



Conférence des **Doyens**  
des **Facultés de Pharmacie** de France

## DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES POUR LES ETUDIANTS EN PHARMACIE





Les violences sexistes et sexuelles (VSS) existent à l'Université. C'est une réalité qui a été mise en évidence suite aux nombreuses enquêtes réalisées par les associations étudiantes et en particulier celle de l'ANEPF. Les Facultés de Pharmacie ne sont donc pas épargnées par ce fléau inacceptable. Les facultés sont et doivent rester un lieu d'acquisition de compétences et de connaissances où les échanges entre l'ensemble des étudiants, personnels administratifs et techniques, enseignants, chercheurs doivent pouvoir se réaliser dans l'émulation et la sérénité.

La Conférence des Doyens des Facultés de Pharmacie s'attache à protéger l'ensemble de ces usagers. Aussi elle s'inscrit dans la lutte contre les VSS mais aussi contre les violences sous toutes ses formes : violences physiques, psychologiques, discriminations...

Cette lutte se traduit par une sensibilisation de l'ensemble des usagers en interaction au sein de nos facultés, et par la rédaction et la mise à disposition de ce guide de signalement. Elle entend aussi mettre en œuvre des sanctions à la hauteur des comportements répréhensibles dans le respect des procédures mises en œuvre au sein des universités.

Ce guide a vocation à présenter l'éventail des possibilités qu'un usager d'une des 24 Facultés de Pharmacie de France peut mobiliser pour être en capacité de signaler lui-même ou d'aider un tiers à signaler un acte de VSS.

L'ensemble des usagers de nos Facultés se doit de prendre connaissance des informations transcrites dans ce guide pour pouvoir s'opposer à toutes formes de violences susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique ou morale de l'un d'entre nous : étudiants, personnels ou enseignants.

Ce guide s'inscrit pleinement dans la démarche initiée par le gouvernement, dont le principal objectif est de franchir collectivement et ensemble une étape supplémentaire dans la prévention et la prise en charge des situations de VSS.

Vous trouverez dans votre Faculté et au sein de chaque équipe décanale, des défenseurs des droits (étudiants et/ou personnels et/ou enseignants) qui luttent contre toutes les formes de violence et de discrimination. N'hésitez pas à les solliciter en cas de besoin !

**Pr Gaël GRIMANDI**  
***Président de la Conférence des Doyens de Pharmacie***

## PRÉAMBULE

Avec la prise de conscience et l'ampleur des violences sexistes et sexuelles dans les études pharmaceutiques, la Conférence des Doyens s'engage auprès de l'ANEPF<sup>1</sup> dans une démarche d'information et d'accompagnement des victimes ou des témoins de violences. Dans ce cadre il faut bien distinguer les responsabilités de chacun à la fois dans le cadre universitaire et dans le cadre des différents stages prévus dans les cursus.

Dans le premier cas, les étudiants peuvent se rapprocher au sein de leur université du SSU<sup>2</sup>, cellules d'écoutes, responsables pédagogiques, élus étudiants, responsables administratifs, Doyen ou toute personne légitime à accompagner les victimes.

Dans le second cas, les démarches sont peut-être moins évidentes mais les étudiants restent sous la responsabilité de leur Faculté et de leur Doyen qui a des moyens d'actions pour les accompagner.

Dans le document présent (et même si les modalités d'action se rejoignent évidemment), il s'agit de présenter les actions possibles à mettre en œuvre dans le cadre d'un dispositif de prévention/réaction des VSS<sup>3</sup> à destination des étudiants.

**Ce document et les procédures qui y sont décrites ne se substituent pas aux textes législatifs ni aux procédures internes des entreprises, CHU ou tout autre lieu de stage et d'enseignement.**

---

<sup>1</sup> Association Nationale des Etudiants en Pharmacie de France

<sup>2</sup> Service de Santé Universitaire

<sup>3</sup> Violences Sexistes et sexuelles

## 1- Pourquoi ce guide

La violence est définie par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) comme étant « l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces à l'encontre des autres ou de soi-même, contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, des dommages psychologiques, des problèmes de développement ou un décès ». Dans ce contexte, les violences sexistes ou sexuelles (harcèlements, agressions, viol...) recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel.

**Dans tous les cas, la victime doit se signaler, et des sanctions (disciplinaires, judiciaires, professionnelles) doivent être prises envers le ou les personnes violentes.**

Dans ce contexte, et aussi bien en termes de prévention que de sanction, il est indispensable que tous les étudiants pharmaciens prennent connaissances des différents dispositifs susceptibles de les aider au travers des mesures de campagnes d'information, de publicité autour de la Charte et des engagements pris, sensibilisation, formation, sanction.

Il est également indispensable que l'ensemble des structures (Facultés, officines, CHU, industries, etc.) coopèrent dans sa mise en œuvre, ce qui suppose confiance, transparence et coordination.

### 2.2. Textes

La loi du 4 août 2014 a introduit dans le Code Pénal un délit général de harcèlement moral (Article 222-33-2 du code pénal).

## LE DISPOSITIF DE PRÉVENTION/RÉACTION DOIT OBÉIR À 5 PRINCIPES

**LISIBILITÉ DES PROCEDURES :** on sait qui fait quoi, comment trouver et saisir les bons interlocuteurs et interlocutrices et ce qu'il adviendra lorsqu'ils seront saisis. **Toute victime ou témoin** doit savoir à qui s'adresser, que sa parole sera entendue et respectée, et qu'il y sera donné suite.

**RÉACTIVITÉ :** lorsqu'une personne signale un fait, il est nécessaire de lui répondre rapidement, et de l'informer du processus et des délais qui suivront.

**EFFECTIVITÉ :** un dispositif de prévention ne peut fonctionner que s'il est dissuasif pour les auteurs. Tous faits avérés, quel que soit le contexte, doivent être suivis d'une réaction.

**RESPONSABILITÉ :** c'est nécessairement le Doyen ou le Président de l'université qui est responsable de la mise en œuvre des décisions adaptées.

**TRANSPARENCE :** les victimes accompagnées doivent toujours être informées des actions envisagées et des démarches possibles.

## 2- Guide de gestion des signalements pour les étudiants en Pharmacie

Dans le cadre de violences sexistes ou sexuelles au sein des Facultés de Pharmacie, généralement la procédure suivante s'applique :

### ÉTAPE 1: IDENTIFIER UN INTERLOCUTEUR OU UNE INTERLOCUTRICE POUR LES VICTIMES

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive et ne privilégie aucun interlocuteur. La victime est libre de s'adresser à qui elle souhaite, l'essentiel étant de respecter la confidentialité des échanges.

#### - **Le Doyen ou tout personnel enseignant et administratif**

Pour rappel, le Doyen et le personnel enseignant (titulaires comme contractuels ou vacataires) et universitaire sont des fonctionnaires d'état et de ce fait l'article 40 impose le signalement de manière impérative et avec l'absence de contrôle d'opportunité de l'agent public sur les faits constitutifs d'un crime ou d'un délit. Le Doyen ou le Président de l'Université doit donner ce signalement « sans délai » au procureur, c'est-à-dire « sur le champ ». Le texte de l'article 40, alinéa 2 du CPP vise « tous les crimes et délits », quel que soit leur degré, qu'ils soient prévus dans le code pénal lui-même ou une législation annexe. Les infractions ne sont pas limitées à une catégorie particulière de crime (toute infraction punie d'une peine de réclusion criminelle supérieure à 10 ans) ni de délit (peine d'emprisonnement de 10 ans maximum), mais les contraventions sont *a contrario* exclues du champ d'application (même celles de 5e classe). Cependant, en présence de certaines circonstances aggravantes, ces dernières constituent des délits.

#### - **Le SSU**

Le SSU est ouvert à l'ensemble des étudiants de l'Université.

L'organisation et les missions des services de santé universitaires sont définies par le Code de la santé publique et le Code de l'éducation, en particulier dans son Livre 7- Articles D714-20 à D714-27.

Le SSU a pour mission d'assurer la **prévention**, la **promotion de la santé** et le **soin** (par le biais de consultations) des étudiants. Celui-ci regroupe une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmières et de psychologues.

#### - **Cellules d'écoutes**

Une cellule d'écoute et d'accompagnement existe probablement au sein de votre université ou même au sein de votre composante. Elle est là pour vous aider à mettre des mots sur ce qui vous arrive. Elle peut aussi vous accompagner pour faire connaître votre situation à l'établissement **si vous le souhaitez**. Cette cellule peut être constituée de médecins, psychologues et assistantes sociales, tous là pour vous accompagner.

## - Plateformes Nationales

Le Centre national d'appui à la qualité de vie des étudiants en santé (CNA-Santé) propose et conseille, les étudiants en situation de détresse. Chaque UFR à son référent CNA qui peut être sollicité dans la gestion de ces problèmes.<sup>4</sup>

Vous pouvez aussi trouver des conseils pour rassembler des indices, nécessaires à la constitution d'une plainte, sur le [site de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail \(AVFT\)](https://www.avft.org/)<sup>5</sup>.

## ÉTAPE 2 : ÉLABORATION DU PROCESSUS

### 1/ SAISIE POUR DES PROPOS SEXISTES

- Entendre la ou les victimes et après avoir reçu son accord sur l'attitude à adopter, il convient d'alerter les autorités compétentes et informer la ou les victimes des démarches qui vont être mise en œuvre.
- Objectiver les faits dans la mesure du possible.
- Si les faits sont avérés et en fonction du contexte (privé, universitaire, stage hors université, stage hospitalier, stage industrie, stage en officine), une démarche spécifique devra être initiée.
- Si les faits ne sont pas avérés : dans tous les cas, la personne qui a dénoncé les faits a considéré qu'il y avait une ambiguïté qui nécessite certainement d'intervenir.

### 2/ LA STRUCTURE EST SAISIE POUR D'AUTRES VIOLENCES SEXUELLES.

- La victime est reçue par un des interlocuteurs listés (SSU, référents, etc).
- Vérifier les faits dans la mesure du possible.
- En fonction de la situation, un signalement doit être fait auprès des autorités compétentes.

**IMPORTANT** : il est impératif de respecter toute demande d'anonymat de la victime, y compris dans le cas d'agissements sexistes.

---

<sup>4</sup> <https://cna-sante.fr/la-plateforme-daccueil-du-cna>

<sup>5</sup> <https://www.avft.org/>

## ÉTAPE 3 : COMMUNICATION

Une charte accompagne ce guide. Il faut communiquer cet engagement et sa mise en œuvre dans les composantes, afficher la Charte dans les locaux, et informer par tous moyens (via une communication journal/newsletter, et/ou au fil de l'eau).

- 1/ Communication de la Charte.
- 2/ Communication du nom et des coordonnées des interlocuteurs.
- 3/ Communication de la procédure pour les victimes et les témoins.

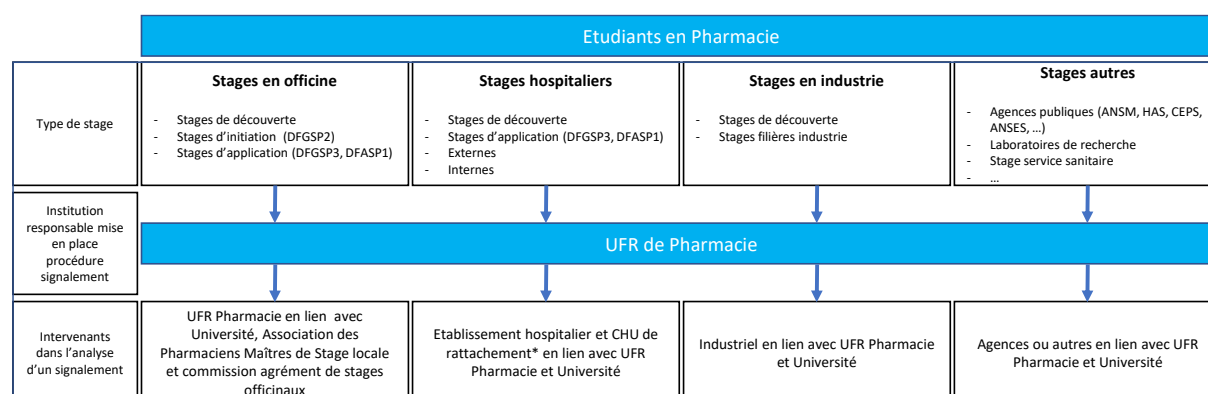
### 3- Guide de gestion des signalements émanant d'un étudiant en Pharmacie lors d'un stage

**L'étudiant(e) victime est libre de signaler sa situation auprès des autorités judiciaires du lieu où se sont produits les faits.**

**Dans tous les cas, mettre en place et ou informer l'étudiant-victime des aides et cellules d'écoute à sa disposition et accompagner l'étudiant au mieux dans ses démarches.**

#### 3.1. Contexte

Au cours de leur cursus et en fonction de leur parcours, les étudiants en pharmacie sont amenés à réaliser des stages en officine, à l'hôpital, dans l'industrie ou toute autre structure d'accueil (ANSM, HAS, CEPS, ANSES, SDIS, etc.). Quel que soit le stage, la Faculté de Pharmacie est l'institution responsable de l'information des étudiants et de la mise en place d'une procédure de signalement. En fonction des stages, les intervenants dans l'analyse d'un signalement peuvent être différents (Figure 1).



\* : pour les stages réalisés hors CHU lorsque le CHU est l'employeur (externes et internes)

Figure 1 : Institution responsable de la mise en place de la procédure de signalement et intervenants dans l'analyse d'un signalement en fonction du type de stage.

## **3.2. Organisation**

### **3.2.1. Circuit de signalement**

Dans chaque composante et dès le début de leur cursus, les étudiants sont informés des procédures internes de signalement lors des communications institutionnelles (journées de pré-rentree, réunions d'information sur les stages) et par tout autre moyen décidé par la Faculté de Pharmacie.

De même des structures internes à l'Université sont aptes à écouter et conseiller les étudiants en situation de victime (SSU, médiateurs, tuteurs, élus étudiants, etc.).

L'étudiant en Pharmacie, peut aussi alerter le Doyen de la composante par le mode de communication qui lui convient (courrier, mail, présentiel, etc.), directement ou par le biais d'un intermédiaire (service de santé universitaire, organisation syndicale étudiante, tiers (famille, amis, etc.), administration, vice-doyens, assesseurs étudiants, dispositif d'écoute des étudiants, etc.).

Dans tous les cas, les échanges avec la victime doivent faire l'objet d'une attention particulière et respecter les règles de discrétion.

Il existe donc de multiples voies d'accès au signalement, néanmoins il revient à chaque Faculté de répertorier celles qui sont pertinentes localement, et d'en communiquer la liste de façon claire afin de donner toutes les chances aux étudiants concernés de se signaler et solliciter de l'aide rapidement.

### **3.2.2 Mesures conservatoires**

Lors de la réception d'un signalement, le doyen peut être amené en lien avec les vice-doyens, assesseurs étudiants, responsables de filière et de stage concernés, à retirer immédiatement à titre conservatoire l'étudiant(e) concerné(e) de son lieu de stage. Les responsables de filière et de stage recherchent avec l'étudiant(e) un nouveau stage rapidement afin de ne pas pénaliser son cursus universitaire.

### **3.3.3. Suites à donner en cas de signalement**

#### **3.3.3.1 Stage officinal**

Pour rappel, il revient au Maître de Stage d'assurer le bon déroulement du stage vis-à-vis du stagiaire et le personnel de l'officine mais également vis-à-vis de la clientèle. Pour rappel et comme dans n'importe quelle entreprise et selon l'article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

En cas de manquement, la Faculté, se réserve le droit d'y donner les suites en fonction de la gravité des faits :

Il appartient à l'employeur et aux autorités universitaires de décider des suites à donner. Ces suites peuvent être (liste non exhaustive et à adapter à la situation) :

- la décision de ne pas poursuivre,
- le simple rappel à l'ordre,
- la sanction disciplinaire par saisine des juridictions disciplinaires compétentes,
- la suspension de l'agrément de terrain de stage,
- le signalement au Procureur de la République,
- le signalement à la section correspondante de l'Ordre des Pharmaciens.

### **3.3.3.2. Stages hospitaliers**

Pour les stages hospitaliers, la procédure suivie pour l'enquête administrative, la constitution de la commission locale d'enquête, le déroulé de l'enquête administratives et ses suites sont celles décrites dans le « Guide de gestion des signalements émanant d'un étudiant des filières médicales (au-delà de la première année) » rédigé par la Conférence des Directeurs Généraux de CHRU, la Conférence des Présidents de Commission Médicale d'Etablissement et la Conférence des Doyens des Facultés de Médecine.

### **3.3.3.3 Stage industrie**

Les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel sont sévèrement réprimées par le code du travail. Ainsi l'article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». Quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, elles sont soumises à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ainsi, sous peine de voir la responsabilité des dirigeants engagée devant le juge civil, ils se doivent de prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'ils sont informés de tels faits, mais également, toutes les mesures de prévention préalables au titre de leurs obligations générales en matière de santé et sécurité. Autrement dit, le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un salarié comme un stagiaire ne suffit pas à se dégager de toute responsabilité, si il n'y a pas eu d'action en amont, au travers d'une politique de prévention. En cas de manquement constaté par le juge, un employeur se voit condamné au paiement de dommages et intérêts couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime, à savoir : indemnité pour préjudice moral ; indemnité pour pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie. En outre, les obligations de l'employeur résultant des articles L. 1153-1 (aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel) et L. 1153-5 du code du travail (obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner le harcèlement) sont distinctes de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts peut donner droit à des réparations spécifiques.

## Guide de gestion des signalements émanant d'un étudiant des filières médicales (au-delà de la première année)

Version au 10 novembre 2021

---

Les doyens, directeurs et présidents de CME s'engagent à assumer leurs responsabilités d'attention aux comportements dans la formation et dans l'exercice professionnel, quel que soit le mode d'exercice, comme cela est déjà spécifié dans la charte des facultés de médecine. Il leur incombe d'observer une vigilance sur leur environnement, les étudiants en santé placés sous leurs responsabilité partagée et leurs propres collègues et confrères, les plus jeunes en particulier.

A ce titre il est de leur responsabilité de s'appuyer sur l'article 40 dans les situations de harcèlement, de maltraitance et de discrimination. De ce point de vue il ne doit pas y avoir d'omerta ; certains acteurs doivent changer d'attitude. Implémenter un protocole de signalement et d'instruction clair est une obligation.

Le présent guide compile des recommandations opérationnelles à destination des établissements et universités en matière de signalement, hors article 40, pour les **étudiants engagés dans une formation médicale**. Ce guide découle des travaux menés à l'issue des engagements pris dans le cadre du plan d'actions visant à réduire les risques de RPS pour les étudiants en santé (29 mars 2021).

Il prend en compte les dispositifs de signalement, mis en place dans les établissements en application de la loi de transformation de la Fonction Publique d'août 2019. Conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, les mises en œuvre locales prévoient:

- ➔ Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents ou étudiants s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- ➔ Une procédure d'orientation de ces agents ou étudiant vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- ➔ Une procédure d'orientation 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.

Le présent guide complète ces trois aspects en prenant en compte la situation particulière des étudiants de second cycle et de troisième cycle.

Les doyens, les DG et PCME s'engagent dans une participation active à assister les étudiants dans les situations de détresse. La conférence des doyens souligne néanmoins que la pratique des internes se fait le plus souvent dans un hôpital en tension. Les doyens sont soucieux de la dégradation de leurs conditions de travail ainsi que de celles de tous les professionnels de santé. Si les relations au sein de l'hôpital ne peuvent tolérer quelque harcèlement que ce soit, si doivent être organisés tous les dispositifs nécessaires pour repérer les situations de détresse ou à risque, la conférence des doyens alerte sur la nécessité de traiter la crise hospitalière dans son ensemble.

### Circuit de signalement préconisé

L'étudiant en santé procède par une saisine écrite du directeur de l'établissement dans lequel il est affecté et de l'université dans laquelle il est inscrit. S'il ne s'estime pas en situation de porter cette alerte, il peut se faire représenter par le biais du service de santé au travail universitaire ou hospitalier,

d'une organisation syndicale étudiante, de tiers (familles, amis...). Plusieurs circuits d'alerte sont envisageables (doyen et son équipe décanale, administration, élus étudiant, vice-doyen étudiant, dispositif d'écoute des étudiants, syndicats, médecine universitaire, lanceur d'alertes).

Les gouvernances universitaires et hospitalières compétentes pour chaque catégorie d'étudiants s'informent réciproquement et sans délai pour concourir au traitement des situations individuelles à risque dont elles ont ainsi connaissance.

#### **A. Préalables techniques et organisationnels**

L'université et l'établissement s'entendent pour faire connaître, selon les modalités les plus adaptées, le ou les dispositifs de signalement. Les établissements et les universités font connaître les dispositifs de signalement mis en place à l'occasion des communications institutionnelles réalisées. Les services de santé au travail ainsi que les services de santé universitaires concourent à la diffusion de ces informations.

L'existence des dispositifs de signalement est intégrée aux informations données aux étudiants de second cycle et de troisième cycle lors des arrivées dans les lieux de stage.

#### **B. L'enquête administrative- la Commission Locale d'enquête (CLE)**

##### **I. Déclenchement de l'enquête administrative :**

- Le Doyen, le PCME et le DG sont informés d'un signalement
- Ils décident des suites à donner au regard des signalements dont ils ont connaissance par le biais des directions ou services informés, dans le cadre du dispositif de signalement et arbitrent en premier lieu quant à savoir si ils relèvent ou non de l'article 40.
- Hors situation relevant de l'article 40, ils décident, si les faits ont besoin d'être éclairés, de mettre en œuvre **une commission locale d'enquête**. Le DG, le doyen, le PCME constituent la commission en y désignant des représentants de leurs institutions et de la communauté médicale, si un ou des médecins de l'établissement sont impliqués. Des représentants des étudiants ou des internes sont associés à la commission d'enquête. Ils sont désignés par les représentants de ceux-ci La commission instituée tend à être paritaire. Il est indispensable que les personnes diligentées présentent des gages d'impartialité et s'engagent au respect de la confidentialité. Si un ou des maîtres de stage universitaires exerçant en libéral sont impliqués, le coordonnateur de la spécialité concernée sera associé à la commission d'enquête.
- Au moins l'une des personnes membres de la commission est **nécessairement** formée au déroulement des enquêtes administratives. Le DG, le doyen et le PCME désignent les membres de la commission locale d'enquête.
- La question de la suspension à titre conservatoire de l'agrément doit être systématiquement traitée avant même le déclenchement de l'enquête, en tenant compte de divers critères: le respect du droit, la protection des personnes (plaignantes, accusés, et les autres) , la protection de l'enquête, et la continuité du service public.
- 

**Ainsi la commission ad hoc, présidée par le doyen de la faculté de santé ou de l'école de maïeutique concernée, est constituée d'au moins 4 membres, dont au moins un étudiant, choisis parmi:**



- le représentant du directeur général du centre hospitalier concerné
- le représentant du président de CME du centre hospitalier concerné
- les élus des étudiants dans la formation concernée
- les représentants des usagers

## II. Déroulé de l'enquête administrative :

- Sans attendre les résultats de l'enquête, le ou les établissement(s) responsable(s) de la procédure de signalement, en lien avec les intervenants concernés, rencontrent plaignants et auteur(s) pour leur indiquer la décision d'ouverture d'enquête, en rappeler l'objectif, préciser qui la mènera. Une attention particulière est portée à l'appui psychologique ou médical dont pourrait avoir besoin plaignant et auteur des faits reprochés, en s'appuyant sur les services de médecine du travail et/ou universitaire.
- La commission reçoit une lettre de mission précisant les faits signalés, l'identité des auteurs et des victimes. Elle s'engage à respecter scrupuleusement l'anonymat des déclarants tout au long de sa mission.
- Elle est compétente pour mener à bien l'enquête interne au moyen d'auditions, pour qualifier les faits et remettre un rapport d'enquête.
- Les membres de la commission d'enquête préparent ensemble leur questionnaire d'investigation et s'entendent sur le nombre de personnes à rencontrer et la durée de l'enquête
- Les témoignages recueillis peuvent être écrits ou oraux. Ils peuvent être anonymisés
- Les enquêteurs décident d'organiser ou non une confrontation
- Même placés en arrêt maladie, les parties en cause peuvent être convoquées à un entretien.
- Les propos recueillis sont consignés par écrit. Rien n'impose qu'ils soient visés de leurs auteurs.
- Au terme de l'enquête les enquêteurs rédigent un rapport de synthèse qu'ils cosignent. Les membres de la commission s'engagent à ne pas rendre publics les constats du rapport
- Les conclusions de l'enquête administrative sont rendues aux plaignants et à le ou les auteur(s) présumé(s) des faits signalés, par les personnes en charge de l'enquête, en présence du DG, du doyen, du PCME, le cas échéant en présence du chef de service et/ou chefs de pôle ou du directeur de l'école de maïeutique
- Le ou les auteur(s) et les victimes présumées doivent avoir accès aux témoignages, pour préserver ses droits à défense éventuelle

- **La commission n'est pas compétente :**
- **Pour décider des suites données. Celles-ci appartiennent à/aux employeur/s et à l'Université, qui décident en responsabilité, après remise des conclusions de l'enquête administrative**
- **En matière disciplinaire. L'intégralité de la procédure disciplinaire relève uniquement de la responsabilité de l'employeur pour le professionnels hospitaliers et de l'autorité conjointe du Doyen et du DG de l'hôpital pour les personnels HU. Le CNG est compétent pour les décisions disciplinaires applicables aux PH et la juridiction spécialisée rattachée au MSS et au MESRI pour les HU. L'hôpital est compétent pour décider des sanctions du 1<sup>er</sup> groupe et saisir la commission disciplinaire départementale pour les personnels non médicaux. L'Université est compétente pour le disciplinaire des personnels universitaires mono-appartenants.**
- **Pour engager une médiation.**
- **Pour suspendre un agrément de terrain de stage, seule l'autorité universitaire compétente en étant habilitée, après avis de la Commission d'agrément**
- **Pour déposer plainte ou effectuer un signalement auprès du Procureur de la République, ceci étant de la responsabilité en amont, via l'article 40, du directeur de l'établissement et des responsables au sein de l'université. En cas de constat par les membres de la commission d'une**

situation relevant de l'article 40, le président de la commission a la responsabilité de se retourner immédiatement vers la gouvernance hospitalière et universitaire.

- La commission ne traite que de situations individuelles, qui peuvent toutefois avoir été signalées par un collectif.

### III. Les suites de l'enquête :

- Il appartient au DG de l'hôpital employeur et aux autorités universitaires de décider des suites à donner à l'enquête.
- Elles peuvent être de plusieurs natures :
  - la décision de ne pas poursuivre
  - le simple rappel à l'ordre
  - la sanction disciplinaire par saisine des juridictions disciplinaires compétentes
  - le signalement au Procureur de la République
  - le signalement à un ordre professionnel

Elles doivent en tout état de cause informer auteurs et victimes présumées de la décision prise. Ceux-ci disposent des voies de recours habituelles (recours hiérarchique auprès du DG d'ARS et du président de l'Université), recours judiciaire pour attaquer une décision qu'il estime lui faire grief.

## Rappel de définitions :

- Le **harcèlement moral** se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à
  - une atteinte à ses droits et à sa dignité,
  - une altération de sa santé physique ou mentale,
  - ou une menace pour son évolution professionnelle.

Les victimes de harcèlement moral exerçant dans le secteur public, peuvent bénéficier de la protection de la loi, qu'elles soient fonctionnaire, titulaire, contractuel ou stagiaire.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique avec l'auteur des faits

*+ voir notamment : Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.*

**Article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. »

- Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. C'est un délit qui relève de l'article 40.

Il y a également harcèlement sexuel lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

Il en va de même lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Par ailleurs, toute forme de pression grave (même non répétée) exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers est aussi assimilée au harcèlement sexuel.

Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...)

Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec vous il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus gravement punie.

*+ voir notamment : Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*

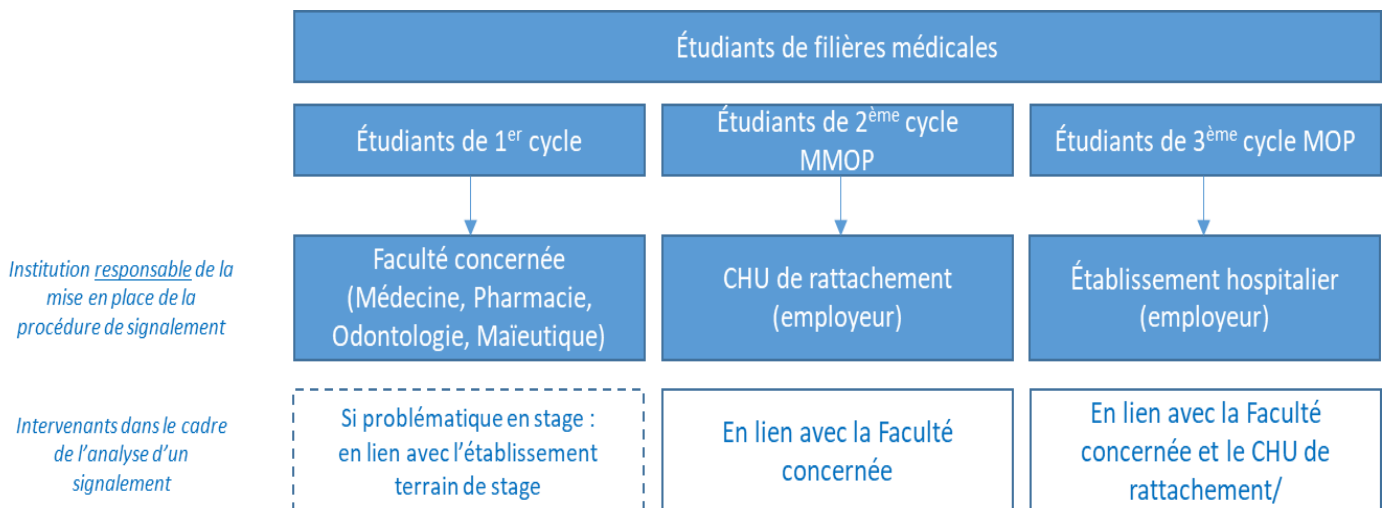
**Article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

- > Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;

- > Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 ».

Dans certains cas, l'agent peut bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

➤ **Qui est responsable de quoi ?**



En cas de signalement en lien avec un maître de stage universitaire ayant accueilli un étudiant de 2<sup>ème</sup> cycle ou de 3<sup>ème</sup> cycle, c'est le CHU de rattachement et la Faculté concernée qui se seront responsables de la mise en place de la procédure.