Dispositif d'écoute pour les personnels

universite paris-saclay

Violences Discriminations Harcèlements Agissements Sexistes et Sexuels (VDHAS)

Phase 1 : l'écoute = 1^{er} entretien

L'objectif est de recueillir la parole des victimes présumées ou des témoins de situations de violences, discriminations, harcèlements ou agissements sexistes.

Phase 2: la préqualification = 2° entretien

Si les faits relèvent des VDHAS, un 2ème entretien est réalisé pour qualifier davantage les faits et identifier le cadre juridique.

Phase 3: la commission VDHAS

Cette phase doit permettre de faire une analyse précise de la situation et formuler des recommandations à destination du chef d'établissement. La commission assure aussi le suivi des recommandations.

Composition:

- Directrice générale des services
- Directeur de la DAJI
- Conseillère de prévention
- Expert externe chargé de la préqualification des faits
- Médecin de prévention

Fréquence de réunion :

1 fois par mois ainsi que de façon extraordinaire au besoin (y compris en urgence si suspicion d'une situation nécessitant la saisine du Procureur – procédure article 40 du CPP)

Phase 4: le copil VDHAS

Fréquence de réunion :

tous les mois à la suite de la commission pour rendre les arbitrages suite à l'analyse.

Composition:

le chef d'établissement et les membres de la commission

Le Comité de suivi VDHAS

Son rôle est de suivre l'activité du Copil, d'établir un bilan annuel (présenté au CSA FS, CA et CAC). Il s'assure que le dispositif fonctionne et peut proposer des améliorations le cas échéant. Il suit également le dispositif de prévention et les actions associées.

- Composition :

La commission + chargée de mission égalité-inclusion, le/la secrétaire du CSA FS, la référente VDHAS du CSA FS, le Vice-président étudiant, la directrice transverse FVU, écoutante étudiants, Vice-président CA

- Fréquence de réunion : 2 fois par an

Dispositif d'écoute pour les personnels

Violences Discriminations Harcèlements Agissements Sexistes et Sexuels (VDHAS)



Étape 1

Recueil de la parole (signalement en ligne et 1er entretien)

Un personnel (enseignant, enseignant-chercheur, chercheur, personnel administratif) souhaite faire un signalement qu'il soit victime ou témoin d'un cas de violence, de discrimination, d'harcèlement, d'agissement sexiste : une plateforme en ligne dédiée permet de recueillir le signalement (par écrit)

NB : Il est possible de faire des signalements anonymes (la levée de l'anonymat est toutefois nécessaire pour permettre la suite de la procédure)

Suite au signalement, un entretien d'écoute (mené par expert externe) permet de recueillir la parole de la victime/témoin et de s'assurer que le personnel effectuant le signalement est en sécurité (= 1er entretien)

Étape 2

Préqualification (2^e entretien)

Si les faits relatés relèvent du champ des VDHAS, un nouvel entretien (mené par un expert externe) dit de « prégualification » est organisé pour qualifier davantage les faits et identifier le cadre légal (= 2° entretien) Si les faits relatés ne relèvent pas du champ des VDHAS, la personne est orientée vers les dispositifs adaptés à la situation (conseillère de prévention, médecin du travail, médiation avec le responsable hiérarchique...)

Étape 3

Analyse et recommandations (commission)

Dans le respect de la confidentialité, la commission VDHAS analyse les éléments recueillis et formule des recommandations à destination du chef d'établissement. La commission peut notamment recommander l'organisation d'une enquête interne pour étayer le témoignage.

Étape 4

Arbitrage / Sanction (copil en présence du chef d'établissement)

Sur la base des éléments et recommandations de la commission VDHAS, le Copil VDHAS (en présence du chef d'établissement) procède à l'arbitrage :



Enquête interne

Si les faits doivent être étayés, une enquête interne peut être menée pour mieux qualifier la situation (l'enquête peut-être externalisée)





Engagement de poursuites

Les faits sont suffisamment caractérisés, des poursuites/décisions immédiates peuvent être engagées.

Mesures conservatoires, saisine de la section disciplinaire, dépôt de plainte, saisine article 40 si cela n'a pas été fait précédemment...



Pas de suite donnée

Les faits ne sont pas suffisamment caractérisés. Un retour est fait aux écoutants qui reprennent contact avec le personnel pour l'en informer.



Déclenchement de l'article 40

Si une première analyse des faits suite au recueil de la parole laisse supposer une suspicion de crime ou délit



Le Copil et le Président sont immédiatement alertés pour statuer sur le déclenchement de l'article 40