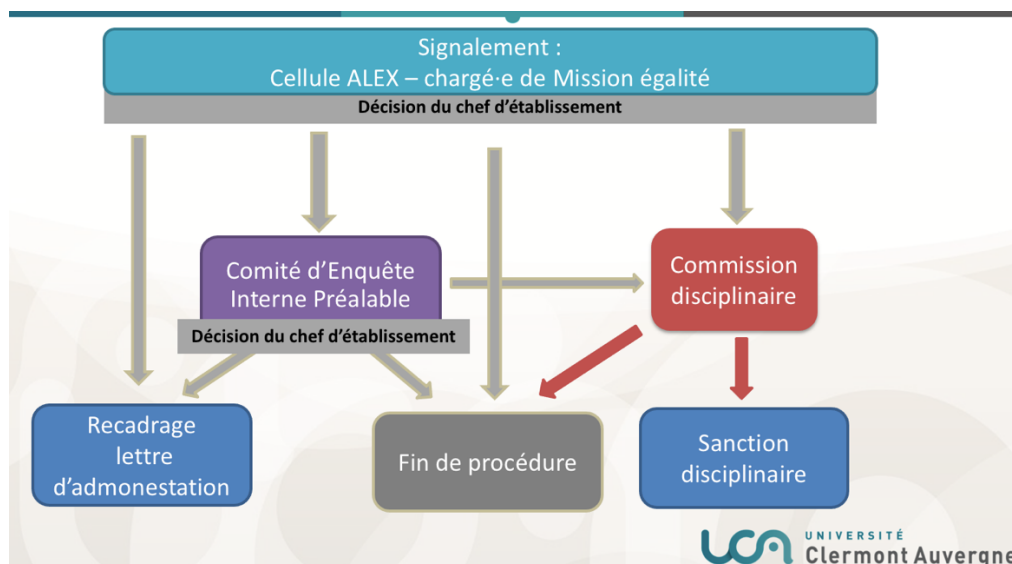


DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT ADOPTION DE LA PROCEDURE EN CAS DE SIGNALEMENT DE VSS OU DISCRIMINATION

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 21 OCTOBRE 2022,
Vu le code de l'éducation ;
Vu le décret n°2020-1527 du 7 décembre 2020 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université
Clermont Auvergne ;
Vu les statuts de l'UCA ;

PRESENTATION DU PROJET

Présentation du dispositif mis en place à l'UCA suite à un signalement de violences sexistes sexuelles et
discriminatoires : procédures de signalement- enquête interne préalable- commission disciplinaire



Vu la présentation de Monsieur le Président de l'Université Clermont Auvergne ;
Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'adopter la procédure en cas de signalement de VSS ou de discrimination telle que jointe en annexe.

Membres en exercice : 41
Votes : 21
Pour : 21
Contre : 0
Abstention : 0

Le Président,

Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION
2022-10-21-09

Modalités de recours : En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

- **Signalement**

- Signalement des cas de VSS/discriminations :
 - Auprès de la Cellule lorsqu'elle a été saisie par la victime/le témoin, ou qu'il y a un besoin d'accompagnement
 - Auprès de la Chargée de mission lorsqu'il n'y a pas de demande d'accompagnement (directeur/directrice d'UFR).
- Mise en place d'une enquête
 - Décision de lancement d'une enquête :

La décision de mise en place d'une enquête doit être prise par le chef d'établissement.

Selon la gravité des allégations, la complexité du dossier, le nombre de personnes concernées, le chef d'établissement peut décider d'une des 3 suites possibles à donner :

 - « Non-lieu » fin de procédure
 - Enquête administrative pré disciplinaire
 - Commission disciplinaire

Préconisations :

- En cas d'outrage, d'injure sexiste ou discriminatoire : recadrage fait par la chargée de mission.
- Harcèlement sexuel et discriminatoire, bizutage, agression, viol : mise en place d'une enquête administrative.

- **Enquête**

- Organisation de l'enquête :
 - **Comité d'enquête interne préalable**, membres de ce comité : DGS / Membres DRH (2) / Membres de la direction de la formation (2) : 2/3 personnes seront choisies parmi le comité pour réaliser l'enquête.
 - La Chargée de mission égalité : appui méthodologique.
- Après l'enquête :
 - Préconisation au chef d'établissement pour savoir s'il faut saisir, ou non, la section disciplinaire, puis saisie, ou non, de la commission par le chef d'établissement.
 - Information à la Chargée de mission pour suivi du dossier et le lien avec la cellule.
 - Les victimes présumées et les personnes mises en cause seront reçues par les membres du comité d'enquête interne préalable qui leur présenteront les conclusions de l'enquête et pourront répondre à leur question.

- **Protection des victimes pendant l'enquête**

- Mesures conservatoires pour le personnel et les étudiants :
 - À partir du moment où il y a une suspicion de harcèlement, il doit être mis en place des mesures d'éloignement (interdiction d'accès aux locaux, changement du groupe de TD, suspension de fonctions, placement en congé

d'office, etc.) La cellule propose des mesures en fonction de la gravité des faits présumés.

Pour le personnel, ces mesures concernent toutes les activités. Pour les étudiants, ces mesures ne doivent pas empêcher la poursuite des études.

Ces mesures doivent protéger tant la victime que le mis en cause.

- Communication de l'existence de la protection fonctionnelle pour les personnels : doit être accessible.