

**Deuxième journée nationale du Réseau « égalité » de l'ESR
Jeudi 25 juin 2015**

Table ronde « L'action des établissements contre le harcèlement sexuel »

Les actions de l'Université François-Rabelais de Tours contre le harcèlement sexuel

Bénédicte Delaunay

VP chargée de la vie étudiante, du handicap, de l'égalité et la diversité

1. Dans un 1^{er} et un 2^{ème} temps : mise en place d'une procédure concernant le harcèlement moral du personnel et extension au harcèlement sexuel

A l'UFRT, nous avons d'abord mis en place en 2013-2014 une procédure relative au harcèlement moral dans les relations de travail, sous l'impulsion de notre VP chargé des relations sociales.

Dès lors, il nous a semblé plus simple d'élargir celle-ci au harcèlement sexuel, que de réinventer un nouveau dispositif ou encore d'inclure les personnels dans celui auquel nous réfléchissions pour les étudiants. Cela nous a permis d'intégrer le harcèlement sexuel, sans provoquer de longs débats.

De plus, il nous a semblé que les réponses à apporter s'agissant tant de la procédure et des instances que de la prise en charge ne pouvaient pas être exactement les mêmes selon que le harcèlement s'inscrivait dans des relations de travail entre collègues ou dans des relations entre des enseignants et des étudiants.

Difficulté : les doctorants salariés de l'université relèvent de cette première procédure, mais ils sont concernés par les actions de prévention mises en place pour les étudiants.

Procédure

- Élaboration

Déplacement à Lausanne pour étudier le dispositif (notamment procédure d'enquête) mis en place par l'université.

Elaboration de la procédure avec un cabinet d'avocats spécialisé.

Formation des membres du CHSCT et des membres de la commission d'enquête.

Elaboration d'une charte de déontologie dans laquelle sont présentés les éléments constitutifs des deux types de harcèlement, puis la procédure.

- Procédure

. La victime saisit un représentant d'une organisation syndicale ou le médecin de prévention, qui l'aident à formaliser sa plainte adressée au président de l'université.

. A la suite de celle-ci, une commission d'enquête est constituée. Elle est composée de la Directrice des ressources humaines, d'un juriste et du secrétaire du CHSCT. Elle a pour mission d'entendre les différents intervenants (plaignant, personne mise en cause et témoins) et de rédiger le rapport d'enquête. Ce dernier est transmis au président, qui, oriente le plaignant soit vers le Médiateur de l'université, si les faits relèvent d'un conflit dans les relations de travail, soit vers le Directeur général des services en cas de harcèlement. Des poursuites disciplinaires peuvent être engagées par le président de l'université.

- Limites

La procédure d'enquête n'a pas encore été mise en œuvre.

Jusqu'à présent procédure informelle, faisant éventuellement intervenir le Médiateur.

Manque de culture institutionnelle adéquate. Il faut du temps pour que les acteurs se l'approprient.

2. Dans un 3^{ème} temps : réflexion sur un dispositif de prévention et de prise en charge concernant les étudiants

Ce dispositif a été réfléchi dans le cadre d'un groupe de travail réunissant le service de médecine préventive (SUMPPS), le VP chargé des relations sociales, la juriste de la DPRH et une enseignante-chercheuse spécialisée dans la médiation (DU Médiation et gestion des conflits). Il sera finalisé à la fin de l'année 2015, après la publication du vade-mecum.

Champ

- Relations étudiants-étudiants et relations étudiants-personnels (notamment enseignants)
- Harcèlement sexuel et moral, comme pour les personnels, les deux étant souvent liés. Prévention centrée sur le harcèlement sexuel. Procédure de prise en charge concernant les deux harcèlements.
- Les violences (sexistes, homophobes, conjugales...), pour la prévention (sensibilisation) et la prise en charge.

Prévention

- Information et sensibilisation en direction de toute la communauté universitaire (personnels et étudiants).

Sur la prévention des violences et le harcèlement sexuels.

En lien avec la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité (une journée d'étude sur le harcèlement, organisée en collaboration, est prévue en février 2016).

Lancement du dispositif en novembre 2015 à l'occasion de la journée contre les violences faites aux femmes. Ciné-débat, cafés-rencontres, mobilisation des étudiants-relais santé, UEO théâtre, brochure d'information....

- Formation :
 - Formation des nouveaux MCF + doctorants ayant une charge d'enseignement, dans le cadre de la formation sur l'égalité F/H, formation obligatoire d'une journée en novembre 2015.
 - Formation des cadres administratifs sur l'égalité F/H, formation proposée en 2015-2016.
 - Formation des doctorants dans le cadre de l'école doctorale.

Procédure de prise en charge du harcèlement

Projet d'une procédure assez semblable à celle concernant les personnels, mais qui privilégie le rôle du service de médecine préventive (SUMPPS).

- Le choix a été fait de ne pas mettre en place une cellule, mais d'utiliser le SUMPPS comme structure centrale du dispositif. Le SUMPPS est un point de passage obligé tant pour l'écoute, l'orientation que l'accompagnement psychologique et administratif des étudiants (rédaction d'un rapport circonstancié =) plainte écrite).

- Enquête réalisée par une commission comportant des représentants des étudiants et des personnels (Directrice SUMPPS – VP chargée de la vie étudiante – Directrice de la vie étudiante – VP étudiante - juriste DRH...).
- Rapport transmis au président qui décide de la suite (soit médiation par le Médiateur de l'université, soit engagement d'une procédure disciplinaire).