

Procédure Dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, sexuelles et homophobes

Classification :	Public : non	Diffusion Université : oui	
Référence	PR-DRH-101		
Désignation	Cette procédure concerne le traitement des cas de harcèlement et les violences sexistes, sexuelles et homophobes		
Version	1		
Mots clés	Harcèlement sexuel, sexisme, violences sexuelles, homophobie, enquête		
	Nom Prénom Signature	Service	Date
Rédigé par	Aurélie HESSE	DRH	Janvier 2019
Validé par	Mathieu BOUSSAT Laurent BARBIERI	DRH DGS	Septembre 2019

Historique des mises à jour		
	Responsable de l'actualisation (Nom, Prénom, Service)	Périodicité d'actualisation
		A
Date	Modifié par	Description du changement

Préambule

Le 28 juin 2016, le CA d'Aix-Marseille Université a adopté la création d'un Dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel, répondant ainsi à la circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR.

Ce dispositif repose sur une Référente Harcèlement sexuel, nommée par le Président, qui prend en charge les **premiers niveaux d'action** dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement sexuel et s'appuie sur un groupe de travail pluridisciplinaire dont certains membres pouvaient être appelés à intervenir es-qualité dans l'accueil des victimes. Le Groupe de travail Harcèlement sexuel -où le CHSCT est représenté- est régulièrement réuni pour examiner le bilan, parfaire la procédure d'accueil et de traitement et proposer des mesures de prévention.

Compte-tenu de l'évolution des recommandations du Ministère concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR (Lettre de recommandation du 20 décembre 2016 co-signée par la Ministre, Le Secrétaire d'État, la CPU, la CDEFI et la CGE) et de la Charte d'engagement LGBTI d'Aix-Marseille Université adoptée en son CA du 23 janvier 2018, il a été décidé d'étendre le périmètre du Dispositif de lutte d'AMU au harcèlement et aux violences sexistes, sexuelles et homophobes (LHVSSH).

La procédure décrite ci-dessous tient compte de l'élargissement de ce périmètre, des pistes d'amélioration de la procédure proposées par le groupe de travail harcèlement sexuel et inspirées des retours d'expérience des référentes, ainsi que de l'insertion et de la cohérence de ce dispositif avec les autres procédures mises en place à Aix-Marseille Université.

Liminaire : Vocabulaire et éléments de définition

Pour ce qui suit, l'expression « *auteur de la saisine* » regroupe :

- la victime présumée
- le témoin

Le « *dossier Référent* », comprend l'ensemble des éléments recueillis par le référent (compte-rendu de saisine, témoignages éventuels...). Seul le *référent* a accès aux données de ce dossier.

La « *fiche de liaison* » (cf. Annexe 3) fait référence à un document simplifié, ne comprenant que le numéro de dossier de la victime présumée et ayant vocation à être transmise aux membres du *dispositif LHVSSH* pour qu'y soient consignées les dates de visite de la victime, par spécialité, en fonction du parcours de suivi qui s'impose.

Le « *Dispositif LHVSSH* » comprend :

- La Référente LHVSSH, nommée par le Président, qui en est la coordinatrice ainsi que du GT LHVSSH.
- La VPCA
- La VP déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations
- Le Directeur Général des Services
- Le Médiateur de l'université
- La secrétaire du Dispositif LHVSSH
- Un ou une représentante de la DAJI
- La psychologue du travail
- Un médecin du travail (SUMPP)
- Un médecin du SIUMPPS
- Une psychologue du SIUMPPS
- Une ASS du SCASC
- Un représentant du CROUS
- Une MCF juriste, Déléguée du Défenseur des Droits

La liste des membres du Dispositif LHVSSH est fournie en annexe 2.

Le « **Groupe de Travail LHVSSH** » comprend tous les membres du Dispositif ainsi que :

- La VP Étudiant
- Le Président de la section disciplinaire
- La VP délégué à la Vie étudiante
- Deux à trois membres du CHSCT
- La direction des services communs ou centraux suivants : DRH, DEVE, DHSE, DirCom, SUMPP, SIUMPPS, SCASC, DRI, Collège doctoral, SCD)
- Une représentante du CROUS
- Un à deux RAD de composante ou de service
- Un Directeur d'unité de recherche (Enseignant-Chercheur d'AMU)
- Un Enseignant-Chercheur

La liste des membres du Groupe de travail LHVSSH est fournie en annexe.

Le harcèlement sexuel

Code pénal, art.222-33

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répété, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45000€ d'amende lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de quinze ans ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »

Code pénal, art.225-1-1

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au 1 du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

L'agression sexuelle

Code pénal, art.222-22 et 222-22-2

L'agression sexuelle est toute atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Par exemple, des attouchements.

S'il y a eu pénétration, il s'agit [d'un viol](#).

Pour qu'il y ait agression sexuelle, un contact physique est nécessaire entre l'auteur et la victime.

Il peut aussi avoir agression sexuelle commise par surprise si l'auteur agit alors que la victime ne s'y attend pas. Par exemple, dans la foule au sein des transports publics.

Dans tous les cas, l'auteur n'a pas obtenu le consentement clair et explicite de la victime :

- Soit la victime a émis un refus clair et explicite et/ou s'est défendue mais l'agresseur a exercé sur elle une contrainte physique.
C'est le cas s'il y a usage de violence.

- Soit la victime n'a pas émis un refus clair et explicite et/ou ne s'est pas défendue car elle faisait l'objet d'une contrainte morale.
C'est le cas si l'agression repose sur une pression psychologique, lorsque la victime n'ose rien dire face à l'auteur (par exemple une salariée et son patron).
- Soit la victime n'était pas en état de pouvoir donner une réponse claire (par exemple, victime sous l'emprise de stupéfiants ou de l'alcool, ou victime est vulnérable en raison de son état de santé).

La tentative d'agression sexuelle est punie des mêmes peines. Il y a tentative d'agression si l'auteur a essayé d'agresser sa victime mais n'y est pas parvenu à cause d'un élément indépendant de sa volonté (la victime s'est défendue...)

L'auteur d'une agression sexuelle risque 5 ans de prison et 75 000 € d'amende (Code pénal, art. 222-27 à 222-31). En cas de circonstances aggravantes, la peine peut être portée à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende ; tel est le cas par exemple si :

- l'acte a entraîné une blessure ou une lésion ou une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours ;
- l'acte a été commis par un [ascendant](#), par une personne ayant autorité sur la victime (employeur...) ou par une personne qui abuse de l'autorité que lui donne ses fonctions ;
- l'acte a été commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- l'acte a été commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- l'acte a été commis avec usage ou menace d'une arme ;
- la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits par internet ;
- l'acte a été commis par l'époux, le concubin ou le partenaire de Pacs ;
- l'acte a été commis sous l'emprise de l'alcool ou de produits stupéfiants ;
- l'acte a été commis, dans l'exercice de cette activité, sur une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle ;
- l'acte a été commis en présence d'enfants mineurs ;
- l'acte a été commis après avoir administré une substance à la victime, à son insu, afin d'altérer son discernement ;
- l'acte a été commis sur une personne particulièrement vulnérable, et dont la situation est apparente ou connue de l'auteur. Les motifs de vulnérabilité sont notamment l'âge, la maladie, l'infirmité, la déficience physique ou psychique, l'état de grossesse et la précarité sociale ou économique.

Dans tous les cas, la personne condamnée sera inscrite au fichier des auteurs d'infractions sexuelles.

Preuves : En dehors des traces ADN et des éventuelles blessures, toute preuve recueillie par la victime elle-même peut être examinée par la justice :

- témoignages,
- captures de sms, mails,
- enregistrements de conversations même à l'insu de l'auteur,
- vêtements déchirés...

Le viol

Code pénal, art.222-22, 222-22-2 et 222-23

Le viol « se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis également avec violence, contrainte, menace ou surprise » (dans ce dernier cas, la victime est trompée par la ruse de l'agresseur).

Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales (avec le doigt) ou au moyen d'un objet.

S'il n'y a pas eu pénétration, il s'agit d'un délit [d'agression sexuelle](#).

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques pour qualifier un acte de viol.

Le viol est un [crime](#), même s'il est commis par l'époux de la victime, par son concubin ou son partenaire de Pacs.

La tentative de viol est punie des mêmes peines que le viol. Il y a tentative de viol si l'auteur a essayé de violer sa victime, mais n'y est pas parvenu à cause d'un élément indépendant de sa volonté (exemple : la victime s'est défendue ou des tiers sont intervenus).

Code pénal, art. 222-23 à 222-26 : L'auteur d'un viol risque en principe 15 ans de prison, mais de nombreuses circonstances aggravantes sont prévues.

La peine maximale est de 20 ans dans les cas suivants :

- l'acte a été commis par un ascendant, par une personne ayant autorité sur la victime (employeur...) ou par une personne abusant de l'autorité que lui confie ses fonctions (policier...),
- l'acte a été commis par le conjoint, le concubin, ou le partenaire de Pacs de la victime,
- la victime était particulièrement vulnérable (personne infirme, malade, enceinte),
- l'acte a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente,
- l'acte a été commis à raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle (réelle ou supposée) de la victime,
- l'acte a été commis alors que l'auteur était sous l'emprise de l'alcool ou de produits stupéfiants,
- l'acte a été commis avec l'usage ou la menace d'une arme,
- l'acte a été commis par plusieurs personnes agissant comme auteurs ou complices,
- la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits par internet.

Le viol est puni de 30 ans de prison si l'acte a entraîné la mort de la victime.

Le viol est puni de la prison à perpétuité si l'acte a été précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie. La cour d'assises peut également condamner l'auteur à l'une des nombreuses peines complémentaires prévues par la loi, par exemple :

- une injonction de soins dans le cadre d'un suivi socio-judiciaire,
- une interdiction de séjour dans certains lieux (par exemple, le domicile de la victime) pour 10 ans maximum
- l'interdiction d'exercer une fonction publique.

Dans tous les cas, la personne condamnée sera inscrite au fichier des auteurs d'infractions sexuelles.

Les violences sexistes

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre).

Certains actes sexistes sont punis par la loi :

- **L'injure à raison du sexe** : Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait ([Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse](#)).

Peine prévue

– Injure à raison du sexe non publique (sans qu'une tierce personne ne soit présente – un SMS par exemple – ou devant un cercle restreint de personnes qui ont un lien entre elles) : contravention de quatrième classe (750 euros maximum).

Délai de prescription : 3 mois.

– Injure à raison du sexe publique (peut être entendue ou lue par un nombre indéterminé et imprévisible de personnes) : emprisonnement de 6 mois et 22 500 euros d'amende.

Délai de prescription : 1 an.

- **La diffamation à raison du sexe** : Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ([Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse](#)).

Peine prévue :

– Diffamation à raison du sexe non publique (sans qu'une tierce personne ne soit présente – dans un SMS par exemple – ou devant un cercle restreint de personnes qui ont un lien entre elles) : contravention de quatrième classe (750 euros maximum). Délai de prescription : 3 mois.

– Diffamation à raison du sexe publique (peut être entendue ou lue par un nombre indéterminé et imprévisible de personnes) : emprisonnement d'1 an et 45 000 euros d'amende ou l'une de ces deux peines. Délai de prescription : 1 an.

- **La provocation à la discrimination, à la haine, ou à la violence à raison du sexe** : Toute provocation à commettre ladite action ([Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse](#)).

Peine prévue

- Provocation à la discrimination, à la haine, ou à la violence à raison du sexe non publique (sans qu'une tierce personne ne soit présente – un SMS par exemple – ou devant un cercle restreint de

personnes qui ont un lien entre elles) : contravention de cinquième classe (1500 euros maximum).
Délai de prescription : 3 mois.

- Provocation à la discrimination, à la haine, ou à la violence à raison du sexe publique (peut être entendue ou lue par un nombre indéterminé et imprévisible de personnes) : emprisonnement d'1 an et 45 000 euros d'amende ou l'une de ces deux peines seulement. Délai de prescription : 1 an.

- **L'agissement sexiste au travail** : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Art. L. 1142-2-1 du code du travail).
- **La discrimination fondée sur le sexe** : Inégalité de traitement fondée sur le sexe dans un nombre de domaines précis (accès à un service, embauche...) (Art. 225-1 du Code pénal, Art. L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail). Ainsi, il est interdit :
 - de mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, le sexe du ou de la candidate recherchée, sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle ;
 - de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ;
 - de traiter une femme ou un homme de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.Peine prévue : 3 à 10 ans d'emprisonnement et 45 000 à 75 000 euros d'amende.

Les cyber-violences ([Code pénal, art.222-33-2-2](#))

Les cyber-violences peuvent prendre des formes diverses : injure, diffamation, harcèlement, chantage, menace, atteinte volontaire à la vie privée, atteinte au droit à l'image, etc. Elles peuvent intervenir par le biais de la messagerie électronique, d'Internet ou encore des réseaux sociaux.

Elles se définissent comme le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

L'infraction est également constituée en l'absence de répétition des agissements dès lors que plusieurs personnes en sont à l'origine, de façon concertée ou en l'absence de concertation si les différents acteurs en connaissance le caractère répétitif.

Son auteur est passible au maximum de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

L'homophobie

(Code pénal, art. 132-77)

L'homophobie est le rejet de l'homosexualité, l'hostilité systématique à l'égard des personnes homosexuelles. Ce rejet peut prendre différentes formes, de l'injure à la violence physique ou psychique.

L'homophobie est une circonstance aggravante d'un crime ou d'un délit lorsque l'infraction a été commise pour un motif homophobe (ex : meurtre, tortures, violences volontaires, viol, agressions sexuelles, menaces, vol et extorsion).

La loi réprime également la publication de propos injurieux, diffamatoire ou caractérisant une provocation à la discrimination ou à la violence envers des personnes homosexuelles (les articles 24, 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881).

La provocation et la diffamation publiques sont punies d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende, et l'injure publique de 6 mois d'emprisonnement et 22 500 euros d'amende.

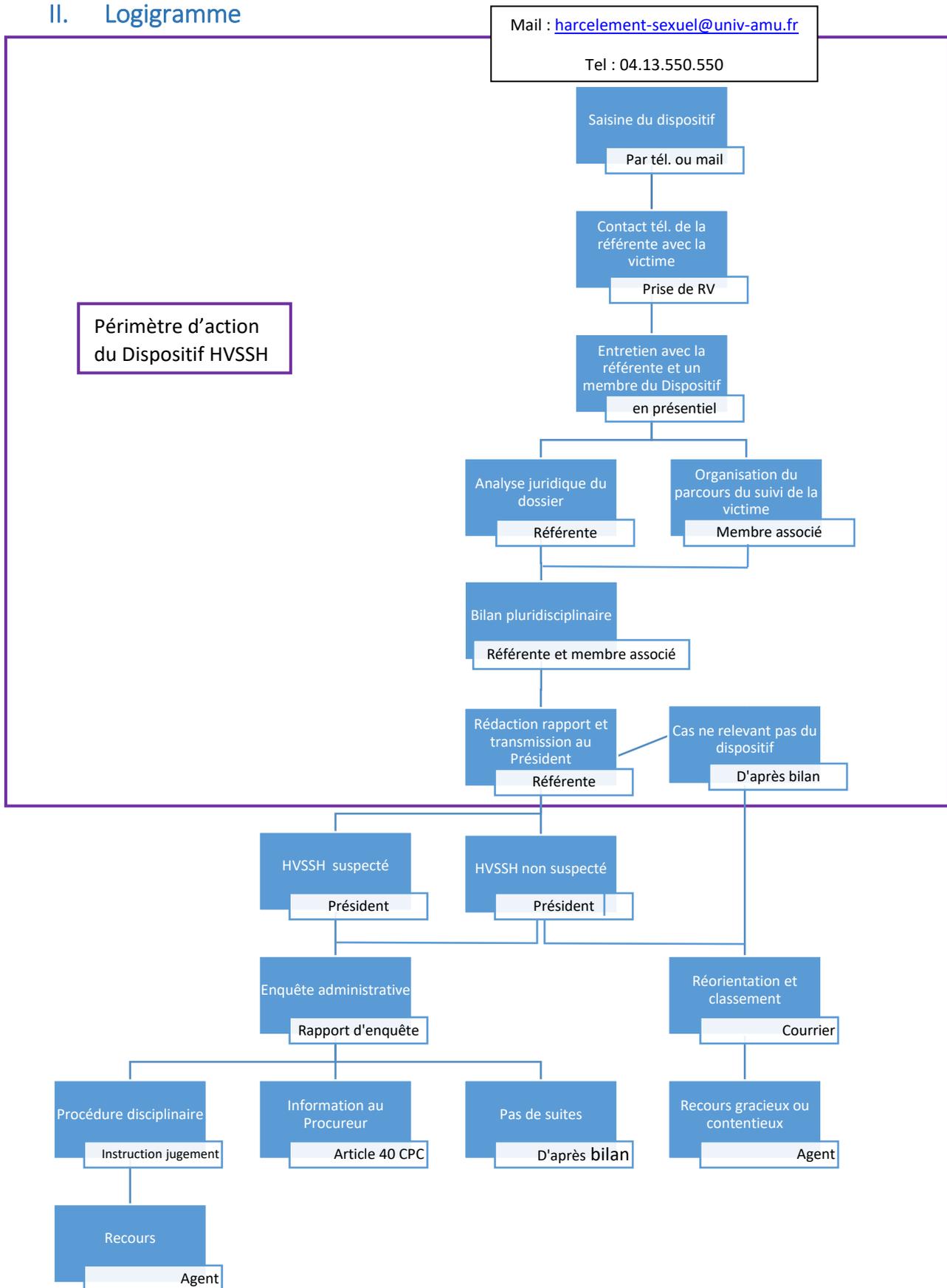
L'homophobie peut également prendre la forme d'un Harcèlement moral discriminatoire (reposant sur le critère de l'orientation sexuelle) : agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail du stagiaire, du salarié ou de l'agent public, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. 222-33-2 du Code pénal, art. L.1 152-1 du Code du travail, art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

I. Objectifs

Ce document présente les étapes de traitement des cas de harcèlement sexuel, de violences sexistes, sexuelles ou homophobes dénoncés auprès du dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, sexuelles et homophobes d'AMU, d'une part en vue de la protection de la victime présumée et d'autre part au regard des aspects disciplinaire et pénal que peut présenter une telle situation. Le dispositif s'adresse à l'ensemble des usagers et des personnels d'Aix-Marseille Université (BIATSS et E/C).

Elle précise également les modalités de constitution de la commission d'enquête et les interactions entre les différents services d'AMU.

II. Logigramme



....

Étape 1 – Saisie du dispositif

a) Traitement du signalement

Le dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, sexuelles et homophobes repose sur un référent qui assure sa mission en collaboration étroite avec l'ensemble des services de l'université et particulièrement la Vice-Présidence déléguée à l'Égalité Femmes-Hommes et à la lutte contre les Discriminations garantissant la confidentialité des propos recueillis. Ce dispositif peut être contacté par un numéro unique (04 13 550 550) ou via une adresse mail dédiée (harcelement-sexuel@univ-amu.fr).

La personne qui reçoit l'appel ou le mail ouvre :

- un dossier Référent sous numéro d'anonymat qu'elle adresse au référent
- une fiche de liaison sous le même numéro d'anonymat qu'elle adresse à l'ensemble des membres du dispositif (cf Annexe 3)

Si les faits rapportés au moment de cette saisine révèlent un caractère d'urgence, à savoir un risque immédiat pour l'intégrité physique de l'auteur de la saisine ou d'un tiers, ou pour la sécurité de l'établissement, la personne qui a reçu l'appel ou le mail alerte en premier lieu le Cabinet du Président ou la Direction Générale des Services, ou, à défaut, la DHSE et/ou le Référent Sûreté.

Elle contacte le référent en second lieu.

Le référent HVSSH ne peut prendre en charge de situations intervenant dans le cadre de sa composante ou de son Unité de Recherche d'affectation ou s'il est personnellement lié avec les personnes intéressées par la situation (victime présumée, auteur mis en cause...). Le cas échéant, la situation sera prise en charge par un référent suppléant désigné par le Président

Le référent prend contact avec la victime présumée afin de recueillir les premiers éléments de son témoignage et de fixer un rendez-vous pour la recevoir. Il informe la victime qu'elle sera reçue conjointement par lui-même et par un autre membre du dispositif.

Dans le cas où la saisine émane d'un témoin, le référent cherchera à contacter la victime selon les informations qui lui auront été communiquées et demandera au témoin de produire un écrit.

Suite à la saisine, le référent reçoit la victime présumée dans les délais les plus courts possibles. Lors de ce rendez-vous, il est assisté d'un des membres du dispositif qu'il juge le plus adapté à la situation, dans la mesure de la disponibilité de ce dernier. À défaut, le référent prend pour la victime un rendez-vous auprès du membre du dispositif qu'il juge le plus adapté à la situation et l'oriente vers les membres du dispositif compétents pour l'aider (psychologue clinicienne ou du travail, ASS, médecin...).

Le membre du dispositif appelé à assister à l'entretien organise le parcours de prise en charge de la victime selon les besoins et s'assure de la mise à jour de la fiche de liaison.

Le référent recueille les faits de la façon la plus exhaustive possible auprès de la victime présumée et l'invite à transmettre un témoignage écrit ainsi que tout élément de preuve de nature à enrichir le dossier.

Le référent s'assure que les faits qui lui sont rapportés relèvent effectivement du harcèlement sexuel ou d'une violence sexiste, sexuelle ou homophobe tels que définis par les dispositions réglementaires.

À défaut, le référent alerte le service compétent (DRH, DEVE...) pour mise en œuvre d'un accompagnement, ou transmet le dossier au dispositif adapté (CVSP, Médiateur...).

Si les faits rapportés relèvent effectivement de son périmètre et au regard de leur nature et de leur gravité, le référent informe la victime de la possibilité et de la façon d'ouvrir la voie pénale auprès de la police ou de la gendarmerie et, en fonction du cas, l'oriente vers des associations dédiées (CIDFF, Le Refuge, ...) et l'informe notamment sur le dispositif de protection fonctionnelle.

À l'issue de cet entretien, le référent informe le Président de l'ouverture du dossier.

Le référent rédige un rapport circonstancié à partir des informations collectées par le dispositif dans lequel il intègre les éléments de preuve à sa disposition. Il le transmet au Président .

Tout au long de cette étape, le référent nourrit le dossier Référent et utilise la fiche de liaison anonyme qu'il partage avec les membres du dispositif appelés à intervenir dans la prise en charge de la victime ou du témoin. Le référent tient la victime présumée informée à chaque étape de la procédure.

- En l'absence d'indices ou d'éléments de preuves faisant suspecter l'existence d'une situation de harcèlement sexuel, de violence sexiste, sexuelle ou homophobe, le référent et le membre du dispositif ayant reçu la victime se réunissent pour statuer sur les mesures d'accompagnement pouvant être mises en place.

En tout état de cause, le référent transmet le rapport circonstancié qu'il a établi au Président de l'université en émettant, s'il l'estime nécessaire, des préconisations quant aux suites à donner.

Sur la base de ce rapport et dans le cas où des indices ou éléments de preuves font suspecter l'existence d'une situation de harcèlement sexuel, de violence sexiste, sexuelle ou homophobe, le Président décide de l'ouverture d'une enquête administrative.

Quelle que soit la décision prise par le Président, le référent en informe la victime présumée. En l'absence de mise en œuvre d'une enquête administrative, le référent porte à la connaissance de la victime présumée les mesures d'accompagnement envisagées.

b) Mesures d'urgence

Tout au long de la procédure, des mesures d'urgence peuvent être prises afin de protéger la victime présumée contre les agissements de l'auteur présumé des faits.

La nature des mesures sont évaluées par la référente et proposées au Président en fonction de la particularité de chaque cas.

Ainsi, le Président peut décider d'attribuer une mesure de protection fonctionnelle lorsque les éléments du rapport rédigé par le référent permettent de matérialiser le harcèlement sexuel, ou les violences sexistes, sexuelles ou homophobes subis.

Focus sur la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à tout agent public afin de le protéger et de l'assister s'il fait l'objet d'attaques dans le cadre ou en raison de ses fonctions ou si sa responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de ses fonctions dès lors qu'ils ne relèvent pas d'une faute personnelle.

Dès lors que l'administration considère que les conditions d'octroi sont réunies, elle prend en charge les frais liés à l'assistance juridique (avocat, consignations, huissier...), les autorisations d'absences afférent à la procédure, la prévention de l'agent (frais liés à la sécurité, prise en charge médicale...).

En outre, quelle que soit la qualité de l'auteur des faits, si la gravité des faits le justifie, la direction des affaires juridiques et institutionnelles est saisie par le Président en vue d'une information du procureur de la république.

L'information doit être adressée par courrier au tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction, en précisant les éléments suivants :

- État civil et coordonnées complètes (adresse et numéro de téléphone) du plaignant ;
- Récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction ;
- Nom de l'auteur supposé s'il est identifié ;
- Noms et adresses des éventuels témoins de l'infraction ;
- Description et estimation provisoire ou définitive du préjudice ;
- Tout document de preuve.

Le procureur de la république accusera réception de la requête dès enregistrement du signalement.

Étape 2 – Ouverture d'une enquête administrative

a) Pilotage de l'enquête administrative

À cet effet, le Président saisit :

- Le directeur des ressources humaines ou son représentant spécifiquement mandaté si les faits reprochés incriminent un agent d'AMU ;
- Dans les autres cas, la directrice des affaires juridiques et institutionnelles ou son représentant spécifiquement mandaté.

La direction saisie est en charge du pilotage de l'enquête administrative. Elle informe le Directeur de composante et/ou de laboratoire du lancement d'une enquête sauf exceptions liées aux nécessités de l'enquête.

L'enquête administrative se distingue de la procédure disciplinaire. Elle donne lieu à des investigations dont le but est de circonstancier les faits au regard d'éventuels comportements fautifs. A ce titre, les garanties procédurales ouvertes en cas de procédure disciplinaire ne sont pas applicables.

b) Mesures conservatoires

Si la situation dénoncée présente un caractère d'urgence notamment pour préserver la santé et la sécurité des personnes impliquées ou susceptibles de l'être, le Président décide de la mise en œuvre de mesures conservatoires visant à faire cesser la situation présumée de harcèlement sexuel, violences sexistes, sexuelles ou homophobes.

Il veillera à ce que les mesures prises ne soient pas préjudiciables à la victime présumée. Les membres du dispositif de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes peuvent contribuer à la mise en œuvre de ces mesures conservatoires (représentants de la DEVE, de la DRI et du CROUS, Doyen de la Composante, notamment).

Pour cela, les moyens à sa disposition sont les suivants :

- Si l'auteur présumé des faits est un agent d'AMU, la suspension administrative de l'agent suspecté de harcèlement sexuel, de violence sexiste, sexuelle ou homophobe peut être prononcée après avis du Président
Dans le cas où l'auteur présumé des faits serait un agent d'un EPST exerçant dans un laboratoire en cotutelle avec AMU, la direction en charge du pilotage de l'enquête alerte immédiatement la direction de l'établissement concerné. Si la personne incriminée est détachée, mise à disposition ou en délégation, elle alertera l'administration d'origine ;
- Alerte du CHSCT si les faits sont susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de travail du personnel AMU ;
- Alerte de la DAJI si l'auteur présumé des faits est un usager de l'établissement ;
- Mesures d'éloignement entre la victime présumée et l'auteur présumé des faits.

NB : Ces mesures peuvent être prises avant même l'engagement de la procédure disciplinaire mais elles ont un caractère immédiat dès lors que la procédure est enclenchée et que l'auteur présumé des faits est en possession du dossier, la prise de connaissance du nom des victimes ou témoins ne devant pas pénaliser le personnel dans l'exercice de ses fonctions ou « les étudiants et doctorants dans la poursuite de leurs études ou leurs travaux de recherche » (circulaire du 25 novembre 2015).

Focus sur la suspension administrative

La suspension est une mesure d'éloignement provisoire prévue en cas de faute grave ou impliquant une responsabilité pénale et doit donc être prise lorsque les faits présentent une particulière gravité.

La suspension administrative ne peut durer que 4 mois maximum (sauf en cas de procédure pénale en cours). Il est donc important de lancer la procédure disciplinaire de façon concomitante ou, à défaut, dans des délais restreints (de l'ordre de 2 semaines) pour respecter les délais.

Le Conseil d'Etat considère que si les délais de lancement de la procédure disciplinaire sont trop tardifs, la suspension peut être considérée comme illégale et donner lieu au versement de dommages-intérêts à l'agent par l'administration.

c) Composition de la commission d'enquête et du périmètre de l'enquête

La direction chargée de l'enquête pilote la mise en place de la commission d'enquête et en propose les membres au Président qui prend la décision finale.

Le périmètre de la commission d'enquête est évalué en fonction des faits dénoncés et du statut de l'auteur présumé des faits. Dès lors que l'auteur présumé des faits est un enseignant-chercheur ou un usager, un membre de la DAJI doit obligatoirement faire partie de la commission d'enquête.

Elle est constituée, à minima, du référent et d'un membre de la direction en charge du pilotage de l'enquête. En sus, d'autres membres sont susceptibles d'être intégrés dans la commission en raison de leur expertise. En tout état de cause, la commission d'enquête ne peut être constituée de plus de quatre personnes.

Une fois les membres de la commission d'enquête identifiés, ils se réunissent dans un délai de 15 jours après leur saisine afin de décider des modalités de l'enquête, et notamment du périmètre de celle-ci, à savoir les personnes à interroger, et du calendrier prévisionnel de l'enquête.

De même, un questionnaire d'enquête est formalisé collégalement de façon à s'assurer de l'exhaustivité des questions susceptibles d'être posées.

Dès lors que la composition de la commission d'enquête, les modalités et le périmètre de l'enquête sont définis, le référent harcèlement informe la victime ou le témoin de l'ouverture de l'enquête et du calendrier prévisionnel défini par la commission.

d) Déroulement de l'enquête

L'enquête se déroule en plusieurs phases :

- Entretiens individuels avec l'auteur présumé des faits, la victime présumée et les témoins. Lors de cette phase, l'auteur présumé des faits a la possibilité d'être accompagné par une personne de son choix, même s'il est rappelé qu'il ne s'agit pas d'un entretien disciplinaire ;
- En fonction des éléments collectés lors de cette première phase d'enquête, la commission d'enquête apprécie l'opportunité d'élargir le périmètre de l'enquête administrative ;
- Chaque entretien fait l'objet de la rédaction d'un compte-rendu visé par les membres de la commission d'enquête. Chaque personne interrogée peut demander une copie du compte-rendu le concernant. En revanche, ces comptes rendus ne peuvent être communiqués à une tierce personne.

Focus sur la confidentialité en cours d'enquête

L'objectif de l'obligation de confidentialité est de protéger les intérêts de la victime, mais également ceux de l'auteur présumé des faits.

De par la mission qui leur est confiée, tant les membres de la commission d'enquête que le référent et les membres du dispositif sont tenus d'une obligation de respect de la confidentialité des informations traitées en amont et dans le cadre de l'enquête.

Néanmoins, il est nécessaire de rappeler systématiquement l'obligation de confidentialité des membres par écrit, lors de leur saisine.

S'agissant des personnes susceptibles d'être interrogées et/ou informées dans le cadre de l'enquête administrative, il convient de leur rappeler en amont de la réunion cette obligation de confidentialité.

Les membres de l'unité n'ont pas à être informés de l'existence d'une enquête administrative dès lors qu'ils ne sont pas inclus dans le périmètre de l'enquête. Le responsable hiérarchique n'est informé que si un ou plusieurs membres de son service sont interrogés et s'il n'est pas impliqué ou accusé de couvrir les faits.

Étape 4 – Rédaction et transmission du rapport d'enquête

Dès lors que la phase d'entretiens est achevée, la commission d'enquête produit un rapport dans lequel il fait état de l'ensemble de ses préconisations. A ce rapport sont annexés les éléments suivants :

- Rapport de saisine produit en amont de l'enquête par le référent ;
- Compte-rendu de l'ensemble des entretiens individuels ;
- Éléments de preuve matériels éventuellement collectés (par exemple, certificats médicaux, témoignages écrits de personnes tierces, dépôts de plainte et/ou mails).

Dès transmission du rapport au Président, les travaux de la commission d'enquête prennent fin.

S'agissant des agents détachés / mis à disposition / en délégation ou hébergés, la gouvernance prend attache auprès, respectivement, de l'administration d'origine ou de l'EPST d'origine et transmet les résultats de la commission d'enquête.

Pour les agents ou usagers d'AMU, sur la base du rapport et de ses annexes, la direction en charge du pilotage de l'enquête administrative rédige une note d'arbitrage à destination de la gouvernance en proposant les différentes options envisageables notamment en matière disciplinaire.

La gouvernance arbitre sur les actions à mettre en place, notamment en terme de procédure disciplinaire et/ou, si l'auteur présumé des faits est un agent AMU, de mobilité professionnelle.

Le référent informe la victime présumée des conclusions de l'enquête et des actions qui seront mises en œuvre.

Étape 5 – Mise en place des actions

a) Procédure disciplinaire

La gestion de la procédure disciplinaire est interdépendante du statut et du corps de de l'auteur présumé l'auteur présumé des faits

i. Agent BIATSS

Dans le cas où la procédure disciplinaire concerne un agent BIATSS, la direction des ressources humaines est mandatée par la gouvernance.

Pour sanctions du 2^e groupe et au-delà, la section de discipline doit être préalablement saisie avant toute décision de l'administration.

De même, en ce qui concerne les contractuels, la commission consultative paritaire des agents non titulaires doit être consultée en amont de la prise de décision pour les sanctions autres que l'avertissement et le blâme.

Le pouvoir disciplinaire appartenant à l'autorité ayant le pouvoir de nomination (Ministre, autorité territoriale, directeur d'établissement hospitalier – avec possible délégation), le décisionnaire n'est pas toujours le même. Des tableaux récapitulant les degrés de sanction et les autorités décisionnaires respectives sont en annexe de la présente procédure.

L'autorité décisionnaire doit adresser le courrier de notification de la sanction à l'intéressé et en informe, le cas échéant, le Président de l'université. Les voies et délais de recours sont indiquées dans le courrier.

S'agissant des fonctionnaires, les sanctions possibles sont énumérées à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. En ce qui concerne les contractuels, elles sont listées à l'article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Cf. Annexe 1

ii. Enseignants-chercheurs et usagers

En ce qui concerne les enseignants-chercheurs et les usagers, le Président saisit la section disciplinaire.

Celle-ci se réunit après saisine par courrier du président, en premier lieu en « commission d'instruction » puis en « formation de jugement ». Les membres délibèrent et décident sur le niveau de sanction.

Les sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre des enseignants-chercheurs sont limitativement énumérées dans l'article L952-8 du code de l'éducation et R811-11 du même code pour les usagers.

Cf. Annexe 1

b) Les recours

La personne ayant fait l'objet d'une sanction dispose de plusieurs recours possibles :

- Recours gracieux auprès de l'auteur de la sanction pour obtenir de l'atténuer ou de la supprimer ;
- Recours hiérarchique auprès de l'autorité exerçant un contrôle de légalité sur l'auteur de la sanction ;
- Recours devant le conseil supérieur de la fonction publique de l'État ;
- Recours devant le CNESER (pour les enseignants-chercheurs et les usagers)
- Recours contentieux.

Ces recours ne suspendent pas l'exécution de la sanction.

Annexe 1 :

Degrés de sanction des enseignants-chercheurs et usagers

Enseignants-chercheurs	Usagers
1° Le blâme ; 2° Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ; 3° L'abaissement d'échelon ; 4° L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ; 5° L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ; 6° La mise à la retraite d'office ; 7° La révocation.	1° L'avertissement ; 2° Le blâme ; 3° L'exclusion de l'établissement pour une durée maximum de 5 ans. Cette sanction peut être prononcée avec sursis si l'exclusion n'excède pas 2 ans. 4° L'exclusion définitive de l'établissement ; 5° L'exclusion de tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée maximum de 5 ans ; 6° L'exclusion définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur.

Degrés de sanction des agents BIATSS

Fonctionnaires BIATSS		Stagiaires BIATSS	Contractuels BIATSS	
1 ^{er} groupe (pas de section de discipline)	Avertissement Blâme Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	Avertissement Blâme Exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de 2 mois	Sans saisine de la CCP ANT	Avertissement Blâme
2 ^e groupe	Radiation du tableau d'avancement Abaissement d'échelon Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours Déplacement d'office	Déplacement d'office Exclusion définitive du service	Avec saisine de la CCP ANT	Exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les CDD et d'un an pour les CDI Licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement
3 ^e groupe	Rétrogradation Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans			
4 ^e groupe	Mise à la retraite d'office Révocation			

L'autorité décisionnaire de la sanction est la suivante :

Type de sanction	ITRF		ATSS			BU			Contractuels
	Cat A et B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Toutes catégories
1 ^{er} groupe	M	P	M	R	R	M	M	M	P
2 ^e , 3 ^e , 4 ^e groupe et suspension	M	R	M	R	R	M	M	M	P

M : Ministère

R : Rectorat

P : Président de l'université

Annexe 2 : Membres du Dispositif LHVSSH et du Groupe de Travail LHVSSH

Au 10 juillet 2019, Les membres du dispositif LHVSSH sont :

- **BARBIERI Laurent (Directeur Général des Services)**
- **BOURDIN Marie Laure (SCASC Assistante sociale principale du personnel)**
- **CERATI-GAUTHIER Adeline (E/C Centre de Droit Économique (Référénte harcèlement et violences sexistes, sexuelles et homophobes)**
- **CHARRIER Anne (DAJI Chargée des affaires juridiques et institutionnelles)**
- **D'ANDREA POUSSARD Eve (SUMPP Psychologue du travail)**
- **LABBAY Christelle (Vice-Présidence déléguée égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, Assistante chargée de l'accueil et du secrétariat du dispositif)**
- **LANGONNET Cécile (SIUMPPS Psychologue clinicienne)**
- **LECUYER Nolwenn (Vice-Présidente déléguée égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations)**
- **MASCLLET DE BARBARIN Marie (Vice-Présidente du Conseil d'Administration)**
- **ORSONI Gilbert (Médiateur AMU)**
- **SARI-MINODIER Irène (SUMPP Directrice, Médecin du travail)**
- **SCHUHLER Marianne (CROUS Assistante sociale)**
- **SERENO Sophie (E/C FDSP Déléguée du Défenseur des Droits,)**
- **Médecin du SIUMPPS (à désigner)**

Au 10 juillet 2019, le GT LHVSSH comprend tous les membres du dispositif ainsi que

- **ABELA Eric (Secrétaire Adjoint CHSCT)**
- **BARTHES Angela (P.U. Géomatique Digne Relai des sites délocalisés)**
- **BLANC Christine (DHSE Directrice)**
- **BOTTERO Cédric (CHSCT)**
- **CHERON Martine (FDSP Responsable scolarité)**
- **CHOPIN Frédérique (E/C FEG Centre Droit Social)**
- **DELORGE Béatrice (DEVE / BVE Responsable Administrative du Pôle vie étudiante)**
- **DISDIER Patrick (SIUMPPS Directeur)**
- **EGEA Vincent (Président de la Section Disciplinaire)**
- **ESCALIER Frédéric (DIRCOM Chargé de communication)**
- **GALNON Claudie (DIRCOM Chargée de communication)**
- **MARECHAL Bérengère (DRH, chargée des affaires juridiques)**
- **LAMOUREUX Sophie (Vice-Présidente déléguée à la vie étudiante)**
- **MAILLE Laure (SCASC Directrice)**
- **MALINGE-MEDHI Catherine (FDSP, Responsable Administrative)**
- **MOCHEL Gaylord (SCD Conservateur en charge de la formation continue, de l'innovation et de la prospective)**
- **MOLHO Clara (Vice-Présidente étudiants)**
- **ROUX Sabine (DRI Responsable Campus Marseille Etoile)**
- **TALBY Mossadek (École Doctorale Directeur)**

