

Document de travail

Est créée à l'Université Lille 1 une « Cellule de prévention et de conseil contre les harcèlements », en application des recommandations de la note ministérielle du 21 octobre 2005¹ et de la charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996².

Le rôle de cette cellule est :

- de diffuser les informations relatives aux harcèlements sexuel et moral, notamment sur les droits, démarches et recours, par tous les moyens à sa disposition ;
- d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire (étudiants et personnels) victimes de harcèlement sexuel ou moral ;
- de faire toutes les propositions qu'elle estime nécessaires au Président de l'Université concernant ses missions ;
- plus largement, d'agir de manière à prévenir les situations de harcèlement sexuel ou moral touchant les membres de la communauté universitaire.

Le responsable de la cellule est nommé par le Président de l'Université, sur proposition de la cellule, pour un mandat de 2 ans renouvelable.

La cellule est composée de d'une vingtaine de membres représentatifs de la communauté universitaire, nommés par le Président de l'Université, selon la procédure figurant en annexe. Les membres sont nommés pour deux ans (un an pour les étudiants), leur mandat est renouvelable.

La cellule peut être assistée dans ses travaux par des experts choisis en raison de leurs compétences.

La cellule se réunit au moins une fois par an en formation plénière pour traiter toutes questions relatives à ses missions et à son fonctionnement.

De même, cette cellule et la cellule opérationnelle de prévention des risques psychosociaux se réunissent au moins une fois par an en formation plénière pour faire le bilan des situations rencontrées et des actions menées, et pour préparer le rapport annuel de leurs activités destiné au CEVU, au CHSCT, au CT d'établissement, et au CA de l'Université.

Enfin, la cellule se réunit autant de fois que nécessaire en formation restreinte pour l'examen et le suivi des cas individuels dont elle est saisie.

Une charte, précisant les règles et consignes générales à respecter par les membres de la cellule, et déterminant les procédures à suivre dans le traitement des cas individuels, devra être signée par chaque membre de la cellule.

Des moyens spécifiques seront mis à la disposition de cette cellule.

1 « Aider les victimes en créant si besoin est, une « cellule locale » informant les victimes de leurs droits, des aides psychologiques disponibles et de leurs possibilités de recours administratifs et juridiques. »

2 « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les parties s'engagent (...) 2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles ou offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements » (art. 26)

Charte à l'usage des membres de la cellule de prévention et de conseil contre les harcèlements

DOCUMENT DE TRAVAIL

Article 1 : Objet

En application de la délibération du CA du 27/11, la présente charte a pour objet

- de préciser les règles et consignes générales à respecter par les membres de la cellule,
- de déterminer les procédures à suivre dans le traitement des cas individuels.

Les membres de la cellule sont tenus de signer la présente charte, et s'engagent à en respecter les principes.

Article 2 : Règles

Dans le cadre de leurs fonctions au sein de la cellule, les membres de la cellule sont tenus au strict respect des règles déontologiques fixées par la présente charte :

- Confidentialité et secret professionnel concernant les situations et les informations portées à la connaissance de la cellule, ainsi que les opinions et avis exprimés par les membres de la cellule sur les cas qui leur sont soumis ;
- **Devoir de neutralité** ;
- **Objectivité** lors du traitement des cas individuels, et engagement à ne pas participer au suivi d'un dossier pour tout membre directement concerné par ce dossier (relation personnelle ou professionnelle de proximité, témoin, auteur présumé ou victime déclarée) ;
- **Engagement à suivre les formations** organisées dans les domaines entrant dans le champ de compétence et d'intervention de la cellule (formation à l'écoute, formation juridique, analyse des pratiques et compléments de formation) ;
- **Disponibilité et respect de leurs engagements** pour toute la durée de leur mandat : participation aux travaux de la cellule, présence aux réunions.

Article 3 : Traitement des cas individuels

L'une des missions de la cellule est d'écouter, d'informer et de conseiller toute personne venant la trouver pour faire état de harcèlement sexuel ou moral. La cellule n'est pas une instance disciplinaire.

La cellule s'efforcera de respecter des délais raisonnables dans le suivi des dossiers, en fonction de la complexité de chaque situation et des contraintes inhérentes au calendrier universitaire.

Les documents produits par les personnes concernées leur seront restitués à tout moment, sur simple demande de leur part.

Contacteur la cellule

Les informations relatives aux missions de la cellule sont rendues publiques par tous les moyens (affiches, cartes, page d'accueil sur le site de l'Université, ...)

Ces supports de communication rappellent les adresses postale et électronique de la cellule.

Une liste des contacts privilégiés est établie et mise en ligne sur le portail intranet de l'Université (noms, prénoms, fonctions, localisations, adresses électroniques et numéros de téléphone professionnels).

Traitement initial des demandes

La personne contactée accuse réception de la demande et en informe sans délai le responsable de la cellule. Ensemble, ils déterminent un binôme qui va traiter le cas soumis à la cellule. Ce binôme propose à la personne ayant saisi la cellule un premier rendez-vous dans un lieu neutre.

Le premier entretien a pour objet d'entendre la personne, de hiérarchiser les faits et d'objectiver les propos tenus. A l'issue de cet entretien, il peut être demandé à la personne ayant saisi la cellule de préparer par écrit un exposé circonstancié de la situation et d'apporter, le cas échéant, les éléments complémentaires qu'elle juge utiles. Un nouveau rendez-vous est fixé si possible dans un délai de 3 semaines.

Le deuxième entretien permet d'obtenir confirmation des faits et des attentes de la personne. Les membres de la cellule conseillent alors au mieux la personne, en lui remettant une liste de contacts qui peuvent l'aider, sans exclure d'éventuels autres entretiens.

Synthèse

Une synthèse, rendue anonyme, est réalisée au terme de la démarche, et mise à disposition des autres membres de la cellule. Ces synthèses serviront de base au bilan annuel de la cellule.

Article 4 : Bilan annuel

Le bilan annuel de la cellule, réalisé conjointement à la cellule opérationnelle de prévention des risques psychosociaux, fait état du travail de la cellule en termes de **prévention**, et en termes de **traitement des cas individuels**. Il ne donne aucun détail sur les situations traitées, mais mentionne les éléments suivants :

- nombre de cas traités,
- nature des personnes concernées (étudiants, personnels, personnes dans une relation hiérarchique, *etc*),
- souhait de la personne ayant contacté la cellule,
- solution apportée par la cellule : orientation vers des professionnels (médecin de prévention, assistante sociale, psychologue, ...), orientation vers des associations extérieures, orientation vers des syndicats, action auprès du Président de l'Université ou auprès de la Justice, *etc*.

Plus généralement, ce bilan a pour but d'éclairer les instances de l'Université sur les situations de harcèlement moral ou sexuel existant en son sein, et sur les actions mises en place par la cellule pour les prévenir.

Procédure de nomination des membres de la cellule de prévention et de conseil contre les harcèlements

Votée par le CTP du 17 mai 2011

1. Préambule

Le souhait est d'avoir une cellule composée à la fois

- de membres des syndicats représentatifs¹,
- de membres des listes représentées dans les conseils de l'université,
- de personnels de l'université,
- d'étudiants.

Le-la chargé-e de mission égalité Femmes/Hommes est membre de droit de la cellule.

Les personnels de l'université qui sont directement amenés, au titre de leur fonction, à s'occuper de problèmes de harcèlement, n'ont pas vocation à être membre de la cellule. En effet, il est important qu'une personne victime de harcèlement, lorsqu'elle contacte un personnel de l'université, sache à quel titre elle le contacte.

Les personnels concernés sont les assistantes sociales, les psychologues, le médecin de prévention, le chargé des affaires juridiques. Ceci n'exclut aucunement une collaboration ponctuelle entre ces personnels (dans le cadre de leur fonction) et la cellule.

2. Procédure de nomination

Un appel à candidature est fait auprès des syndicats représentatifs et des listes ayant des membres élus dans les conseils de l'université² ; chacun de ces syndicats et chacune de ces listes proposent des noms (pas nécessairement des membres élus des conseils), au maximum 2.

Un appel à candidature est également fait auprès des personnels de l'université. Les candidats doivent envoyer une lettre expliquant les raisons de leur candidature. Au terme de cette procédure, les candidatures sont examinées par une commission, formée des personnes suivantes :

- le-la Président-e de l'université,
- le-la directeur-directrice général-e des services,
- le-la vice-président-e chargé-e de la valorisation du potentiel humain,
- le-la chargé-e de mission pour l'égalité Femmes/Hommes,
- un membre élu représentant du personnel du CHSCT³, désigné par celui-ci.

¹Un syndicat est considéré comme représentatif à partir du moment où il est représenté au Comité Technique (CT) de l'établissement, ou au CT ministériel.

² Conseil d'administration, conseil des études et de la vie universitaire, conseil scientifique.

³ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Cette commission élabore une liste de six à douze noms, *en visant un équilibre entre les diverses catégories de personnels, les diverses composantes de l'université, les femmes et les hommes*⁴.

Trois étudiants sont proposés à la suite d'une concertation avec le VP étudiant et les organisations représentant les étudiants.

A l'issue du travail de la commission, le-la Président-e recueille l'avis du CHSCT et du CT de l'établissement sur la composition globale de la cellule, en informant ces deux instances de l'ensemble des personnes ayant posé leur candidature, et des critères de choix de la commission.

Le-la Président-e de l'université recueille ensuite l'avis du CA de l'université, en suivant les mêmes modalités (présentation de l'ensemble des personnes ayant fait acte de candidature, et des critères de choix de la commission).

Enfin, le-la Président-e nomme les membres de la cellule.

⁴ La partie en italique a été rajouté après le CTP.