

## Comprendre le dispositif de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), Discriminations, et Risques Psychosociaux (RPS)

*Cellule d'écoute & Cellule d'enquête*

ISAE-Supméca s'oppose fermement aux discriminations et aux violences, et met en place une cellule d'écoute pour soutenir sa communauté. Ces comportements, interdits dans notre établissement comme ailleurs, sont définis dans le Code du travail et le Code pénal.

Les **discriminations** concernent tout traitement défavorable subi par une personne selon un critère d'identité (origine, apparence physique, convictions religieuses ou politiques, orientation sexuelle ou identité de genre, handicap, etc.). La discrimination est un délit.

Les **violences morales** porteuses de risques psychosociaux incluent les injures, les menaces, le harcèlement moral caractérisé par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de vie ou de travail. Le harcèlement est un délit.

Les **Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)** recouvrent des situations dans lesquelles une personne, ayant « autorité » ou non, impose à autrui un ou des comportements ou propos à caractère sexiste ou sexuel. La notion de consentement y est centrale. Les VSS incluent les actes les plus graves, comme le viol, qui constitue un crime, ainsi que les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel, tous sévèrement punis par la loi. Le harcèlement sexuel inclut des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle ou sexiste, portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante. Les manifestations peuvent être :

- physiques (ex : contacts physiques non désirés, autres que les agressions sexuelles),
- verbales (ex : remarques sur le physique, "blagues" sexistes...) ou
- non verbales (ex : regards insistants sur une partie du corps considérée comme intime et sexuelle, affichage de support à connotation sexuelle...).

NB : Ces comportements ne peuvent en aucun cas être confondus avec un rapport de séduction ou de la drague. Contrairement au harcèlement, la drague réside dans le respect de la volonté des personnes, le consentement.

### Qui peut saisir la cellule d'écoute ?

Tous les membres de la communauté ISAE-Supméca peuvent saisir la cellule d'écoute, qu'ils soient **victimes** ou **témoins** de faits de violences sexistes et sexuelles, de discriminations ou de risques psycho-sociaux. Constituent les membres de la communauté ISAE-Supméca les

étudiantes et étudiants, les apprenties et apprentis, les doctorantes et doctorants, les enseignantes et enseignants, les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, les personnels techniques et d'administration (BIATSS).

### **Quels types de faits peuvent être rapportés à la cellule d'écoute ?**

La cellule d'écoute d'ISAE-Supméca a pour objet de lutter contre les discriminations, et toute forme de violences qu'elles soient morales, sexistes ou sexuelles. Les "environnements" racistes, sexistes, homophobes, tout comme les actes de bizutage, de cyberharcèlement, d'agression sexuelles, de voyeurisme, etc. peuvent ainsi être signalées à la cellule d'écoute.

### **Comment signaler des faits ?**

La cellule d'écoute peut être saisie par tous moyens et notamment via :

- 3 adresses mails permettent de saisir la cellule.
  - Pour les faits de violences sexistes et sexuelles : **[ecoute-vss@isae-supmeca.fr](mailto:ecoute-vss@isae-supmeca.fr)**
  - Pour les faits de discriminations : **[ecoute-discriminations@isae-supmeca.fr](mailto:ecoute-discriminations@isae-supmeca.fr)**
  - Pour les risques psychosociaux : **[ecoute-rps@isae-supmeca.fr](mailto:ecoute-rps@isae-supmeca.fr)**
- Un formulaire accessible en ligne sans connexion requise :  
<https://forms.office.com/e/Ta9SU7SA3e>

Les messages et formulaires sont reçus et traités par la Directrice déléguée à l'Égalité et à la Diversité et les membres de la cellule d'écoute (nommés par lettre de mission).

Le service RH, des collègues, des camarades, des membres d'un syndicat peuvent également recueillir le premier témoignage et orienter la victime vers la cellule d'écoute.

### **Peut-on saisir la cellule d'écoute anonymement ?**

La saisine anonyme de la cellule d'écoute est possible (via le formulaire par exemple), dans un premier temps, et de demander un retour sur une situation donnée sans révéler votre identité.

Cependant, en cas de procédure disciplinaire, le principe du contradictoire doit être respecté. Si vous envisagez que des poursuites disciplinaires soient engagées après la phase d'écoute, il peut être nécessaire de lever l'anonymat dans certains cas.

Le Conseil d'État a notamment statué en octobre 2020 que des témoignages d'étudiants peuvent être anonymisés, à condition que leur contenu soit soutenu par des éléments non anonymes.

Pour cela, le risque de représailles doit être avéré, et les témoignages anonymisés ne doivent pas être déterminants mais simplement soutenir d'autres éléments de preuve. La décision

rendue ne peut pas reposer uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, conformément à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme.

### **Comment est constituée la cellule d'écoute ?**

Elle est coordonnée par la Direction déléguée à l'Égalité et à la Diversité. Elle est constituée par des membres issus du Groupe de Travail interne "GT Égalité-Diversité" (E&EC, BIATSS, élèves) et par un ou une professionnelle de santé (psychologues) extérieure à l'établissement.

Parmi ces personnes, un binôme d'écoute est constitué suivant la problématique du signalement (suivant les premières informations ou l'alias ayant servi à la saisine). Les écoutantes et écoutants ne doivent pas faire partie de son environnement de travail direct.

### **Quels sont les principes de la cellule d'écoute et de ses membres ?**

#### **Accessibilité :**

- Assurer que la cellule d'écoute soit facilement et rapidement accessible à celles et ceux qui en ont besoin, sans discrimination.

#### **Confidentialité :**

- Garantir que toutes les informations partagées par les personnes écoutées restent strictement confidentielles, sauf en cas de danger imminent pour la personne ou autrui.
- À l'exception de circonstances exceptionnelles prévues à l'article 226-14 du code pénal, l'accord express de la personne qui s'estime victime de discriminations ou de violences est requis pour divulguer des informations confidentielles ou engager des suites qu'elles soient disciplinaires ou judiciaires.

#### **Neutralité et impartialité :**

- Traiter les personnes faisant appel au dispositif de manière égale indépendamment de leurs origines, leur sexe, leurs convictions politiques ou religieuses.
- Écarter les acteurs du dispositif dès lors qu'ils sont en situation de conflit d'intérêts, que celui-ci soit ou non objectivement constaté.

#### **Bienveillance :**

- Accueillir les récits et émotions des personnes sans préjugés ni critiques, en faisant preuve de compassion et de respect.

Les membres de la cellule d'écoute suivent obligatoirement une formation à l'écoute/accompagnement des victimes.

### **Quel est son rôle ?**

La cellule d'écoute a pour mission d'assurer une écoute active des victimes et de les orienter sur les plans psychologique, médical et juridique. Elle accueille et recueille les premiers témoignages, peut aider à la formalisation des éléments par écrit en vue d'une éventuelle enquête, d'une procédure disciplinaire et/ou pénale.

La cellule ne conduit pas elle-même d'enquête ni ne réalise de suivi médical. Elle ne mène donc pas de démarche contradictoire (pas de confrontation avec la personne mise en cause).

Le binôme d'écoute, composé d'un membre du personnel interne et d'un ou une psychologue, rédige un rapport après l'écoute. Ce rapport est transmis à la direction déléguée qui, avec l'accord de la victime ou du témoin, peut saisir la Direction générale de l'établissement pour déterminer les suites administratives à donner. Le binôme d'écoute explique au déclarant ou à la déclarante les étapes à venir.

### **Que se passe-t-il lors d'un signalement ?**

#### Étape 1 : Phase d'écoute

##### 1. Alerte

Il est possible de saisir la cellule d'écoute par tous moyens et notamment par courriel envoyé aux adresses fonctionnelles de la cellule d'écoute ([ecoute-vss@isae-supmeca.fr](mailto:ecoute-vss@isae-supmeca.fr) ; [ecoute-discriminations@isae-supmeca.fr](mailto:ecoute-discriminations@isae-supmeca.fr) ; [ecoute-rps@isae-supmeca.fr](mailto:ecoute-rps@isae-supmeca.fr)) ou via un formulaire accessible en ligne <https://forms.office.com/e/Ta9SU7SA3e>.

Ces moyens permettent aux personnes s'estimant victimes ou témoins de communiquer tous les faits ou informations dont elle dispose.

Les messages et formulaires sont reçus et traités par le ou la déléguée à l'Égalité et à la Diversité et les membres de la cellule d'écoute (nommés par lettre de mission).

Quelle que soit la modalité de saisine, la personne signalante reçoit un accusé de réception l'informant de la suite de la procédure. Dans l'éventualité d'une saisine anonyme sans adresse électronique valide, le signalement ne pourra constituer qu'une information dans le cadre d'une politique de veille.

##### 2. Premier contact

Un membre de la cellule d'écoute accuse réception du signalement sans délai, au plus tard dans les 72 heures. Lors de ce premier contact, il peut tenter d'évaluer le caractère "grave" ou "urgent" des premiers éléments d'information en vue d'informer la Direction générale et

d'éventuelles mesures conservatoires (ex : éloignement, aménagement de la scolarité, etc.), i.e. en attendant d'étayer les faits.

### 3. Création d'un binôme d'écoute et prise de rendez-vous

Si le signalement relève du champ de compétence de la cellule, un binôme d'écoute est constitué. Il est composé d'un.e psychologue et d'un.e écoutant.e formé.e de l'établissement.

Dans les 72 heures ouvrées suivant le signalement, le binôme prend contact avec la personne signalante pour convenir d'un premier entretien (hors période de fermeture de l'établissement).

### 4. Écoute et orientation de la victime ou du témoin

Le binôme d'écoute accueille, recueille le témoignage et oriente la personne vers des structures de soutien adaptées. L'entretien a pour objectif de préciser les circonstances et de rassembler tous les éléments de nature à objectiver les actes ou agissements signalés. Dans ce cadre, il peut apporter une aide à la rédaction des faits en vue d'une enquête, d'une procédure disciplinaire et/ou pénale. Les échanges peuvent à ce stade rester confidentiels.

Les données personnelles ainsi communiquées sont soumises à l'application de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et du Règlement Général pour la Protection des Données. Elles sont traitées conformément aux règles énoncées à l'article 7 de l'arrêté 2024-XX.

### 5. Rapport

A l'issue de la phase d'écoute, le binôme d'écoute envoie, dans le respect de la confidentialité, un rapport au ou à la déléguée à l'égalité et à la diversité. Avec l'accord de la victime présumée, cette le ou la déléguée peut saisir la Direction générale dans la perspective de suites administratives ou judiciaires à donner. Le binôme d'écoute explique à la personne signalante les étapes à venir.

La cellule veille à informer la Direction générale de toute situation susceptible d'entrer dans le champ de l'obligation de signalement des crimes et des délits prévue à l'article 40 du Code de procédure pénale<sup>1</sup>. La victime présumée des infractions en cause est associée à cette information.

---

<sup>1</sup> « Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

## Étape 2 : Phase d'enquête

### 1. Décision de suites administratives

La Direction générale peut prendre la décision de mener une enquête administrative sur la base du rapport de la cellule d'écoute.

### 2. Cellule d'enquête

Une équipe est constituée pour mener l'enquête administrative. Le binôme d'écoute initial ne peut pas en faire partie. La cellule d'enquête est alors chargée d'établir un rapport d'enquête (auditions, procès-verbaux, procédure contradictoire...) qu'elle remettra à la direction de l'établissement.

Membres de l'équipe d'enquête administrative :

- personnel de l'administration
- personnel interne n'appartenant pas à la cellule d'écoute et ayant été formé
- personnes externes formées spécifiquement (cabinet spécialisé)

### 3. Remise du rapport à la Direction générale

La cellule d'enquête remet son rapport à la Direction générale qui décidera des suites à donner. Cela peut ensuite conduire à la saisine de la section disciplinaire et/ou à la saisine du Procureur de la République (au titre de l'article 40 du code de procédure pénale).

---

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »