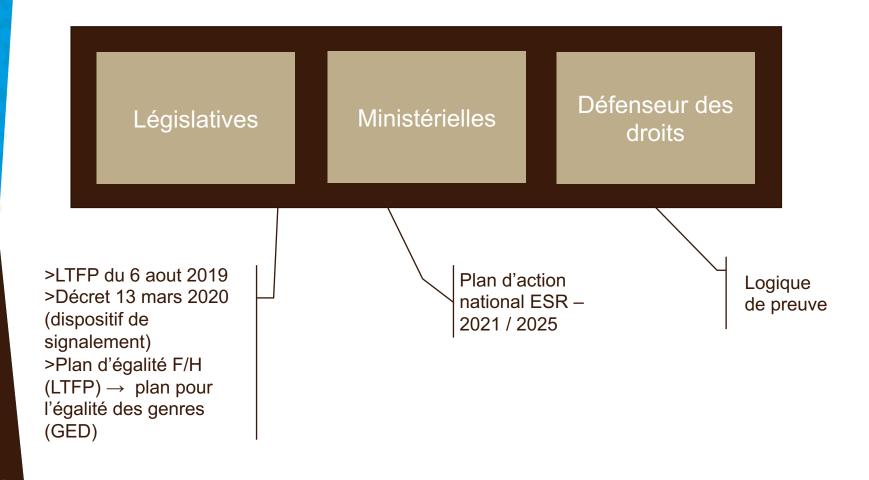
Université BORDEAUX

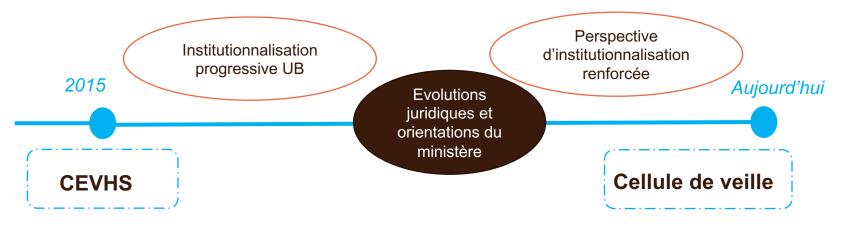
Séminaire GT séance 1 –
France UNIVERSITES
Evolution de la cellule de veille
contre les actes de Violence, de
Discrimination, de Harcèlement moral et
sexuel et d'agissements Sexistes

MEZIANI Yamina
Chargée de mission Egalité, parité, Diversité
Université de Bordeaux
Maitresse de conférences
Sociologue des discriminations, et des inégalités

La législation et les orientations actuelles



L'historique de la cellule



Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes

- →Elargissement à tout acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes
- →Intégration de la prise en charge des discriminations en + des violences sexuelles et sexistes
- →Choix de l'UB : cellule pour toute la communauté, incluant les étudiants

Enjeux de la cellule depuis février 2022

- Ouverture des enjeux de discrimination : comment gérer le traitement de tous les cas ? (26 critères prohibés par la loi)
- RGPD (garantir l'anonymat tout au long du process, quid des preuves et des données personnelles collectées après la fermeture du dossier?)
- Repères à développer pour faciliter la lisibilité interne et externe du périmètre de la cellule et du processus de saisine
- Trier/Faciliter le signalement en pensant un volet numérique pour les étudiants
- Informer/Accompagner les victimes et les témoins : faire le lien avec des dispositifs déjà existants
- Garantir la présomption d'innocence pour les auteurs mis en cause
- Communiquer auprès des usagers de la cellule des résultats et des avancées de la cellule



Renforcer les ressources dédiées à la cellule Réactivité/Agilité

Méthode de travail : Etape 1

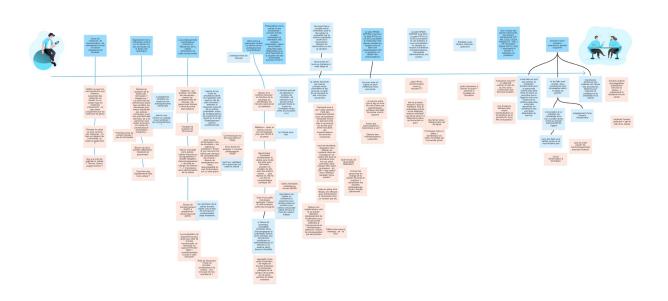
Groupes de travail

Juin Juillet Mai Cadrage ATELIERS PROCESS O VALIDATION PROCESS 13 juin **19** juin 23 mai 20 mai Juillet 1. Echanges autour 2. Mise à plat et état 3. Définition du 4. Stabilisation des enjeux des lieux du fonctionnement Stabilisation d'un écrit des Rédaction d'un écrit des politiques de la fonctionnement statuts du du cible « idéal » statuts du nouveau cellule d'écoute fonctionnement actuel fonctionnement protocole côté personnel côté Etudiant Engagement des Dessin du Rédaction d'un acteurs, partage processus actuel document Analyse des irritants et des enjeux, (sous forme de process propositions d'actions définition logigramme), des correctives commune des rôles et RACI – répartition des objectifs. responsabilités rôles et des ajustement du associés, et des responsabilités 15 juin planning problématiques Plan d'action priorisé de rencontrées Partage des réflexions la nouvelle organisation en réunion ou par rdvs téléphoniques suite

envoi de cpts rendus.

Méthode: Temps fort N°1



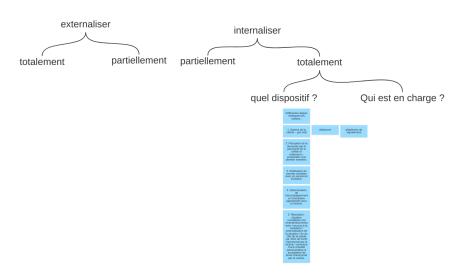


Méthode : Temps fort N°2



Benchmark sur 68 universités françaises:82% des universités ont un dispositif de prise en charge des violences mais seulement 58% ont des cellules a priori fonctionnelles (39).

Benchmark approfondi sur les 39 cellules de veille: 75% prennent en charge à la fois les personnels et les étudiants. Elles sont majoritairement composées de personnels du secteur médico-social et coordonnées par les chargé-es de mission égalité.



Fonctionnement renouvelé de la cellule



Les missions

Assurer la mise en œuvre de la politique de prévention et de traitement des actes de violences sexuelles et sexistes et de discriminations.

Recueillir les signalements et prendre en charge l'écoute des victimes et des témoins des actes de violences sexistes et sexuelles et de discriminations.

Assurer:

- la transmission de la retranscription des témoignages vers les services dédiés pour prise en charge
- l'information des membres de la communauté universitaire victimes, ou témoins (prise en charge thérapeutique, ressources, procédure administrative, pénale, protection fonctionnelle ...)

Charte de confidentialité Déontologie

Composition de la cellule en formation plénière

- une dizaine de membres représentatifs de la communauté universitaire par type de situation représentée (personnels / étudiant.es)
- nommés par le président de l'université sur proposition de la chargée de mission
- pour un mandat de 2 ans
- se réunissant au moins 2 fois par an

>> traitement des mesures d'information et de sensibilisation, définition de la politique de lutte contre les VSS et discriminations

Situations portées par le personnel

- 1. Chargée de mission parité égalité diversité
- 2. VP RH
- 3. DGSA pôle AGRH
- 4. Médiatrice de l'Université
- Directrice de l'action sociale et de l'innovation sociétale
- 6. Directeur des affaires juridiques, ou son/sa représentant.e
- 7. Responsable du service de santé au travail ou son / sa représent.e
- 8. L'assistante sociale du personnel coordinatrice de la cellule
- 9. Chef du service de prévention des risques
- 10.4 représentants des organisations syndicales élus au comité social d'administration

Situations portées par les étudiants ou extérieurs

- 1. Chargée de mission parité égalité diversité
- 2. VP en charge de la vie universitaire
- 3. VP étudiant et personnel représentant des étudiant.es désignée par VPE
- DGSA du pôle FIPVU ou personne assurant sa représentation
- Médiatrice de l'Université
- 6. Directeur des affaires juridiques, ou son/sa représentant.e
- 7. Représentant du bureau de la vie étudiante
- Professionnel.le médico-social de l'espace santé étudiant
- 9. 2 représentants des organisations syndicales

Composition en formation restreinte

- plusieurs membres et professionnels différenciés selon le type de dispositif (personnels / étudiant.es)
- sous la responsabilité, le pilotage et la coordination de la Chargée de mission Egalité,
 Parité, Diversité.
- dispositifs mis en œuvre par le pôle AGRH (personnel.l.e.s) et le pôle FIPVU (étudiant.es)
- membres non soumis à l'article 40 du code de la procédure pénale

>> accueil, écoute, recueil des signalements, orientation vers un accompagnement adapté

Les membres de la cellule en formation restreinte doivent répondre aux demandes dont la cellule est saisie et les traiter

Situations portées par le personnel

- Coordination par une assistante sociale du personnel
- Ecoute : un binôme formé à l'écoute et à la prise en charge constitué de
 - d'une assistante sociale du personnel
 - d'une psychologue / référente QVT

Situations portées par les étudiants ou extérieurs

- Coordination par une professionnelle du pôle FIPVU
- Ecoute : un binôme formé à l'écoute et à la prise en charge constitué de
 - une professionnelle du pôle FIPVU
 - Avec un ou deux cabinets de psychologues externes partenaires de l'UB

Des modalités de saisine

Les personnes, qu'elles soient victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes peuvent solliciter la cellule de veille par le biais d'adresses mails dédiées :

<u>Personnels > celluledeveille.personnel@u-bordeaux.fr</u> Etudant.es > <u>celluledeveille.etudiant@u-bordeaux.fr</u>

Schéma de saisine - versant personnel

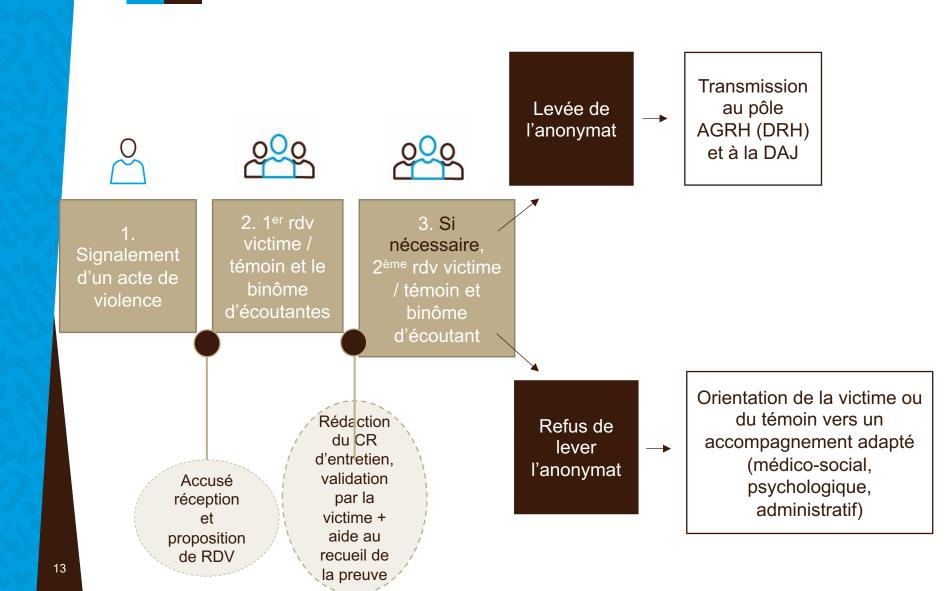


Schéma de saisine - versant étudiant Mise en cause employeur ou **Transmission** autres au pôle évènements liés FIPVU et à la DAJ l'environnement Levée de d'études l'anonymat **Transmission** au Pas de mise commissariat 3. 2^{ème} rdv 2. 1er rdv en cause de police victime / victime/ employeur Signalement témoin et témoin et d'un acte de **▲**Transmission psychologue Psychologue consentement violence à des experts externe externe partenaires Orientation de la victime et/ou Refus de du témoin vers un lever accompagnement adapté l'anonymat (médico-social, psychologique, Rédaction du Accusé administratif) CR d'entretien réception + aide au et recueil de la proposition preuve 14

de RDV

Zoom sur des actions en cours de concrétisation







L'Alertomètre

Création d'un outil pour aider à identifier les situations violentes, problématiques ou dangereuses entre professionnels ou étudiant.es / enseignant.es en collaboration avec des partenaires locaux

Format marque page + affiches Distribution et diffusion dans les semaines et mois à venir

Croquis humoristiques sous forme de BD Création de 11 planches de croquis Mise en scène des situations de la vie quotidienne, permettant de sensibiliser à ces problématiques, de faire un rappel à la loi et de définir ce qui relève du périmètre de la cellule

Organisation d'expositions itinérantes et affichage dans les prochains mois sur les différents campus et sites universitaires

Ouvrages scientifiques et ludiques

Achat et définition, avec le service interne de documentation, d'une liste de 19 ouvrages scientifiques (en 2 exemplaires de chaque) et ludiques dédiés à ces thématiques,

Mise à disposition au moment des expositions et dans les BU avant la fin d'année civile 2022

Campagne consentement –Espace Santé Etudiant









La cellule de veille de l'université

Vous avez l'air tendu...

JE VOUS FAIS UN MASSAGE ?

ON MINOOHOE L

Harcèlement sexuel, DITES STOP. Point à la ligne.

Le harcèlement sexuel est un délit puni par la loi.

Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS)

T 06 30 02 42 67 cevhs@u-bordeaux.fr

Université
BORDEAUX

UNIVERSITÉ "BORDEAUX



Vous avez du talent...

ET DU TEMPS LIBRE ?

Harcèlement sexuel, DITES STOP. Point à la ligne.

Le harcèlement sexuel est un délit puni par la loi.

Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS)

T 06 30 02 42 67 cevhs@u-bordeaux.fr

Université
BORDEAUX

Université *Bordeaux

Harcèlement sexuel, DITES STOP. Point à la ligne.

Le harcèlement sexuel est un délit puni par la loi.

Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS)

T 06 30 02 42 67 cevhs@u-bordeaux.fr

Université BORDEAUX

UNIVERSITÉ "BORDEAUX On attend votre dossier

JE PEUX VOUS AIDER... APRÈS 22 HEURES

MUNICO AZ MEUNEO



Harcèlement sexuel, DITES STOP. Point à la ligne.

Le harcèlement sexuel est un délit puni par la loi.

Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS)

T 06 30 02 42 67 cevhs@u-bordeaux.fr

Université "BORDEAUX

UNIV⊖FSITĖ "BORDEAUX Vous faites quoi après votre thèse?

ET CE WEEK-END ?





DITES STOP.

Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes 06 30 02 42 67 cevhs@u-bordeaux.fr

Université BORDEAUX



PHAROS

Signaler des contenus ou des comportements illicites via le portal public.



3919

Ligne et écoute dédiée aux femmes





Des problématiques générales scientifiques

- Le signalement : la place de l'oralité/ de l'écrit ?
- · La place du témoin
- La co-construction avec les syndicats (sentiment de dépossession d'une compétence)
- · Passer d'un mouvement militant à un processus institutionalisé
- · La logique de la preuve
- La problématique des partenaires (cas des étudiants en stage, apprentissage) : manque de connaissance du droit de travail de la part des étudiants
- Formation des associations étudiantes
- Approche territorialisée. Différents campus ? Lutte contre les Inégalités territoriales ?
 Sentiment d'isolement de certains sites.
- Appel à des professionnels à double expertise : VSS/discrimination et/ou psychologique
- la problématique des 22 critères de discrimination : comment sensibiliser ?
- Présomption d'innocence des auteurs