

**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 30 JUIN 2023,**

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 ;

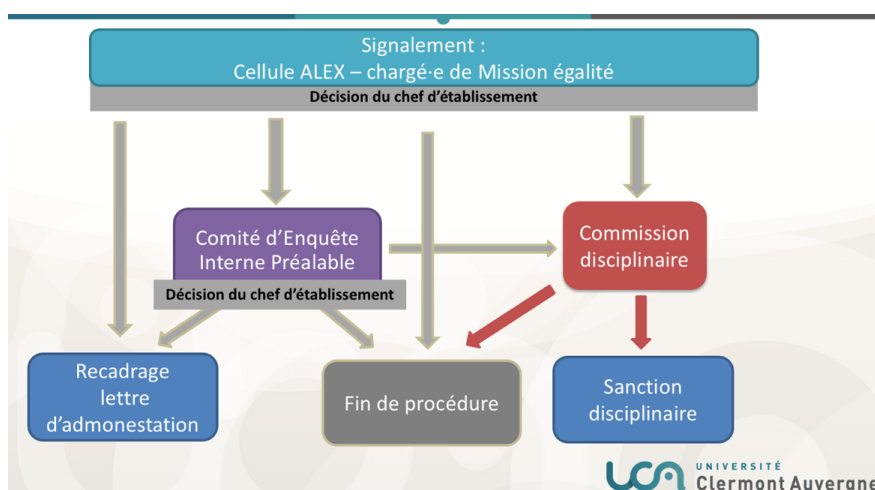
Vu les statuts de l'UCA ;

Vu la délibération n°2022-10-21-09 du CA de l'UCA en date du 21 octobre 2022 ;

Vu l'avis du Comité social d'administration en date du 22 juin 2023 ;

**PRESENTATION DU PROJET**

Présentation des évolutions 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**

Article 1 : D'adopter la procédure en cas de signalement de violences sexistes sexuelles ou discrimination telle que jointe en annexe.

Article 2 : D'abroger la délibération n°2022-10-21-09 du CA de l'UCA en date du 21 octobre 2022.

**Le Président,**

Membres en exercice : 41

Votes : 27

Pour : 27

Contre : 0

Abstention : 0

**Mathias BERNARD**

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION  
2023-06-30-03

**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 :

# PROCEDURE EN CAS DE SIGNALEMENT DE VSS OU DISCRIMINATION

## • 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 :
    - En cas d'outrage sexiste, d'injure, de discrimination : recadrage fait par la chargée de mission. Bilan annuel auprès des instances
    - Harcèlement sexuel et discriminatoire, bizutage, agression, viol : mise en place d'une enquête administrative.

## • Enquête

- La décision de mise en place d'une enquête, doit être prise par le Président / chef d'établissement
- Organisation de l'enquête :
  - **Comité d'enquête interne préalable** : un pool d'enquêteurs et enquêtrices/encadrants et encadrantes constitués de membres des différents instituts et respectant une représentativité des statuts et une parité et formés : 2/3 personnes seront choisies parmi le comité pour réaliser l'enquête en prenant en compte le périmètre d'affectation des enquêteurs/encadrants et le périmètre du signalement pour garantir l'impartialité de l'enquête.
  - La Chargée de mission égalité sera un appui méthodologique.
- Objectifs de l'enquête :
  - **OBJECTIVATION DES FAITS** : Établir réalité/véracité des allégations/accusations  
En cas de non objectivation : établir l'absence d'intentionnalité de nuire de la victime présumée
  - **« QUALIFICATION » DES FAITS ET DE LEURS CONSEQUENCES** :  
Qualification : harcèlement moral, sexuel, violence, cyberviolences, outrages sexistes, discrimination directe ou indirecte mais aussi comportement irrespectueux, offensant, dégradant, intimidant, hostile, trouble à l'ordre et au fonctionnement de l'établissement, mise à l'écart, ... => aide à identifier la gravité des faits mais ce n'est pas ce qui va être jugé par la section disciplinaire
  - **« Tout fait de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'université/ établissement »**  
=> Prendre en compte les qualifications qui ne sont pas jugées comme des infractions par la justice : code de l'éducation / du travail  
Conséquence: sur la santé, la scolarité, les conditions de travail, l'évolution de carrière des victimes et auteurs présumés, le climat entre les étudiants/personnels/usagers de la structure,
  - **PRECONISATION SUITES A DONNER** : fin de procédure / recadrage / conseil disciplinaire  
(Fin de procédure : absence de qualification possible des faits/agissements faute de preuves, de témoignages concordants...)

- Après l'enquête :

- Préconisation au Président pour savoir s'il faut saisir, ou non, la section disciplinaire, puis saisie de la commission par le Président.
- La Chargée de mission devra être informée des résultats de l'enquête pour le 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 présentera 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.