chargée de missions Vie Etudiante et Orientation, Suppléante
Tél 04 72 32 51 96

- Pour les salariés :

Madame Véronique BOULLU, Directrice Pédagogique, Référente CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, Titulaire
Tél : 04 26 84 49 16

Madame Jennifer SIQUOT, Chargée d'études RH, Suppléante
Tél : 04 26 84 18 86

Les référents signalements ont en charge la réception des signalements et leur suivi. Ils sont les premiers interlocuteurs des personnes souhaitant faire un signalement, et le transmettent aux membres de la Cellule signalements.

Ils ont un rôle d'écoute et agissent dans un cadre de protection.

Ils informent les salariés, le personnel pédagogique vacataire, la communauté étudiante sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif.

Pour assurer ces fonctions, les référents signalements ont suivi des formations spécifiques et sont en lien avec toute structure extérieure pouvant les accompagner dans leurs pratiques.

Le Référent ne peut prendre en charge des situations intervenant dans le cadre de sa composante ou de sa direction de rattachement ou s'il est personnellement lié aux personnes intéressées par la situation (victime présumé, auteur mis en cause, responsable hiérarchique, ...)

Le cas échéant, la situation sera prise en charge par le référent suppléant.

› La cellule signalements

Cette cellule est composée des personnes suivantes :

- Le Vice-Recteur Vie Etudiante (apprenants) et/ou le Secrétaire Général (salariés) ;
- Le Directeur de Cabinet du Recteur ;
- Le Directeur des Ressources Humaines ;
- Un représentant du service Santé au travail (médecin du travail) et/ou un représentant de la Direction du Pôle Santé ;
- Les Référents signalements.

Elle pilote le dispositif de signalement.

Des personnes ressources peuvent au besoin être sollicitées, notamment : le Responsable juridique, un représentant des Instances Représentatives du Personnel, un Psychologue.

La Cellule examine les faits remontés par les référents signalements afin de déterminer si le signalement relève du périmètre du dispositif. Dans ce cas, elle reçoit les personnes concernées et décident des suites à donner au signalement.

› L'ensemble des collaborateurs de l'UCLy

L'ensemble des collaborateurs de l'UCLy ayant bénéficié d'un premier niveau d'information, connait le fonctionnement du dispositif de signalement. S'ils n'interviennent pas directement dans la procédure de signalement, ils peuvent être un premier niveau d'orientation des personnes s'estimant victimes et/ou témoins, et les orienter avec leur accord vers l'un des référents signalements et/ou vers la cellule d'écoute externe AlloDiscrim/AlloSexism.

Actions à prévoir dans le cadre du dispositif

L'UCLy met en place un processus de traitement des signalements.

Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle, d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel ou moral ou d'un d'agissement sexiste, sont signalés par un membre de la communauté universitaire ou un témoin, l'UCLy doit, dans les plus brefs délais, en fonction de la nature des faits signalés, notamment :

- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime ;
- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (direction des Ressources humaines, médecine de prévention, service social, ...) ;
- Procéder à une enquête administrative interne ;
- S'assurer que la victime des actes ne subit pas de la part de quiconque des actes de représailles ou des pressions.

Un entretien peut être proposé à la victime dans un cadre sécurisant qui garantit l'anonymat. La victime doit alors être informée de ses droits, des procédures et des suites possibles. Elle doit être orientée vers des professionnels qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique, au sein de la collectivité ou en dehors.
Les délais de l'enquête doivent être définis en amont et doivent être adéquats pour apporter une réponse rapide. En cas d'urgence, un protocole spécifique peut être élaboré pour accélérer l'enquête.

Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard des victimes et des témoins qui ont fait un recours auprès d'un supérieur hiérarchique suite aux agissements dénoncés, sauf cas de dénonciation mensongère et de mauvaise foi caractérisée.

Les victimes ayant saisi le dispositif de signalement et de traitement sont impérativement tenus informés dans le cadre du dispositif de signalement des suites données à leur signalement.

Enfin, les actes constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et le cas échéant par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil.

Protection et accompagnement des victimes

Des mesures d'accompagnement, de protection et de soutien des victimes sont systématiquement prévues dans le dispositif de signalement et de traitement.

Une fois informée des agissements répréhensibles, l'UCLy doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles la victime est exposée, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (mesure interne de changement d'affectation, une mise à pied conservatoire ou d'une dispense d'activité rémunérée, ...).

Le soutien des victimes consiste en un accompagnement social et psychologique. Un tel accompagnement peut également être prévu au bénéfice des auteurs des alertes, des témoins, et des auteurs présumés ou avérés des faits, lorsque les circonstances le requièrent.

Enfin, la victime salariée de l'UCLy peut exercer son droit de retrait dans les conditions prévues à l'article L 4131-1 du code du travail. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui a sollicité son droit de retrait s'il ou elle estimait avoir un motif raisonnable de penser que la situation représentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

GARANTIES DÉONTOLOIQUES

Les acteurs du dispositif de signalement sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du Code pénal.
Ils sont ainsi soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu connaissance. Les notes qu'ils prennent doivent être classées et non accessibles à un tiers. S'ils communiquent leurs travaux, par quelque moyen que ce soit, les acteurs du dispositif de signalement demandent au préalable l'accord écrit de la personne concernée. Ils veillent également à préserver les données personnelles tel que prévu par la loi.

Les règles de confidentialité concernent à la fois les personnes accueillies et tous les tiers pouvant être concernés, et dans la limite de l'article 40 du Code de procédure pénale, de l'article 434-3 du code pénal, et de l'obligation légale à la charge de l'employeur de préserver et protéger la sécurité et la santé physique ou mentale de son personnel.

L'UCLy a également l'obligation de préserver la santé mentale et physique des salariés, que ces derniers soient présumés victimes ou présumés coupables d'agissements.

Les acteurs du dispositif s'engagent à respecter le libre choix de la victime présumée dans les limites visées ci-avant, ainsi que la présomption d'innocence concernant les présumés auteurs des faits.

MODALITÉS DE SAISINE ET PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Etape 1 - Saisine du Dispositif

Un membre du personnel ou de la communauté étudiante s'estime victime ou témoin d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste.

a) Saisine du dispositif

La saisine se fait par l'envoi d'un message électronique à l'adresse mail ou par téléphone :

Pour les étudiants : 04 26 84 49 14 / 06 62 76 16 67 | signalementvssetudiant@univ-catholyon.fr

Pour les salariés : 04 26 84 49 16 / 06 62 76 25 92 | signalementvsssalarie@univ-catholyon.fr

Le signalement doit comporter :

- Une description brève de la situation qui motive la saisine du dispositif ;
- Les coordonnées de l'auteur du signalement afin qu'il puisse être joint par le référent signalements.

b) Accusé de réception

Un accusé de réception est généré. Il comprend :

- La date de réception de l'envoi électronique ou de l'appel téléphonique,
- Les coordonnées du référent signalements qui sera en charge du suivi du signalement (nom, adresse mail et numéro de téléphone).

Étape 2 - Recueil du signalement par le référent signalements

a) Premier échange téléphonique

Le référent signalements prend contact par téléphone avec l'auteur du signalement. Cet échange préalable permet :

- De s'assurer auprès de l'auteur du signalement de la compréhension de la situation ;
- D'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si l'auteur du signalement est témoin ;
- D'informer l'auteur du signalement du fonctionnement du dispositif, notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité ;
- De recueillir l'accord écrit de l'auteur du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.

Le référent signalements complètera un formulaire de recueil d'informations.
Un modèle est proposé en annexe des présentes.

b) Entretien confidentiel

Après s'être assuré de l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime, le référent signalements propose une date de rendez-vous à l'auteur du signalement dans un délai maximal de trois jours ouvrables.

Cet entretien se déroulera en présentiel sauf exception et sur demande expresse d'un entretien à distance (par téléphone ou par visio) dans un cadre confidentiel en présence de la victime ou du témoin, qui pourra se faire accompagner par un tiers s'il le souhaite.

Il permet :

- De recueillir de façon neutre et confidentielle des informations factuelles et précises permettant de suspecter ou d'écarter l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement ou de violence sexuelle ou sexiste ;
- D'informer la victime de ses droits, ainsi que sur les conséquences possibles en cas d'accusations proférées de mauvaise foi ;
- D'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnements existants ;
- De la conseiller sur la constitution de son dossier notamment sur la nécessité de recueillir le cas échéant des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

Le référent signalements examine l'ensemble des éléments produits afin de vérifier qu'ils relèvent bien d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes dans les quinze jours ouvrés (hors week-ends, vacances et jours fériés) suivant la date de réception du dossier complet.

En cas d'irrecevabilité du signalement, la Cellule Signalements est informée des motifs de l'irrecevabilité. En concertation avec celle-ci, le référent Signalements informe l'auteur du signalement et formule des propositions d'accompagnement et d'orientation vers les structures compétentes et les dispositifs adaptés.

En cas de recevabilité du signalement, le référent Signalements transmet le dossier à la Cellule Signalements et informe l'auteur du signalement et le cas échéant la DRH s'il s'agit d'un salarié.

Le Recteur est immédiatement informé de la saisine de la Cellule Signalements. Il en avise le Président de l'AFPICL dès lors que le signalement concerne un salarié.

c) Transmission du signalement à la Cellule Signalements

L'auteur du signalement donne son accord pour que la situation soit transmise à la Cellule Signalements. Si l'auteur du signalement ne donne pas son accord, est opéré un classement sans suite du signalement, sauf dans les cas prévus par la loi (mise en danger d'un mineur ou une mineure, article 40 du Code de procédure pénale ou article 434-3 du code pénal…), et sauf nécessité pour l'UCLy de prendre toutes mesures nécessaires, dans le cadre de son obligation légale en qualité d'employeur, en vue de préserver et protéger la sécurité et la santé physique ou mentale de son personnel.

Sauf accord express de la victime présumée, son anonymat est préservé lors de la présentation du signalement devant la Cellule Signalements. Le référent signalements se chargera d'obtenir la levée de l'anonymat avant l'ouverture d'une enquête administrative.

d) Examen du signalement par la Cellule

Il appartiendra à celle-ci d'examiner les faits et d'analyser si le signalement relève du périmètre du dispositif, afin de proposer, le cas échéant, au Recteur de prendre des mesures conservatoires, de saisir des autorités, et/ou de diligenter une enquête.

Étape 3 – Ouverture d'une enquête administrative

En fonction des faits reprochés et/ou des personnes impliquées, le Recteur évalue, après avis de la Cellule Signalements, si une enquête doit être menée en interne ou si elle doit être confiée à un organisme externe.
En outre, quelle que soit la qualité de l'auteur des faits, si la gravité des faits le justifie, le Recteur peut saisir les services internes compétents en vue d'une information du Procureur de la République.

L'information doit être adressée par courrier au tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction, en précisant les éléments suivants :

- État civil et coordonnées complètes (adresse et numéro de téléphone) du plaignant ;
- Récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction ;
- Nom de l'auteur supposé s'il est identifié ;
- Noms et adresses des éventuels témoins de l'infraction ;
- Description et estimation provisoire ou définitive du préjudice ;
- Tout document de preuve. Le procureur de la république accusera réception de la requête dès enregistrement du signalement.

a) Pilotage de l'enquête administrative

À cet effet, le Recteur saisit, pour conduire l'enquête administrative :

- La Directrice des ressources humaines ou son représentant spécifiquement mandaté si les faits reprochés incriminent un salarié de l'UCLy ;
- Dans les autres cas, le Vice-Recteur Vie Étudiante ou son représentant spécifiquement mandaté.

Le Recteur pourra désigner toute autre personne qu'il jugera utile pour conduire l'enquête administrative.

L'enquête administrative se distingue de la procédure disciplinaire. Elle donne lieu à des investigations dont le but est de circonstancier les faits au regard d'éventuels comportements fautifs.

A ce titre, les garanties procédurales ouvertes en cas de procédure disciplinaire ne sont pas applicables.

b) Mesures conservatoires

Si la situation dénoncée présente un caractère d'urgence notamment pour préserver la santé et la sécurité des personnes impliquées ou susceptibles de l'être, il appartient au Recteur de décider de la mise en œuvre de mesures conservatoires visant à faire cesser la situation présumée de harcèlement sexuel, violences sexistes, sexuelles ou homophobes. Il en informe par ailleurs la présidence de l'AFPICL dès lors qu'il s'agit d'un salarié.
Il veillera à ce que les mesures prises ne soient pas préjudiciables à la victime présumée.

Les membres du dispositif de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes peuvent contribuer à la mise en œuvre de ces mesures conservatoires.

Pour cela, les moyens à sa disposition sont les suivants :

- Si l'auteur présumé des faits est salarié, la suspension du salarié suspecté de harcèlement sexuel, de violence sexiste, sexuelle ou homophobe peut être prononcée.
- Dans le cas où l'auteur présumé des faits serait un salarié exerçant dans un laboratoire en cotutelle avec l'UCLy, la direction en charge du pilotage de l'enquête alerte immédiatement la direction de l'établissement concerné. Si la personne incriminée est détachée, mise à disposition ou en délégation, elle alertera l'administration d'origine.
- Alerte des Instances Représentatives du Personnels si les faits sont susceptibles d'avoir un impact sur les conditions

de travail du personnel de l'UCL, lorsque la procédure concerne un salarié ;

- Alerte du Vice-Rectorat Formation et Vie Académique si l'auteur présumé des faits est un apprenant ainsi que le Doyen du Pôle facultaire concerné ;
- Mesures d'éloignement entre la victime présumée et l'auteur présumé des faits

NB : Ces mesures peuvent être prises avant même l'engagement de la procédure disciplinaire mais elles ont un caractère immédiat dès lors que la procédure est enclenchée ; la prise de connaissance du nom des victimes ou témoins ne devant pas pénaliser le personnel dans l'exercice de ses fonctions ou « les étudiants et doctorants dans la poursuite de leurs études ou leurs travaux de recherche » (circulaire du 25 novembre 2015).

c) Composition de la commission d'enquête et du périmètre de l'enquête

Le responsable chargé de l'enquête pilote la mise en place de la commission d'enquête et en propose les membres au Recteur qui prend la décision finale.

Le périmètre de la commission d'enquête est évalué en fonction des faits dénoncés et du statut de l'auteur présumé des faits.

En sus, d'autres membres sont susceptibles d'être intégrés dans la commission en raison de leur expertise.

Une fois les membres de la commission d'enquête identifiés, ils se réunissent dans un délai de quinze jours après leur saisine afin de décider des modalités de l'enquête, et notamment du périmètre de celle-ci, à savoir les personnes à interroger, et du calendrier prévisionnel de l'enquête.

Dès lors que la composition de la commission d'enquête, les modalités et le périmètre de l'enquête sont définis, le référent Signalements informe la victime ou le témoin de l'ouverture de l'enquête et du calendrier prévisionnel défini par la commission.
Dans le cadre de cette commission d'enquête, chaque membre s'engage à signer un engagement de confidentialité et à déclarer toute situation de conflit d'intérêts avec l'auteur présumé des faits et/ou la victime, que ce soit à titre individuel ou dans le cadre des missions qui lui sont confiées au sein de l'UCLy.

d) Déroulement de l'enquête

L'enquête se déroule en plusieurs phases :

- Entretiens individuels avec l'auteur présumé des faits, la victime présumée et les témoins. Lors de cette phase, l'auteur présumé des faits a la possibilité d'être accompagné par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'UCLy, même s'il est rappelé qu'il ne s'agit pas d'un entretien disciplinaire ;
- En fonction des éléments collectés lors de cette première phase d'enquête, la commission d'enquête apprécie l'opportunité d'élargir le périmètre de l'enquête administrative ;
- Chaque entretien fait l'objet de la rédaction d'un compte-rendu visé par les membres de la commission d'enquête. Chaque personne interrogée peut demander une copie du compte-rendu le concernant. En revanche, ces comptes rendus ne peuvent être communiqués à une tierce personne.

Pour assurer l'équité de traitements, les conditions d'entretien doivent être identiques pour l'ensemble des personnes auditionnées.

Focus sur la confidentialité en cours d'enquête

L'objectif de l'obligation de confidentialité est de protéger les intérêts de la victime, mais également ceux de l'auteur présumé des faits. De par la mission qui leur est confiée, tant les membres de la commission d'enquête que les référents signalements et les membres du dispositif sont tenus d'une obligation de respect de la confidentialité des informations traitées en amont et dans le cadre de l'enquête. Néanmoins, il est nécessaire de rappeler systématiquement l'obligation de confidentialité des membres par écrit, lors de leur saisine.

S'agissant des personnes susceptibles d'être interrogées et/ou informées dans le cadre de l'enquête administrative, il convient de leur rappeler en amont de la réunion cette obligation de confidentialité. Les membres de l'unité n'ont pas à être informés de l'existence d'une enquête administrative dès lors qu'ils ne sont pas inclus dans le périmètre de l'enquête. Le responsable hiérarchique n'est informé que si un ou plusieurs membres de son service sont interrogés et s'il n'est pas impliqué ou accusé de couvrir les faits.

Étape 4 – Rédaction et transmission du rapport d'enquête

Dès lors que la phase d'entretiens est achevée, la Directrice des Ressources Humaines et/ou le Vice-Recteur Vie Étudiante produit un rapport dans lequel il fait état de l'ensemble de ses préconisations.

A ce rapport sont annexés les éléments suivants :

- Rapport de saisine produit en amont de l'enquête par le référent signalements ;
- Compte-rendu de l'ensemble des entretiens individuels ;
- Éléments de preuve matériels éventuellement collectés (par exemple, certificats médicaux, témoignages écrits de personnes tierces, dépôts de plainte et/ou mails).

Dès transmission du rapport au Recteur (et au Président de l'AFPICL dès lors qu'il s'agit d'un salarié), les travaux de la commission d'enquête prennent fin.

S'agissant des salariés détachés / mis à disposition / en délégation ou hébergés, la gouvernance prend attache auprès, respectivement, de l'administration d'origine ou de l'EPST d'origine et transmet les résultats de la commission d'enquête.

Sur la base du rapport et de ses annexes, la commission chargée de l'enquête administrative rédige une note à destination du Recteur en proposant les différentes options envisageables notamment en matière disciplinaire. Le Recteur arbitre les actions à mettre en place en termes de sanctions disciplinaires. Lorsqu'il s'agit de salariés, il prend ces mesures après accord avec le Président de l'AFPICL

Le référent Signalements informe la victime présumée des conclusions de l'enquête et des actions qui seront mises en œuvre.

Étape 5 – Mise en place des actions

a) Procédure disciplinaire

La gestion de la procédure disciplinaire est dépendante du statut de l'auteur présumé des faits.

Dans le cas où la procédure disciplinaire concerne un salarié, la direction des Ressources humaines est mandatée par la Direction de l'UCLy.

S'il s'agit d'un apprenant, le Recteur saisit le conseil de discipline des composantes.

Les éventuels recours ne suspendent pas l'exécution de la sanction.

b) Retours à la victime et aux tiers impliqués

L'auteur du signalement est informé des suites données au signalement (dans la limite des obligations en termes de discrétion et de confidentialité).

ÉVALUATION DU DISPOSITIF

Chaque année, un bilan des signalements reçus, garantissant la confidentialité des personnes, dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera établi par la Cellule Signalements et présenté au Recteur et au Président de l'AFPICL.

En effet, un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est à établir. Ces données sont conservées par la direction des Ressources humaines de manière à assurer la confidentialité des victimes et auteurs des actes concernés.

Le bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y sont données est présenté chaque année aux Instances Représentatives du Personnel. Il est intégré dans l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique.

TEXTES

- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 et l'article 222-33 du Code pénal qui définit le délit de harcèlement sexuel ;
- Loi n°2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire et universitaire ;
- Code pénal ;
- Code du travail ;
- Code de l'éducation ;
- 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 relevant du MENESR parue au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche n°44 du 26 novembre 2015 ;
- Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche – vade-mecum à l'usage des établissements consultable sur **VademecumHS-web_727881.pdf (enseignementsup-recherche.gouv.fr)**
- Politique de lutte contre les discriminations, les violences et le harcèlement à l'encontre des étudiants et du personnel de l'Université Catholique de Lyon (UCLy) du 10 février 2021.

Lyon, le 3 janvier 2022

Pr. Olivier ARTUS
Recteur de l'UCLy

ANNEXE 1 – FORMULAIRE TYPE DE SAISINE À DESTINATION DU RÉFÉRENT SIGNALEMENT

Formulaire de saisine

COORDONNEES DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à la gestion du signalement effectué. Le seul destinataire de ce traitement est la cellule Signalement de l'UCLy.

*Les informations précédées d'un * sont à compléter obligatoirement afin de permettre l'instruction du signalement.*

L'ensemble des mesures liées à ce traitement sont conformes à la politique de protection des données personnelles de l'UCLy accessible sur son site Internet et au référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinées à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles adopté par la CNIL le 18 juillet 2019.

Vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Pour exercer ces droits ou pour toute question sur le traitement de vos données dans ce dispositif, vous pouvez contacter le délégué à la protection des données de l'UCLy: dpo@univ-catholyon.fr

Nom et Prénom : .....*

Adresse mail : .....*

N° téléphone : .....*

☐ **Accepte d'être contacté sur ce numéro, aux horaires suivants :** .....

DESCRIPTION DU SIGNALEMENT

Qualité de l'auteur du signalement :

☐ Victime des faits

☐ Témoin des faits, dont la victime est M/Mme .....

Le présent signalement concerne des faits de *:

☐ Violence

☐ Discrimination

☐ Harcèlement moral

☐ Harcèlement sexuel

☐ Agissements sexistes

Description des faits (préciser si les faits sont uniques ou répétés et, s'ils se sont déjà produits auparavant, sous quelle forme et à quelle fréquence) :*

.....

.....

.....

.....

.....

Autres démarches déjà accomplies (préciser si la situation a conduit à un arrêt de travail, une demande de reconnaissance d'accident de travail, un dépôt de plainte) ou autres destinataires éventuels de ce signalement :

.....
.....
.....

Décrire les éléments de preuve dont l'auteur du signalement dispose ou témoignages éventuels (N.B : ne pas oublier de joindre une copie de ces éléments au signalement) :

.....
.....
.....

ANNEXE 2 – RAPPEL DE LA PROCÉDURE

ETAPE 1 : SAISINE DU DISPOSITIF

Saisine du dispositif

La saisine se fait par l'envoi d'un message électronique à l'adresse mail :

Pour les salariés :
signalementvsssalarie@univ-catholyon.fr

Pour les étudiants :
signalementvssetudiant@univ-catholyon.fr

Le signalement doit comporter :

- Une description brève de la situation qui motive la saisine du dispositif
- Les coordonnées de son auteur afin qu'il puisse être joint par un référent signalements

↓

Accusé de réception

Un accusé de réception est généré. Il comprend :

- La date de réception de l'envoi électronique ou de l'appel téléphonique ;
- Les coordonnées du référent signalements qui sera en charge du suivi du signalement (nom, adresse mail et numéro de téléphone).

ETAPE 2 : RECUEIL DU SIGNALEMENT PAR LES REFERENTS

Premier échange téléphonique

Le référent signalements prend contact par téléphone avec l'auteur du signalement.

Cet échange préalable permet :

- De s'assurer auprès de l'auteur du signalement de la compréhension de la situation ;
- D'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si l'auteur du signalement est témoin ;
- D'informer l'auteur du signalement du fonctionnement du dispositif, notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité ;
- De recueillir l'accord écrit de l'auteur du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.

↓

Entretien confidentiel

Après s'être assuré de l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime, le référent signalements propose une date de rendez-vous à l'auteur du signalement dans un délai maximal de trois jours ouvrables.

↓

Transmission du signalement à la Cellule Signalements

L'auteur du signalement donne son accord pour que la situation soit transmise à la Cellule Signalements (si l'auteur du signalement ne donne pas son accord, classement sans suite du signalement, sauf dans les cas prévus par la loi (mise en danger d'un mineur ou une mineure, article 40 du code de procédure pénale...)

ETAPE 3 : OUVERTURE D'UNE ENQUETE ADMINISTRATIVE

Transmission du signalement à la Cellule Signalements

En fonction des faits reprochés et/ou des personnes impliquées, le Recteur évalue si l'enquête peut être menée en interne ou si elle doit être confiée à un organisme externe.

- Désignation par le Recteur des personnes en charge du pilotage de l'enquête administrative ;
- Mise en œuvre de mesures conservatoires sur décision du Recteur ;
- Définition de la composition de la composition de la commission d'enquête et de son périmètre ;
- Déroulement de l'enquête : entretiens individuels faisant l'objet d'un compte rendu visé par les membres de la commission d'enquête.

ETAPE 4 : REDACTION ET TRANSMISSION DU RAPPORT D'ENQUETE

Rédaction d'un rapport d'enquête et d'une note par la commission d'enquête à destination du Recteur proposant les différentes options envisageables.

ETAPE 5 : MISE EN PLACE DES ACTIONS

Retours à la victime et aux tiers impliqués : l'auteur du signalement et tous les tiers impliqués sont informés des suites données au signalement (dans la limite des obligations en termes de discrétion et de confidentialité).

UCLy

LYON CATHOLIC UNIVERSITY

Juin 2022