

**ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES  
ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET  
D'AGISSEMENTS SEXISTES**

*ci-après dénommé « le dispositif »*

**Cadre juridique et réglementaire :**

- **Vu** l'article L 135-6 du Code général de la fonction publique ;
- **Vu** l'arrêté du 17 mars 2021 portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du 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 ;
- **Vu** le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au disposition de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- **Vu** l'article L 712-2 alinéa 10 du code de l'éducation ;
- **Vu** l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, dite Loi le Pors ;
- **Vu** le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié ; notamment son article 53 ;
- **Vu** la Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, édition 2019 ;
- **Vu** le plan égalité entre les hommes et les femmes du MESRI publié en 2013 et modifié en 2021 ;

**Préambule :**

L'Université Gustave Eiffel est pleinement engagée dans la lutte contre toutes les formes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est un élément essentiel du dispositif global de prévention, d'accompagnement et de sanction de l'université qui vise à mettre fin à ces violences et à garantir la dignité et l'intégrité des personnes.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout personnel ou étudiant-e ayant procédé à des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes tels que définis par la loi, indépendamment d'éventuelles procédures judiciaires.

Dans le cadre de l'adoption du plan pour l'égalité de l'Université Gustave Eiffel et suite à l'entrée en vigueur du décret n°2020-256, l'objectif de ce document est de présenter **l'évolution du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** à destination de toute personne au sein de notre établissement.

Il s'agit d'identifier clairement les acteurs et les actrices intervenant dans la chaîne de collecte, de traitement, d'accompagnement et de suivi des signalements et de définir leur rôle afin de sécuriser le processus pour l'ensemble des personnes impliquées. Il convient également de clarifier leur cadre d'intervention dans le respect de la législation en vigueur et des obligations qui incombent à notre établissement en matière de santé et de sécurité des personnels, des usagers et des usagers<sup>1</sup>.

L'évolution du dispositif a également pour but de garantir le respect du caractère confidentiel des signalements, **une réponse rapide et efficace** de la part de l'université, ainsi qu'une flexibilité en cas d'urgence extrême.

Nous présenterons le dispositif par niveau d'intervention, en nous concentrant sur les procédures internes à l'université, du recueil du signalement jusqu'à l'analyse réflexive du traitement.

Une fois présenté devant les instances de l'université (en particulier le Comité social d'administration – CSA), le dispositif fera l'objet d'une information régulière et pérenne par tout type de moyens afin qu'il soit connu par chaque étudiant et étudiante et chaque agent et agente.

En parallèle du dispositif, et conformément au code de l'éducation, la mission « égalité entre les hommes et les femmes » poursuit son activité de constitution et d'accompagnement de la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La mission présente chaque année au Conseil d'administration le rapport d'exécution du plan.

## **I/ Le signalement**

Le signalement est l'acte par lequel une personne, qu'elle fasse partie des personnels de l'université ou de la population étudiante, ou toute autre personne impliquée dans les activités de l'université témoigne d'actes de violence, de discrimination, de

---

<sup>1</sup> Voir notamment l'article L 712-2 (7°) du Code de l'éducation, l'article L 136-1 du Code général de la fonction publique, l'article 2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, l'article L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail.

harcèlement et d'agissements sexistes qu'elle a vécus ou dont elle est témoin, au sujet desquelles elle fournit, si elle en dispose, des informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son propos.

Il n'incombe pas à la personne signalant les faits de caractériser juridiquement les violences subies ou dont elle a été témoin.

### ***Le périmètre du signalement***

Le signalement concerne principalement des faits survenus au sein de l'université ou à l'extérieur dans le cadre d'activités en lien avec l'université (cours à distance, soirée étudiante, télétravail, déplacement professionnel, etc.) mais peut aussi concerner des violences survenues en dehors du cadre universitaire (cadre intrafamilial, espaces publics, etc.).

### ***Des entrées multiples***

Tout signalement d'une situation de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes peut être recueilli par de  **multiples canaux oraux ou écrits**  (camarade de classe, collègue, hiérarchie, syndicat, registre de santé et de sécurité au travail, personnel médical universitaire, psychologue, assistante sociale, ressources humaines, « sentinelle égalité »<sup>2</sup> au sein d'une composante ou d'un service de l'université, etc.).

**Les cellules de recueil des signalements** de l'université disposent des compétences nécessaires pour recueillir un témoignage et apporter une réponse adéquate. Elles peuvent être saisies par les moyens indiqués sur le [site internet de la mission égalité](#), au 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- **par mail** via les adresses génériques :  
[vieetudiante.harcelement@univ-eiffel.fr](mailto:vieetudiante.harcelement@univ-eiffel.fr) pour la population étudiante  
[drh.harcelement@univ-eiffel.fr](mailto:drh.harcelement@univ-eiffel.fr) pour les personnels.

En cas d'erreur de destinataires, les cellules se retransmettent les informations, en respectant la confidentialité des messages reçus.

Si la personne le souhaite, le signalement peut être anonymisé. Dans tous les cas, les personnes qui signalent des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes sont informées que les informations collectées seront traitées dans la plus stricte confidentialité, conformément aux textes en vigueur appliquées par le dispositif.

---

<sup>2</sup> Un réseau de « sentinelles égalité » a été mis en place en 2020. Nommés au sein des différentes composantes de l'université, ces personnels constituent les relais de proximité de la mission égalité.

Toute personne qui souhaite avoir des renseignements sur le dispositif peut contacter la mission égalité par mail ou par téléphone ([contacts indiqués sur le site de la mission égalité](#)).

Les sentinelles égalité de l'université constituent des relais de proximité de la mission égalité au sein des composantes de formation et de recherche ainsi que dans les services administratifs de l'établissement. Elles orientent les personnels ou le public étudiant vers le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

### ***Le recueil des signalements***

**Deux cellules sont chargées de recueillir les signalements** : une cellule pour **les signalements émanant de la population étudiante** et une cellule **pour les signalements émanant des personnels**.

La composition de ces deux cellules est fixée par le président, après avis de la vice-présidente égalité. Elle est publique et tenue à jour sur le site de l'université.

Les membres des cellules de recueil des signalements suivent obligatoirement un cycle de formations de deux jours minimum relatif à l'appréhension des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles et à l'écoute et l'accueil de la parole des victimes, ainsi que toute autre formation utile au bon fonctionnement des cellules. L'établissement leur donne toute facilité pour le faire.

Les membres des cellules de recueil des signalements sont soumis à la discrétion professionnelle et se sont engagés à garantir la stricte confidentialité des informations portées à leur connaissance. Ils font part aux autres membres de la cellule des éventuels conflits d'intérêt ou d'une connaissance antérieure du dossier.

Ces cellules de recueil des signalements sont chargées d'assurer l'écoute et de transmettre le cas échéant des éléments permettant le traitement du signalement dans les meilleurs délais possibles et en fonction de la gravité de la situation. Elles sont tenues informées régulièrement des suites données. Dans les périodes de congés des membres des cellules, un message indique les relais d'urgence.

## **II / Première écoute, analyse, et proposition des suites à donner**

### ***Un binôme d'écoute***

Les cellules de recueil des signalements compétentes **proposent** à l'autrice ou l'auteur du signalement **un rendez-vous avec un binôme d'écoute**. La personne témoignant est informée qu'elle peut être accompagnée par la personne de son choix.

Les cellules de recueil des signalements veillent à éviter les conflits d'intérêts qui peuvent exister (lien direct ou indirect, présent ou passé, avec la ou les victimes ou la ou les personnes incriminées). Elles veillent également à ce que le binôme d'écoute soit le plus neutre possible dans son écoute, en évitant autant que possible que le binôme d'écoute ait une connaissance antérieure des faits ou du dossier, que ce soit par son activité professionnelle ou par des écoutes antérieures.

Les cellules de recueil des signalements peuvent faire appel pour composer le binôme d'écoute aux membres des cellules, mais également à toute personne qualifiée dans le recueil du signalement (par exemple : personnel médical, psychologue, assistante sociale, membre de la formation spécialisée – FS), personnel de prévention, sentinelle égalité, élu.e étudiant.e, etc.), mais aussi acteurs externes à l'établissement ayant les qualifications requises pour assurer l'écoute.

Les personnes sollicitées pour l'écoute suivent obligatoirement un cycle de formations de deux jours minimum relatif à l'appréhension des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles et à l'écoute et l'accueil de la parole des victimes. Elles veillent à faire part à la cellule de recueil de signalement des éventuels conflits d'intérêt et de connaissance antérieure des faits ou du dossier. L'établissement leur donne toute facilité pour le faire.

La personne signalant les faits est informée du nom des personnes qui composent le binôme d'écoute et il lui est clairement précisé qu'elle peut demander à être entendue par d'autres personnes. Dans ce cas, une nouvelle proposition est effectuée.

L'**écoute** est réalisée dans un lieu et dans des conditions permettant une stricte **confidentialité** des échanges.

**Parallèlement**, il est important de mentionner que d'autres procédures d'alertes peuvent compléter ce dispositif. Ainsi, et conformément à l'article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié, toute personne constatant un danger grave et imminent, pour la vie, l'intégrité physique ou la santé d'un personnel, ainsi que tout dysfonctionnement dans les systèmes de protection en avise immédiatement l'autorité administrative, tout en avertissant le Comité social d'administration – CSA ou sa formation spécialisée – FS.

### ***L'écoute et les suites qui lui sont données***

Une fois que le binôme d'écoute a réalisé l'entretien **avec** la personne à l'origine du signalement, il **rédige un compte-rendu d'entretien de première écoute.**

Ce compte-rendu retranscrit **le plus fidèlement possible** le récit de la personne écoutée. Il est validé par l'ensemble des personnes présentes lors de l'écoute, en particulier la personne à l'origine du signalement.

Dans les cas où les problématiques apparaissent manifestement relever d'une discrimination, de racisme ou d'antisémitisme, les référents de l'établissement sont sollicités.

Lors du rendez-vous et/ou à l'issue du rendez-vous, le binôme d'écoute évalue la situation. Il peut prendre contact avec toute personne qualifiée pour avis. Il peut **orienter** la victime et les éventuelles autres personnes impliquées dans le signalement vers :

- **un accompagnement psycho-médicosocial** ;
- **un accompagnement juridique** (aide au dépôt de plainte, information sur le droit à la protection fonctionnelle et les possibilités de prise en charge des frais d'avocat-e pour les personnes victimes, etc.) ;
- un **accompagnement** le cas échéant vers un guichet complémentaire, notamment dans le cas d'une entité multi-tutelles.

En complément du compte-rendu d'entretien de première écoute, le binôme d'écoute rédige **un rapport confidentiel d'entretien de première écoute**, qui complète le compte-rendu avec les éléments d'appréciation de la situation par le binôme et précisant les éventuelles orientations évoquées, les actions d'urgence réalisées et les personnes qualifiées contactées. Ce rapport ainsi que le compte-rendu d'entretien de première écoute, seront **transmis** de façon sécurisée à la cellule de recueil des signalements et le cas échéant au président.

Un dossier du signalement est créé et est conservé par les cellules de recueil des signalements. Il est composé *a minima* du compte-rendu d'entretien de première écoute et du rapport confidentiel d'entretien de première écoute, du courriel de premier signalement et de toute autre pièce complémentaire éclairant le signalement (pièces justificatives des faits signalés, correspondance, etc.). Il est conservé durant toute la durée du traitement du signalement. Ce dossier ne se substitue pas aux éventuels dossiers réalisés par les différents services mobilisés dans le cadre du dispositif (dossier médical, dossier disciplinaire, etc.).

Le dossier ainsi constitué est enregistré pour archivage dans un dossier des signalements uniquement accessible aux personnes de la cellule de recueil des signalements concernée.

La conservation à l'issue du traitement du signalement et l'archivage du dossier de signalement sont soumis à la réglementation édictée par le Code du patrimoine et le Service interministériel des Archives de France.

Les personnes qui effectuent un signalement disposent d'un droit d'accès aux données qui les concernent. L'exercice de ce droit s'effectue directement auprès de la mission égalité ([mission.egalite@univ-eiffel.fr](mailto:mission.egalite@univ-eiffel.fr) – 01.60.95.70.13) ou de la Déléguée à la protection des données de l'université ([protectiondesdonnees-dpo@univ-eiffel.fr](mailto:protectiondesdonnees-dpo@univ-eiffel.fr)). Le cas échéant, elles peuvent également exercer leurs droits de rectification et d'effacement sur ces données, obtenir la limitation de leur traitement ou s'y opposer pour motif légitime, hors les cas où la loi en dispose autrement.

Après accord explicite de la personne signalant et de la victime, si elles sont différentes, **le dossier de signalement est remis à la cellule de traitement des faits signalés**, dont la composition et les fonctions sont définies ci-après.

### **III/ Traitement des faits signalés**

#### **Une cellule de traitement des faits signalés**

La composition de la cellule de traitement des faits signalés est arrêtée, après avis de la vice-présidente égalité, par le président.

En cas d'urgence et d'impossibilité matérielle, un membre de la cellule peut se faire représenter.

En cas de conflit d'intérêt, un membre de la cellule doit se faire représenter.

Le président de l'université invite, individuellement ou conjointement, toute personne qu'il juge utile d'entendre dans le cadre des travaux de la cellule, et notamment :

- le binôme d'écoute ;
- la mission égalité ;
- le personnel médical, la psychologue du travail, les assistantes sociales, le personnel de prévention, les sentinelles égalité, etc. ;
- pour les personnels :
  - le directeur général des services et/ou son adjointe ;
  - la directrice générale déléguée aux ressources humaines et/ou ses adjointes,
- pour le public étudiant :
  - la vice-présidente vie étudiante et/ou son chargé de mission ;
  - la vice-présidente étudiante.

L'ensemble des membres et des invité-es de la cellule de traitement des signalements a **obligatoirement** suivi une formation d'une journée minimum relative à l'appréhension

des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, ainsi que toute autre formation utile à son bon fonctionnement.

L'ensemble des membres de la cellule de traitement des signalements et les invité-es à ses travaux sont soumis à la discrétion professionnelle et s'engagent à respecter la stricte confidentialité des informations portées à leur connaissance.

## **Le traitement des signalements**

**Dès réception du dossier de signalement**, la cellule de traitement des signalements **se réunit** autant de fois que nécessaire, notamment pour répondre à des situations d'urgence, pour échanger et partager les éléments d'analyse du dossier de signalement.

La **cellule de traitement des signalements** propose, le cas échéant et si cela n'a pas déjà été fait, **un accompagnement juridique et psycho-médicosocial** à la victime ainsi qu'à la personne signalant les faits, s'il ne s'agit pas de la même personne.

**A l'issue des travaux de la cellule, le président de l'université peut notamment décider** lorsque cela est nécessaire, avec, l'accord de principe de la ou des victimes, de :

- ***prendre des mesures de protection pour garantir le droit au travail ou aux études de la victime*** et éventuellement de la personne écoutée, si elles sont différentes (par exemple, aménagement du temps ou du poste de travail de la victime ; protection contre les sanctions disciplinaires, le licenciement ou les défaillances à des unités d'enseignement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés<sup>3</sup> ; reconnaissance par l'établissement de l'accident de service / travail ou de l'accident de trajet ; attribution de la protection fonctionnelle pour les personnels ; etc.) ;
- ***prendre des mesures conservatoires***<sup>4</sup> comme par exemple la suspension ou l'interdiction d'accès à l'établissement de la personne ou des personnes mises en cause ;
- ***diligenter une enquête administrative interne dans les plus brefs délais*** ;
- ***lancer une procédure disciplinaire*** ;

---

<sup>3</sup> Voir notamment l'article L 133-3 du Code général de la fonction publique.

<sup>4</sup> Voir notamment l'article L 531-1 du Code général de la fonction publique.

- **signaler** les faits auprès de la ou du **procureur de la République** en application de l'article 40 du code de procédure pénale et de la procédure interne de l'Université Gustave Eiffel ;
- **mettre en place des actions de sensibilisation et de formation** à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, obligatoires pour la ou les personnes mises en cause ;
- **prendre des mesures de prévention pour restaurer le collectif** de travail des personnels et du public étudiant ;
- et tout type d'actions lui paraissant opportun en regard des obligations qui incombent à l'université en matière de prévention, de réaction et de sanction (par exemple : entretien avec les ou la personne incriminée en rappelant les règles à l'université).

**Le président de l'université ou son représentant informe l'ensemble des membres de la cellule de traitement des signalements et de la cellule de recueil des signalements concernée, ainsi que le binôme d'écoute, des décisions prises.**

**Une personne désignée par le président en fonction de la situation informe** la ou les victimes des suites données au signalement et notamment des mesures prises. Dans le cas où des mesures sont prises et à l'exception d'un signalement dans le cadre de l'article 40, une **personne désignée par le président peut, en fonction de la situation, informer** la personne mise en cause, ainsi que toute personne qu'il juge utile d'informer. Par la suite, le binôme d'écoute peut le cas échéant accompagner la ou les victimes.

**La durée totale du traitement**, entre le signalement et la décision éventuelle de sanction disciplinaire doit respecter un délai raisonnable.

A l'issue du traitement du signalement par l'université, la ou les victimes sont informées des actions réalisées dans les meilleurs délais possibles.

#### **IV/ Communication, information des acteurs et actrices de la prévention et analyse réflexive pour éviter que la situation ne se reproduise**

En accord avec les préconisations effectuées par les structures d'aide aux victimes de violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles, **la ou les victimes** doivent être tenues **informées** régulièrement de la procédure de traitement des faits signalés jusqu'à sa clôture.

Compte tenu de la nature de son rôle, **les cellules de recueil des signalements** concernées doivent être **informées** dans les meilleurs délais des suites données à chaque étape de la procédure de traitement du signalement jusqu'à sa clôture.

**Pour prévenir** les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, **l'ensemble de la communauté universitaire** doit être **informée** des mesures de traitement des signalements réalisées et le cas échéant des sanctions disciplinaires prises à l'égard des auteurs des faits dans le cadre universitaire. Pour cela, la liste des sanctions disciplinaires anonymisée établie pour chaque fait de violences sexistes, discriminatoires, sexuelles ou de harcèlement moral sera régulièrement publiée sur le [site de l'université](#).

Un bilan des signalements est tenu par la mission égalité afin d'analyser le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce bilan est présenté par la mission égalité annuellement notamment au Comité social d'administration – CSA et sa formation spécialisée – FS ainsi qu'au Parlement étudiant.

Les données relatives aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes qui impliquent un personnel sont intégrées dans le Rapport Social Unique de l'université (RSU).

