



**Nouveau dispositif de signalement et de traitement des  
situations de violences, de discrimination, de harcèlement  
moral ou sexuel et des agissements sexistes  
au sein d'Aix-Marseille Université**



# Contexte

---

# Bref historique et présentation du dispositif actuel d'AMU: « Dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, sexuelles et homophobes »

- **CA du 28 juin 2016:** création d'un [Dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel à destination des personnels et des étudiant.es](#), répondant 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.
- **Rentrée 2019:** extension du périmètre au [harcèlement et aux violences sexistes, sexuelles et homophobes \(HVSSH\)](#).
- **Contact:** par téléphone (04 13 550 550) ou adresse mail ([harcelement-sexuel@univ-amu.fr](mailto:harcelement-sexuel@univ-amu.fr))
- **Le dispositif repose sur:**
  - **une personne qui reçoit l'appel ou le mail** et est donc en charge de la première écoute (pas à temps plein sur cette mission), puis transfère le dossier à la Référente en charge du dispositif;
  - **une personne « Référente Harcèlement sexuel »** (pas à temps plein sur cette mission), nommée par le Président de l'université, qui traite les premiers niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire, et transmet un rapport circonstancié au Président, éventuellement accompagné de préconisations quant aux suites à donner;
  - **un groupe de travail pluridisciplinaire**, où le CHSCT est représenté et dont certains membres peuvent être appelés à intervenir es-qualité dans l'accueil des victimes, est régulièrement réuni pour examiner le bilan, parfaire la procédure d'accueil et de traitement, et proposer des mesures de prévention.
- **Conformément aux recommandations ministérielles<sup>1</sup>, le dispositif n'a la charge ni des enquêtes, ni des sanctions.**

<sup>1</sup> Guide d'accompagnement « Mettre en place un dispositif »:

[https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Violences\\_sexistes\\_et\\_sexuelles/86/9/GT\\_mettre\\_en\\_place\\_un\\_dispositif\\_1036869.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Violences_sexistes_et_sexuelles/86/9/GT_mettre_en_place_un_dispositif_1036869.pdf)

## Bilan et retour d'expérience du dispositif actuel d'AMU: « Dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, sexuelles et homophobes »

- **Bilan du dispositif entre 2016 et 2020:** En quatre années d'existence, il y a eu 65 saisines du dispositif, majoritairement par des femmes (75%). Le harcèlement sexuel et/ou les violences sexistes représentent la moitié des saisines ; l'autre objet principal de saisine étant le harcèlement moral. La majorité des saisines a donné lieu à des accompagnements juridiques, psychologiques, ou médicaux (en orientant les victimes vers les services d'AMU compétents ou vers des structures externes), et une minorité de saisines a conduit à demander une commission d'enquête, une commission disciplinaire, ou encore à saisir le procureur.
- Le **retour d'expérience** sur le dispositif a révélé un certain nombre de faiblesses pouvant expliquer le taux de saisines assez bas pour une université qui compte environ 80 000 étudiant.e.s et 8 000 personnels :
  - sous-effectif et absence de personnels à temps plein dédiés au dispositif;
  - trop de cloisonnement entre les intervenants dans le dispositif, rendant le bilan pluridisciplinaire difficile à réaliser et induisant un manque de vision globale;
  - défiance de la part des usagers;
  - manque de standardisation dans le recueil des données et manque d'indicateurs pour réaliser un bilan fiable et complet;
  - dispositif mal, voire pas connu, des personnels et étudiant.e.s.
- **Autres problématiques:**
  - Contrairement à ce que préconise l'article 6 quater A de la loi 83-634 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le présent dispositif ne prend pas en compte le harcèlement moral;
  - Non prise compte du racisme et de l'antisémitisme, et des autres formes de discrimination.



# Description du nouveau dispositif

---

## Proposition élaborée par un GT dédié (cf annexe)

### Création d'une structure...

- **unique**, prenant en charge le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexistes, sexuelles et homophobes, ainsi que le racisme et l'antisémitisme ;
- **interne** mais **indépendante** et **neutre** ;
- reposant sur une **équipe interventionnelle** de **3 personnes à temps plein**, épaulées d'un **comité opérationnel** et d'un **comité de pilotage**;
- disposant de **locaux dédiés et adaptés** permettant de recevoir les victimes et témoins en toute confidentialité;
- travaillant en **étroite collaboration avec les services et structures internes comme externes à AMU**(Maison des femmes à Marseille ; Le Défenseur des Droits ; Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations, etc.)

→ Cette proposition a été présentée et validée par le Président Eric Berton le 19 Mars 2021.

## Important

-Le nouveau dispositif d'AMU en matière de signalement et de de traitement des situations de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, est décrit ici dans les grandes lignes, qui correspondent aux réflexions issues du groupe de travail: armature, rattachement administratif, missions, composition, locaux, fiches de postes.

-Il reviendra ensuite aux membres recrutés, en charge du dispositif de:

- proposer un nom au dispositif qui soit adapté et lisible;
- proposer des procédures et modalités de fonctionnement avec les différents services/ structures internes et externes à AMU;
- participer à l'élaboration des campagnes d'information et de sensibilisation pour favoriser la connaissance du dispositif auprès des personnels et de la communauté étudiante;
- élaborer et mettre à jour une page web AMU dédiée au dispositif, ainsi que les pages des réseaux sociaux dédiées;
- Etc.

## Armature et rattachement administratif

### Rattachement à la Direction Générale des Services

« Dispositif de signalement et de traitement des situations de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes »\*

#### Equipe interventionnelle

Trois personnels, experts, à  
temps plein



#### Comité opérationnel

Membres experts, internes  
et/ou externes à AMU.



#### Comité de pilotage

Membres permanents;  
Réunions plénières.

\* Le nom du dispositif est provisoire. Il a été convenu qu'il était important que les futurs personnels en charge du dispositif puissent être force de proposition sur le nom de leur service à des fins d'appropriation et d'identification.

# Missions

## Equipe interventionnelle

Trois personnels, experts, à temps plein.

1. Accueil et suivi des signalements de harcèlement moral, harcèlement sexuel, violences sexuelles, sexistes, et LGBTphobes, racisme, antisémitisme, tout autre forme de discrimination.
2. Accompagnement et orientation des victimes, témoins (et si possible, des personnes mises en cause) vers les services internes à AMU ou des services externes, proposition de procédures de prise en charge.
3. Organisation des interventions par le recadrage, le coaching, la médiation, et la résolution de problème.
4. Prévention par la sensibilisation et la formation.
5. Bilan annuel du dispositif.



## Comité opérationnel

Membres experts, internes et/ou externes à AMU, à solliciter au cas par cas.

1. Aide à l'organisation et la mise en œuvre des interventions sur le terrain.
2. Aide à l'accompagnement et orientation des victimes en fonction des problématiques.
3. Participe au suivi des dossiers et à l'analyse pluridisciplinaire.
4. Valide les proposition de l'équipe interventionnelle.



## Comité de pilotage

Membres permanents;  
Réunions plénières.

1. Met en œuvre la politique d'AMU en matière de lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles, sexistes et LGBTphobes, le racisme et l'antisémitisme et toutes les formes de discriminations.
2. Propose des améliorations de cette politique.
3. Crée et coordonne les programmes de prévention, de formation et de sensibilisation, et en évalue l'efficacité.

Rapport circonstancié avec recommandations

# Composition de l'équipe et des comités

## Equipe interventionnelle

Trois personnels, experts, à temps plein.

- 1 travailleur/euse social/e
  - 1 psychologue
  - 1 juriste
- Chacun de ces 3 personnels se présente comme conseiller.  
→ Voir diapos 25 pour les fiches de poste

+

## Comité opérationnel

Membres experts, internes et/ou **externes** à AMU, à solliciter au cas par cas.

- SIUMMPS
- SUMPP
- DHSE
- SCASC
- DEVE
- DRH
- DRI
- DAJI
- Représentants composantes/services
- Représentants Labo
- Médiateur AMU
- Référents juristes
- Chargée de mission laïcité / éthique
- **CROUS**
- **Défenseur des Droits**
- **Maison des femmes à Marseille**
- **Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations**

+

## Comité de pilotage

Membres permanents; Réunions plénières.

- Représentants des directions du comité opérationnel
- DGS
- VP RH
- VP EFHLD
- VP QVT
- VP Santé & Handicap
- Représentants élus des OS
- Représentants étudiants



# Locaux

---

## 63 La Canebière, 6<sup>ème</sup> étage



- L'autre partie de l'étage est occupé par l'Institut Régional du Travail (IRT).
- Accès sur RDV.
- Accès indépendant depuis l'ascenseur qui donne directement sur la porte du service.
- Pas besoin de se signaler et d'émarger à l'accueil du bâtiment.
- Possibilité d'être accueilli au RDC par un des membres de l'équipe interventionnelle.

Réponse à l'AAP 2021 du MESRI « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » déposée le 4 octobre 2021 pour une demande de 50 000 euros.



# Equipe interventionnelle: Profils de postes

# Conseillères et conseillers en charge du dispositif

**Les conseillers et conseillères** du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (F/H) auront la charge de :

- Participer à la construction du logigramme permettant d'orienter et d'accompagner les cas selon leur singularité dans des prises en charges et accompagnements adaptés.
- Recueillir les signalements effectués par les personnels et étudiants d'AMU s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissement
- Orienter les personnels et étudiants d'AMU s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;.
- Orienter les personnels et étudiants d'AMU s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative ;
- Met en œuvre la prévention, par la sensibilisation, l'éducation et la formation.

De formation juriste, ou psychologue ou travailleur social, il ou elle possède une expérience significative dans l'animation d'une cellule d'écoute.



# Agenda

---

# Agenda prévisionnel

- 26 octobre 2021**: passage pour information devant le CHSCT.
- Début novembre 2021**: lancement de la campagne de recrutement des membres de l'équipe interventionnelle.
- Novembre 2021-Janvier 2022**: finalisation des travaux et aménagement des locaux.
- Début février 2022**: prise de poste des membres de l'équipe interventionnelle.
- Février-Avril 2022**: élaboration des procédures, tuilage, prise en charge des saisines
- Mai 2022**: Dispositif pleinement opérationnel.



# Annexe:

---

# Groupe de travail

## Création et composition du groupe de travail (1)

- Décembre 2020:** création d'un groupe de travail réunissant les membres du dispositif actuel (et représentants des différents services impliqués : SIUMPPS, SUMPP, DAJI, SCASC, DEVE, CROUS, DRH, DGS), des composantes, des représentants des OS, et les vice-présidences QVT, Santé et Handicap, Egalité Femmes-Hommes.

Nom	Composante / service	Fonction
Jean-Louis MORO	Présidence	Vice-Président QVT
Isabelle REGNER	Présidence	Vice-Présidente Egalité F H et lutte contre les discriminations
Vincent EGEA	Présidence	Vice-Président aux Affaires Juridiques
Marc SOUVILLE	Présidence	Chargé de mission QVT
Laurent BENSOUSSAN	Présidence	Vice-Président Santé
Aurélie TANGUY	Présidence	Vice-Présidente Etudiants
Daniel LAFITTE	Présidence	Chargé de mission RH
Christelle LABBAY	Présidence/Cellule d'écoute	Chargée de la première écoute
Geneviève CASILE-HUGUES	Présidence/Cellule d'écoute	Référente en charge de la qualification des faits et l'analyse juridique
Ariane VIDAL-NAQUET	Présidence/Cellule d'écoute	Référente en charge de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme
Sophie LAMOUREUX	Présidence	Référente Laïcité
Laurence CORVELLEC	DGS	Directrice Générale des Services
Marella LEWANDOWSKI	Présidence	Chargée de mission GPEC
Guillaume PIANEZZE	DRH	Directeur des Ressources Humaines
Franck CASADO	DRH	Chargé des relation sociales
Nafy DIOP	DRH - Bureau RPP	Chargée de développement RH
Cynthia JULIEN	DRH Campus Marseille Etoile	Responsable DRH Campus
Laurence JACQUIN ICARD	DRH Campus Aix	Chargée de développement RH / Ergonome
Aurélie HESSE	DRH - BAJ	Chargée des Affaires Juridiques
Irene SARI MINODER	SUMPP	Médecin coordonnateur
Eve D'ANDREA	SUMPP	Psychologue du travail

## Création et composition du groupe de travail (2)

Nom	Composante / service	Fonction
Sophie LENGRAND JACOULET	IUT	Directrice
Pascale BRANDT POMARES	INSPE	Directrice
Jean Pierre COUDEREAU	SFPC	Directeur du Pôle Formation
Christine BLANC	DHSE	Directrice
Gaylord MOCHEL	SFPC	Direction Formation Continue Innovation Prospective
Fathia TIR	SFPC	Conseillère technique de service social
Pierre BOS	DAJI	Directeur
Laure MAILLE	SCASC	Directrice
Mama BEN NOUAR	FDSP	Responsable administrative
Michèle RIERA	SCD	Responsable administrative
Marie-Laure BOURDIN	SCASC	Assistante sociale
Marianne SCHUHLER	CROUS	
Anne CHARRIER	CINAM	Enseignante-chercheuse
Pierre Yves DUFEU	Organisation syndicale	Représentant SGEN - CFDT
Laurent AUTISSIER	OS	Représentant CGT - SUD
Cédric BOTTERO	OS	Représentant CGT - SUD
Emmanuelle ROSA	OS	Représentante SNPTES
Nassera SLIMANI	OS	Représentante SNPTES
Fabrice GAUDY	OS	Représentant UNSA
Sabine ROPARS	OS	Représentante SNESUP FSU
Eric ABELA	OS	Représentant UNSA
Joëlle NELSON	OS	Représentante SNPTES
Hélène AURIGNY	OS	Représentante FO ESR 13

## Groupe de travail dédié: missions, constats, et propositions

- **Réunions:** 25 janvier 2021 - 22 février 2021 - 22 mars 2021 - 10 mai 2021 - 7 juin 2021 - 6 septembre 2021
- **Missions:**
  - amélioration de la prise en charge des saisines pour harcèlement sexuel, violences sexuelles, sexistes et homophobes ;
  - prise en compte du harcèlement moral ;
  - prise en compte du racisme et de l'antisémitisme.
- **Constats:** Le benchmark réalisé auprès des autres universités françaises et francophones a permis d'identifier un modèle particulièrement inspirant et pertinent eu égard de la taille de notre université : le Bureau d'Intervention en Matière de Harcèlement (BIMH) de l'Université de Montréal (environ 70 000 étudiants et plus de 7 400 personnels). Le nombre de saisines annuelles s'élève à 642, dont 313 demandes d'interventions (76% des comportements rapportés sont d'ordre psychologique et 17% sont de nature sexuelle). Il ressort des discussions avec Mme Isabelle CHAGNON, actuelle directrice du BIMH, qu'au moins trois caractéristiques clés contribuent à l'efficacité du BIMH :
  - 1- Structure de et pour l'Université mais indépendante** des autres services, composantes, et gouvernance (presque considérée comme externe; « *tout est perception* »).
  - 2- Equipe pluridisciplinaire de 6 personnes à temps plein, avec des tours de garde:** expertes et experts confirmés dans leur domaine (1 criminologue, 2 psychologues, 1 avocate, 2 médiateurs), entre 45 et 60 ans, formés à l'écoute bienveillante, connaissant parfaitement l'université. Toutes se présentent comme « *conseillères* », et réalisent la première écoute à tour de rôle.
  - 3- Stratégie de communication et de formation à destination des étudiants et personnels très importante:** formations obligatoires de 20 à 45 min (formats virtuels) pour tout le monde; communication intense et régulière sur les réseaux sociaux Facebook, Instagram, LinkedIn.