



**Vous êtes concerné par cette fiche de signalement si :**

- Vous êtes étudiant et vous estimez :
  - o être l'objet au sein de l'université
  - o avoir été témoin

**d'un acte de harcèlement discriminatoire (sexiste, raciste, homophobe...), de harcèlement sexuel, d'un acte de violence physique ou verbale, d'une pression morale....**

- Vous êtes directeur de composante et l'un de vos étudiants vous a signalé être l'objet d'un acte de harcèlement discriminatoire (sexiste, raciste, homophobe...), de harcèlement sexuel, de violence interne ou externe au sein de l'université.

## Qu'entend-on par harcèlement discriminatoire ?

**Le harcèlement discriminatoire peut prendre plusieurs formes, parmi lesquelles :**

Le harcèlement sexuel, sexiste, homophobe et transgenre est « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, 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. » (Code pénal, art. 222-33).

- o Pour être qualifiés de harcèlement sexuel, les comportements doivent soit porter atteinte à la dignité de la personne (comme « propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes », les sifflements, insultes...), soit créer une situation qui « rend insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement ». (Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement sexuel).
- o Le refus de la victime n'a pas à être explicite, mais peut « résulter du contexte dans lesquels [sic] les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement » (Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement sexuel).
- o Dans le cas d'agissements répétés, « la condition de répétition des actes (...) exige simplement que les faits aient été commis au moins à deux reprises » (Circulaire du 7 août 2012 accompagnant la loi relative au harcèlement

sexuel). Relève aussi du harcèlement sexuel le fait de faire pression, même une seule fois, sur une personne dans le but réel ou supposé d'obtenir des actes sexuels, en échange d'un emploi, d'une promotion, du maintien d'avantages ou au contraire pour éviter des sanctions. C'est ce qui est couramment appelé « chantage sexuel ».

**Le harcèlement raciste se matérialise par le fait qu'une personne, ou un groupe de personnes,**

- o tiennent des propos exprimant leur intolérance à l'égard de caractéristiques d'une personne en raison de la couleur de sa peau, son origine, sa culture, sa langue ou sa religion
- o ont des comportements ou des pratiques, comme :
  - faire des plaisanteries, insinuations, commentaires humiliants et remarques de mauvais goût à caractère raciste ;
  - critiquer et faire preuve d'intolérance envers ce qui rend la victime différente : son accent, ses vêtements, sa coiffure, ses coutumes, ses croyances ;
  - prendre des airs dégoûtés ou méprisants en sa présence ;
  - trouver des prétextes pour ne pas travailler avec cette personne ;
  - la cantonner dans des tâches sans rapport avec ses compétences ;
  - freiner ou contrecarrer son avancement, sa réussite ;
  - exhiber des documents, des photos et autres images racistes dégradantes.

## Quel accompagnement ?

Lorsqu'un étudiant s'estime être l'objet ou le témoin d'un harcèlement discriminatoire ou d'un acte de violence, dans le cadre de ses études, il peut être écouté, orienté et accompagné par différents acteurs-ressources. En cas de signalement, **ils garantiront l'anonymat de l'étudiant**. Au préalable, s'il le souhaite, l'étudiant peut **compléter et communiquer un rapport circonstancié** (annexe 1) qui permet de disposer d'un descriptif de la situation.

Qui contacter ?	Pourquoi le faire ?	En vue de quoi ?	Coordonnées du contact
Prendre contact avec la cellule de veille et d'alerte	Elle est en place pour procéder à l'écoute du/de la cible et procède aux entretiens et aux recueils d'éléments permettant à la Présidence de diligenter, si besoin un, une enquête administrative.	Etre soutenu et accompagné pour faire évoluer la situation	<a href="mailto:stop@uvsq.fr">stop@uvsq.fr</a>
En aviser <b>le responsable de sa composante</b>	La direction de chaque composante est responsable de la sécurité des usagers de sa composante	Afin qu'il prenne toute disposition pour faire cesser le problème	/
En parler à <b>son entourage, à un syndicat représentatif des étudiants</b>	Ne pas s'isoler	Etre soutenu pour faire face à la situation	<a href="#">Lien page syndicale</a>
En parler au <b>médecin de prévention</b> – au <b>psychologue</b> et aux <b>infirmières du SUMPS</b>	Ils apportent un soutien médical nécessaire et constatent l'impact sur la santé	Aider par leurs prescriptions ou conseils, orienter si besoin vers un médecin spécialiste	/
En parler à <b>son médecin traitant</b>	Il apporte un soutien médical nécessaire et constate l'impact sur la santé	Aider par ses prescriptions ou conseils, orienter si besoin vers un médecin spécialiste	/
Prendre contact avec <b>le CHSCT</b>	Les membres du CHSCT ont compétence d'intervention dans le domaine de la prévention des risques, notamment en matière de santé physique et mentale. Le CHSCT comprend des représentants étudiants	Appuyer la démarche et participer aux entretiens et aux recueils d'éléments qui peut s'ensuivre	<a href="#">Lien CHSCT</a>
Prendre contact avec <b>l'assistant-e social-e des du CROUS</b> (étudiants)	Il-elle permet de favoriser le bien-être et l'insertion sociale	Il-elle écoute, soutient, accompagne, conseille ou oriente les étudiants selon leurs demandes et leurs besoins	Françoise BOUCHAIN (Saint-Quentin) Joseph KAMUANGA (Versailles) 01 69 15 70 64 (prise de RDV)
Informez <b>le responsable du service prévention des risques professionnels</b>	Il a compétence pour intervenir dans la gestion des risques professionnels	Bénéficier de son expérience	Frédéric CORDEVANT 01 39 25 78 42 <a href="mailto:frederic.cordevant@uvsq.fr">frederic.cordevant@uvsq.fr</a>
Se rendre au commissariat ou à la gendarmerie ou envoyer directement une plainte avec accusé de réception au procureur de la république	Le commissariat et la gendarmerie ont compétence à enregistrer les plaintes et à établir des procès-verbaux. Le procureur de la république saisit la police ou la gendarmerie qui mènera une enquête.	Déposer une plainte en vue d'une action devant les juridictions pénales et/ou les instances disciplinaires	<a href="http://www.maison-souffrance-et-travail-78.fr/">http://www.maison-souffrance-et-travail-78.fr/</a>
Prendre contact avec le défenseur des droits	Il a pour mission de veiller au respect des droits et des libertés et de lutter contre les discriminations.	Vous informer sur vos droits et vous orienter dans vos démarches	Le délégué du Défenseur Préfecture des Yvelines 01 30 21 56 06 <a href="mailto:marie-louise.caremil@defenseurdesdroits.fr">marie-louise.caremil@defenseurdesdroits.fr</a>

# ANNEXE 1

## Rapport circonstancié d'un acte de harcèlement discriminatoire (sexiste, raciste...) de harcèlement ou de violence sexuels

NOM : ..... PRÉNOM : .....

GRADE / FONCTION : ..... / .....

SERVICE DU DECLARANT : .....

DATE DE L'ÉVÉNEMENT : ..... HEURE : .....

LIEU DE L'ÉVÉNEMENT : .....

ANCIENNETE DE LA SITUATION : .....

TÉMOINS(S) :  oui  non

Si oui, NOM et PRENOM

Témoin 1 NOM : ..... PRÉNOM : .....

Témoin 2 NOM : ..... PRÉNOM : .....

CIRCONSTANCES DÉTAILLÉES DE L'ÉVÉNEMENT OU DE LA SITUATION  
(rester factuel, donner des éléments chronologiques...) :

# ANNEXE 1

PRÉJUDICES SUBIS PAR LA VICTIME (PHYSIQUES, MORAUX, MATÉRIELS...) :

CONSÉQUENCES :

PERSONNES MISES EN CAUSE :

PERSONNES ALERTÉES :

DATE DU RAPPORT : .....

SIGNATURE DU DÉCLARANT

SIGNATURE(S) DU(ES) TÉMOIN(S)

IMPRIMER

ENVOYER