



Guide conçu par
un groupe de travail interne à la CPED

Violences sexistes et sexuelles dans
l'enseignement supérieur

Accompagner les suites d'une sanction et la réintégration dans l'établissement

Définitions, bonnes pratiques, pistes d'actions et
perspectives de travail

Première édition - 2023

Edito	2
I. Contexte	3
A. Les sanctions et procédures en cas de VSS dans l'ESR	3
B. Difficultés liées aux suites d'une sanction et à la réintégration dans l'établissement	4
C. Conception du livrable	5
• La CPED	5
• Fonctionnement du groupe de travail	5
• Axes de travail identifiés	5
• Pourquoi prendre aussi en charge des personnes autrices de VSS ?	6
II. Bonnes pratiques des établissements	8
Le ou la signalant·e	8
La personne ayant causé un préjudice	12
Le groupe / collectif	14
Le ou la chargé·e de mission et les personnels impliqués	17
III. Auditions d'associations et expert·es de l'accompagnement des victimes et des auteurs	20
A. La justice restaurative	21
Qu'est ce que la justice restaurative ?	21
En quoi consistent les rencontres en justice restaurative ?	21
Quels sont les objectifs de cet espace de dialogue ?	22
Pour prendre contact avec l'Institut Français de Justice Restaurative :	22
Le groupe de travail s'interroge sur :	23
B. L'accompagnement des auteurs de violences sexuelles : le CRIAVS	24
Missions des CRIAVS	25
Éléments de compréhension des violences sexuelles	25
C. Groupes de parole sur les violences et les masculinités : retour d'expérience	28
IV. Nos recommandations	29
Signalant·es	29
Personnes ayant causé un préjudice	30
Groupe / collectif	30
La ou le chargé·e de mission et les personnels impliqués	31
Conclusion et perspectives	32
Annexes	33
A. Liste des participant·es au groupe de travail	33
B. Liste des sanctions applicables par les établissements d'ESR pour les cas de VSS	34
C. Éléments issus d'entretiens complémentaires au groupe de travail	35
Avec Caroline de Haas	35
Avec la Dre Julie Bonhommet	36
D. Pour aller plus loin	36

Edito

Aujourd'hui, 5 ans après la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, nous constatons que la majorité des établissements de l'ESR ont mis en place des dispositifs et un plan de prévention des VSS. Ils pratiquent un traitement efficace des situations aboutissant dans les cas les plus difficiles, à la sanction de la ou des personnes mises en cause. La CPED a dans ce cadre multiplié ses actions à travers la formation, la communication, l'accompagnement des établissements, la participation à des espaces d'échanges nationaux et internationaux.

De plus en plus d'établissements se questionnent aujourd'hui sur l'accompagnement renforcé et à long terme des situations de VSS, en particulier lorsque les personnes sanctionnées sont amenées à reprendre leur activité. Même si les parties prenantes (plaignant·es, mis en cause, témoins, collègues..) de chaque situation sont orientées vers des professionnel·les de santé et des associations spécialisées, force est de constater que cela n'est pas suffisant par rapport aux conséquences psychologiques et sur la santé des personnes. De plus, une réponse efficace à la violence suppose aussi de tout mettre en œuvre pour prévenir sa récurrence par une prise en charge des personnes sanctionnées. Enfin, il est nécessaire sur le long terme de restaurer le collectif de travail ou d'étude après une situation de VSS, en particulier lorsque la personne sanctionnée, étudiant·e comme personnel, reprend son activité dans l'établissement.

Les rencontres de la CPED, organisées par l'Université d'Orléans en juin 2022, ont mené au constat collectif de difficultés liées à l'accompagnement des victimes et des personnes sanctionnées dans nos établissements pour des faits de VSS. Certains établissements sont déjà confrontés à cette question, d'autres le seront prochainement. Il émane, alors, la proposition de créer un groupe de travail sur ce thème de l'accompagnement des victimes, des personnes sanctionnées, des collectifs de travail et des chargé·es de mission égalité après une sanction pour des faits de VSS.

Ce groupe de travail a été constitué en octobre 2022 et s'est réuni une fois par mois jusqu'en juin 2023. Il est constitué majoritairement de chargé·es de mission égalité. Il est proposé à travers ce livrable d'aider les établissements à répondre aux préoccupations suivantes : **Comment assurer une prise en charge précoce et rapide des parties prenantes ? Comment prévenir la récurrence ? Comment accompagner et restaurer le collectif de travail ou d'étude ?**

Un premier réflexe a été de vouloir puiser dans les bonnes pratiques déjà existantes à l'échelle de la société. Même si les auditions menées dans le cadre de ce GT (relatées en annexe) ont été très enrichissantes, il apparaît que les spécificités de notre écosystème font que l'existant n'est pas transposable en l'état à nos établissements et nécessiterait des adaptations profondes. C'est pourquoi ce livrable est composé d'une première partie de constats et de définitions avant de proposer des pistes d'actions et d'accompagnement des situations déjà mises en place dans certains établissements. Ce GT ouvre des perspectives de travail en commun entre établissements mais aussi avec les acteurs et actrices de la recherche, du tissu associatif, du système judiciaire et des services publics.

Nous aimerions remercier très sincèrement les participant-es à ce groupe de travail pour leur expertise, leur assiduité, leur envie de partage et leur engagement au sein de la CPED et de leur établissement respectif sur ces questions. Cela nous a permis de constater encore une fois la force de la co-construction et le pouvoir du collectif face à une problématique.

Nous espérons que ce livrable vous permettra de gagner du temps et surtout d'améliorer le fonctionnement de vos dispositifs, et nous avons hâte de vous retrouver dans un prochain groupe de travail.

Véronique Van De Bor, vice-présidente de la CPED en charge de la formation.

Aude Stheneur, cheffe de projet de la CPED.

I. Contexte

A. Les sanctions et procédures en cas de VSS dans l'ESR

Les situations de VSS dans l'enseignement supérieur entraînent des procédures qui sont spécifiques à l'ESR et dépendent du code général de la fonction publique et du code de l'éducation.

- **Fautes disciplinaires**

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le rôle d'un établissement est bien différent du rôle de la justice pénale : il ne s'agit pas de caractériser une infraction mais bien d'estimer s'il existe une faute disciplinaire et d'évaluer la sanction adaptée. En fonction des statuts, les sanctions ne sont pas les mêmes (liste des sanctions par statuts en annexe). Elles affectent la vie professionnelle ou les études. La sanction la plus grave pour un fonctionnaire est la révocation. Pour un-e étudiant-e il s'agira de l'exclusion définitive de tout établissement d'enseignement supérieur.

La définition de la faute disciplinaire, quel que soit le statut de la personne mise en cause, n'est pas stricte et peut recouvrir des faits de nature différente (atteinte à la déontologie, non-respect des obligations des fonctionnaires, fraudes aux examens, atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement et à la réputation de l'établissement...). Les VSS rentrent dans le spectre de la faute disciplinaire.

En résumé: Les établissements d'ESR ne traitent pas les infractions pénales, mais viennent qualifier des fautes professionnelles ou des atteintes au bon fonctionnement de l'établissement.

- **Indépendance des procédures**

La procédure disciplinaire est indépendante et autonome de la procédure pénale : il n'y a pas besoin d'un dépôt de plainte au pénal pour engager une procédure disciplinaire. De plus, si une procédure pénale est enclenchée, l'établissement n'est pas exonéré de procédure et peut enclencher une enquête administrative ou une procédure disciplinaire parallèlement.

- **Mesures conservatoires**

Dès que la direction d'un établissement a connaissance d'un signalement, elle peut mettre en place une mesure conservatoire visant à protéger les personnes l'établissement et le bon fonctionnement du service public dans l'attente de la mise

en place d'une enquête administrative et des conclusions qui en découleront. Il peut s'agir par exemple d'une interdiction d'accès aux locaux, ou de la suspension d'activité d'un personnel. Il ne s'agit pas d'une sanction mais d'une mesure de protection : ces mesures n'entrent donc pas dans le champ de ce qui est défini comme *sanction* et discuté dans ce document.

Pour aller plus loin sur les procédures : "[Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires](#)"

B. Difficultés liées aux suites d'une sanction et à la réintégration dans l'établissement

Le constat résultant des premiers échanges du groupe de travail est le suivant : les expériences de réintégration d'une personne ayant été sanctionnée et donc ayant causé un préjudice au sein d'un établissement sont dans la grande majorité problématiques. Les chargé·es de mission font face à des situations d'ostracisation ou de harcèlement de la personne ayant causé le préjudice ou du ou de la signalant·e. Il existe aussi des situations de récidives. De plus, il n'existe aucun protocole de réintégration d'une personne après sa sanction. Ainsi, le GT s'est questionné sur les éléments suivants:

- Une fois la procédure terminée, comment informer et accompagner la personne ayant signalé les faits ? Comment garantir sa protection et son bien-être ?
- Comment faire en sorte que les personnes sanctionnées puissent être réintégrées en évitant toute situation d'ostracisation, voire de harcèlement ou de phénomène de rumeur ?
- Comment accompagner le collectif à comprendre la sanction et la réintégration de la personne ? Comment permettre au collectif de travailler à nouveau sereinement ?
- Enfin, quelles modalités d'accompagnement et de soutien peut-on proposer aux personnels impliqué·es dans la gestion de ces situations difficiles, qui peut induire une forte charge émotionnelle et une implication personnelle intense ?

C. Conception du livrable

- **La CPED**

La Conférence Permanente des chargé·es de mission Égalité et Diversité, ou mission assimilée, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche – CPED – a pris forme en janvier 2011. Elle réunit les établissements représentés par leurs chargé·es de mission, référent·es ou vice-président·es égalité-diversité et les membres de leurs équipes autour de la mise en œuvre de politiques visant l'égalité entre les femmes et les hommes, le respect de la diversité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, qu'elles concernent le personnel ou les étudiant·es.

Suite au partage de difficultés communes par les établissements, la CPED forme des groupes de travail afin d'échanger sur les enjeux identifiés et de produire des ressources mutualisables.

- **Fonctionnement du groupe de travail**

Le groupe de travail sur l'accompagnement des établissements pour les situations post-événement a été composé le 25 octobre 2022. Il était composé de 14 chargé·es de mission, ou mission assimilée. La liste des participant·es est à retrouver en annexe. Le GT s'est réuni une fois par mois jusqu'au 20 juin 2023.

Les membres du GT ont échangé sur les situations de leurs établissements, ont auditionné plusieurs intervenant·es expert·es des VSS et/ou de l'accompagnements d'auteur de VSS et ont soumis un questionnaire à tous les établissements concernant leurs bonnes pratiques et leurs besoins pour les situations spécifiques de retour après sanction. Ce travail a permis d'identifier un certain nombre de besoins communs au sein des établissements.

- **Axes de travail identifiés**

- Accompagner **le ou la signalant.e** dans la compréhension des procédures et de leurs effets, de la sanction et de l'éventuelle cohabitation avec la personne ayant causé un préjudice.
- Accompagner le retour au sein du collectif de **la personne ayant causé un préjudice** et éviter la récurrence.
- Faciliter la compréhension de l'événement par **le collectif** et lui permettre **de travailler sereinement**.
- Prendre en compte les difficultés rencontrées par **le ou la chargé.e de mission** et les personnels impliqués dans le traitement de ces situations.

NB : Ce guide a pour vocation de présenter les enjeux identifiés, les bonnes pratiques partagées ainsi que les pistes de travail envisagées afin de mieux accompagner les suites d'une sanction, mais pas d'apporter des réponses à l'ensemble des problématiques qui entourent le sujet de l'après-sanction. Le principe est de réfléchir en termes de moyens et d'opportunités, et non de présenter des solutions clés en main.

- **Les choix de vocabulaire**

Les termes "auteur" et "victime" ne correspondent pas aux situations traitées dans l'ESR. Ainsi, le GT a fait le choix d'utiliser les termes "personne mise en cause" lorsque les faits ne sont pas sanctionnés ou "personne ayant causé le préjudice" lorsque les faits sont sanctionnés, ainsi que "signalant.e" pour les personnes ayant réalisé un signalement.

- **Pourquoi prendre aussi en charge des personnes autrices de VSS ?**

Même s'il est prioritaire de consacrer des ressources aux victimes, l'attention portée aux personnes ayant causé le préjudice se justifie car elle peut :

- Permettre de sensibiliser / former
- Diminuer considérablement la récurrence.
- Amener chez la personne ayant causé un préjudice une prise de conscience voire des changements de comportement.

- Protéger les signalant·es en empêchant que la personne ayant causé le préjudice n'exerce des représailles directes ou indirectes sur elles et eux.
- Préserver le collectif de travail en évitant la formation de clans qui défendent les signalant·es ou la personne ayant causé le préjudice.
- Prévenir la situation dans laquelle la personne ayant causé un préjudice ne comprend pas la sanction et se considère comme une victime.
- Transformer la personne ayant causé un préjudice en un·e allié·e engagé·e qui sera perçu·e comme convaincant·e par des auteurs.
- Un dispositif d'accompagnement des personnes ayant causé les préjudices peut aussi avoir un rôle de prévention en étant un recours pour des personnes qui sont témoins de VSS ou pour des personnes qui se sentent prêtes à en commettre

Rappel: Le Grenelle contre les violences conjugales a acté la nécessité "d'un suivi et d'une prise en charge des auteurs de violence" afin de "s'attaquer au problème à la racine", ce qui a conduit l'État à co-financer la création de 30 CPCA (Centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales).

II. Bonnes pratiques des établissements

Certains établissements sont déjà confrontés au retour de personnes sanctionnées pour des faits de VSS. Il nous paraissait important de recenser les établissements prêts à partager leurs expériences et leurs actions au-delà de ce GT. Ainsi, nous avons diffusé un questionnaire auprès des établissements membres de la CPED et nous partageons ici des exemples d'actions mises en place.

Actions en direction du ou de la signalant·e

Action	Entretien avec la direction
Budget	Comprend : le temps de la ou des réunions, le temps de préparation de la réunion, des mails, des questions-réponses individuelles qui en découlent souvent, etc. Soit 15h00 (ETP, cat. A généralement)
Modalités de mise en place	<p>En cas de procédure disciplinaire, rendez-vous proposé par la direction pour recevoir la personne signalante : explication des sanctions (ou leur absence, ou la condition de sursis), réponses aux questions, point sur les besoins, anticipation de la date de réintégration de la personne mise en cause. Ce temps est important pour que la personne se sente prise en compte et soutenue, au-delà du dispositif d'écoute.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un·e des deux copilotes de la cellule d'écoute ou l'écoutant·e référent·e de la personne participe au rendez-vous. - Lien avec les services d'accompagnement si la personne a besoin de s'y rendre ensuite.

Freins	Nécessité d'être bien formé-e à l'écoute. Attention aux conditions d'accueil de la personne, cela ne doit pas être vécu comme une convocation mais comme un temps d'échanges et d'écoute.
Établissement(s)	INSA Lyon

Action	Communication par un binôme Mission égalité - Service juridique
Budget	Comprend : le temps de préparation du rdv, le temps du rdv, le temps d'organisation du rdv, etc. Soit 15h (ETP, cat. A généralement)
Modalités de mise en place	<p>Temps pour informer de la fin de la procédure et d'une décision de sanction ou de non-sanction, idéalement lors d'un rdv en présentiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appui du service de médecine de prévention auprès du binôme, pour préparer le rdv : en cas de non-sanction ou de procédure d'appel, savoir comment transmettre une "mauvaise nouvelle" à un-e signalant-e (Que faut-il dire / éviter de dire ? Comment accueillir son retour : éventuelle colère, frustration, incompréhension, etc.). - Proposition de rdv et organisation de la rencontre auprès du ou de la signalant-e. Le service de médecine est informé de la date et de l'heure du rdv afin qu'il bloque un créneau, dans l'heure qui suit, pour un entretien éventuel avec le ou la signalant-e. - Lors du rdv, la présence d'un-e juriste permet de présenter les conclusions d'une enquête et d'expliquer les éventuelles sanctions ou

	<p>recours, en répondant aux questions sur l'aspect disciplinaire ou juridique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En fin de rdv, les coordonnées du service de médecine sont transmises au / à la signalant.e. Cette personne est également invitée à se rendre au service de médecine directement après le rdv si elle ressent le besoin d'en parler. - Un courrier est envoyé, après ce rdv, pour transmettre ces informations par écrit.
Freins	<p>Difficultés à organiser le rdv (notamment en présentiel) si le ou la signalant.e a quitté l'établissement depuis le lancement de la procédure (fin des études par exemple) ou est en déplacement à l'étranger (stage, échange universitaire).</p>
Établissement(s)	<p>ENS de Lyon</p>

Action	Changement de groupe ou de filière lors du retour de la personne ayant causé le préjudice
Budget	
Modalités de mise en place	<ul style="list-style-type: none"> - Déplacer en priorité la personne ayant causé un préjudice. - Cette action peut également être mise en place en tant que mesure de protection (et non de sanction) avant que la section disciplinaire ait lieu.

Freins	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés d'organisation des études et des espaces de travail - Mise en ligne de cours afin de permettre aux étudiant-es de poursuivre leurs études à distance, même lorsqu'ils ou elles sont interdit-es d'accès aux locaux en attendant les conclusions de l'enquête
Établissement(s)	Université de Franche-Comté

Action	Proposition d'un suivi psychologique par la psychologue de la cellule SOS
Budget	Budget MESR alloué à l'UFC pour recruter une psychologue et mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation (60000 euros)
Modalités de mise en place	<p>Dans le cadre d'un retour après une sanction, envoi d'un mail par la cellule à la personne ayant fait le signalement pour lui proposer si elle le souhaite un suivi psychologique.</p> <p>Les coordonnées de la psychologue sont transmises à la personne ayant fait le signalement qui prend contact directement avec la psychologue si elle le souhaite.</p> <p>La psychologue propose alors directement des rendez-vous à la personne ayant fait le signalement et un suivi psychologique est alors offert à la personne.</p>
Freins	Néant
Établissement(s)	Université de Franche-Comté

Action	Processus d'accompagnement du signalement à la décision
---------------	--

Budget	Intégré dans les missions de la référente VSS à 50% de son temps plein
Modalités de mise en place	<p>1- Étape du signalement : accompagnement du/ de la signant.e lors d'un rendez-vous en présentiel</p> <p>explication sur la procédure administrative redirection vers France Victimes ou vers les psychologues du pôle santé de Sciences Po pour avoir un soutien psy</p> <p>redirection vers France Victimes pour avoir un soutien juridique (aide juridictionnelle, dépôt de plainte, suivi procédure, préparation aux auditions etc...)</p> <p>possibilité de prise en charge financière de certains frais (avocat, relogement, soins etc...)</p> <p>Lien avec les équipes pédagogiques pour mise en place d'aménagement éventuel</p> <p>2- A la fin de l'enquête préalable à la saisine ou non de la Section disciplinaire</p> <p>courrier envoyé au/à la signalant.e l'informant de la décision</p> <p>Possibilité pour elle de prendre contact avec la cellule d'enquête et avec la référente qui continue le suivi.</p> <p>3- Si saisie de la section disciplinaire</p> <p>La SD prend attache avec le/la signalant.e pour lui proposer d'assister à l'audition en tant que témoin</p> <p>La référente VSS fait un point d'étape en présentiel ou sur zoom pour le suivi des accompagnements en cours</p>
Freins	<p>les signalant.es étant nombreux, la référente ne peut pas proposer un rendez-vous à chacune et chacun après le rendu de décision de l'enquête préalable</p> <p>les mises en cause n'ont pas de mesure d'accompagnement alors même qu'ils se retrouvent parfois eux-même en situation de harcèlement et de diffamation de la part du</p>

	groupe
Établissement(s)	Sciences Po Paris

Actions en direction de la personne ayant causé un préjudice

Action	Visite de réintégration
Budget	le temps de préparation du ou des rdv, le temps du ou des rdv, le temps d'organisation du ou des rdv, etc. Soit 10h (ETP, cat. A généralement)
Modalités de mise en place	Prise en charge par la médecine du travail et une personne des RH (personnels) ou de la scolarité (étudiant-es) pour anticiper d'éventuelles difficultés concernant la réintégration (Service, campus, horaire, équipe, craintes éventuelles.....). Un entretien avec le ou la psychologue est proposé.
Freins	Le lien doit être fait avec la médecine du travail, qui doit être tenue au courant des sanctions et des dates de reprise. Médecine du travail surchargée.
Établissement(s)	Université Côte d'Azur

Action	Entretien avec la gouvernance, la DRH, un-e juriste
---------------	--

Budget	Comprend : le temps de préparation du rdv, le temps du ou des rdv, le temps d'organisation du ou des rdv, etc. Soit 10h (ETP, cat. A généralement)
Modalités de mise en place	Entretien un mois après la réintégration pour revenir sur la situation, s'assurer de la compréhension de la sanction, répondre aux éventuelles questions. Discuter des éventuels besoins et/ou craintes, des difficultés en lien avec la reprise d'activité, des difficultés financières, des difficultés liées à la santé, des relations avec les collègues, des besoins en formations.
Freins	
Établissement(s)	Université Côte d'Azur

Action	Formations obligatoires suite à une sanction
Budget	1000 euros/ jour de formation
Modalités de mise en place	Il est demandé aux personnes ayant causé le préjudice de suivre les formations VSS de notre programme de prévention. Il peut être proposé des séances de coaching individuel si la personne y est favorable
Freins	Questionnements sur l'efficacité de ce dispositif du fait de son caractère obligatoire.
Établissement(s)	Université Côte d'Azur

Actions en direction du groupe / collectif

Action	Reprendre la procédure suite à des incidents graves
Budget	Nul - intégré au service de prévention
Modalités de mise en place	<p>Mise en place d'une procédure générale de réaction et de communication en cas d'incidents graves et/au potentiellement traumatisant, de type :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Décès soudains et/ou suicide - Suivi post violences, discriminations et/ou bizutage <p>Le principe est de disposer d'une marche à suivre cadrée en cas de problèmes graves, qui permet de mettre en place rapidement des dispositifs d'encadrement et de soutien, de type:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communication aux communautés - Mise en place de groupes de paroles - Mise en place de temps de consultations dédiés - Rappel des installations de soutien en place et des contacts - Mise en place de moments collectifs (hommage, discussion / débat, espace de témoignage, etc) - Suivi sur le long terme (suivi régulier des personnes les plus touchées).
Freins	Coordination interne : ce sont des procédures où l'on veut souvent agir extrêmement rapidement, et il faut donc qu'elle soit bien connue et bien appliquée.
Établissement(s)	Université PSL

Action	Communications de la gouvernance / réunions d'information
---------------	--

Budget	Le temps de préparation de l'AG, le temps de l'AG le temps d'organisation, la rédaction du courrier etc. Soit 20h (ETP, cat. A)
Modalités de mise en place	<p>Une communication sur les dispositifs (cellules d'écoute, centre de santé, médecine du travail, psychologue) et le plan de prévention VSS en place est réalisée en direction du collectif.</p> <p>Une réunion d'information type AG est mise en place par la gouvernance pour répondre aux questions larges et variées qui peuvent apparaître au sein d'un collectif témoin de faits de VSS.</p> <p>Un courrier de la gouvernance est diffusé à l'ensemble du collectif pour acter les décisions</p>
Freins	<p>Il se peut que d'autres employeurs soient associés à la démarche. Par exemple, dans le cas d'événements survenus dans un laboratoire mixte, les tutelles devront être associées. Dans le cas d'événements survenus dans une résidence universitaire, le CROUS devra être associé....</p> <p>Cela peut augmenter la complexité de l'organisation.</p>
Établissement(s)	Université Côte d'Azur

Action	Diffusion d'un questionnaire pour évaluer les besoins en accompagnement du collectif ?
Budget	<p>Création du questionnaire, diffusion du questionnaire, synthèse des réponses, restitution au collectif. Mise en œuvre des actions dont formations et groupes de parole. Financement ministère plan VSS.</p> <p>24 000 euros</p>

Modalités de mise en place	<p>Un questionnaire est élaboré et diffusé au sein du collectif de manière à évaluer les besoins en accompagnement individuels et collectifs.</p> <p>Différentes actions d'accompagnement peuvent être proposées par l'établissement ou par un prestataire extérieur. Formations, coaching, accompagnement psy, groupes de parole, campagne de prévention.</p>
Freins	<p>Si le taux de réponses est trop faible, cela ne correspond pas au ressenti global.</p> <p>La capacité financière de pérenniser la démarche.</p>
Établissement(s)	Université Côte d'Azur

Action	Formation aux premiers secours psychologiques
Budget	Formation "Sentinelle" offerte et assurée par l'ARS
Modalités de mise en place	<p>Des formations sont proposées au catalogue des formations à destination des personnels de l'UFC.</p> <p>Un volet "Santé mentale" a été mis en place dès l'année universitaire 2022-2023.</p>
Freins	Néant
Établissement(s)	Université de Franche-Comté

Action	Groupe de parole pour des étudiant-es témoins et/ou proches de la personne signalante
---------------	--

Budget	110 euros au minimum (équivalent 2 heures de séance de psy) , 440 euros en englobant des besoins d'entretien individuel qui apparaissent pendant le groupe de parole.
Modalités de mise en place	<p>Le groupe a été animé par une psychologue externe associée au dispositif d'écoute, la situation initiale ayant entraîné un fort sentiment de culpabilité chez certain·es témoins ainsi que l'isolement de la personne mise en cause et beaucoup de rumeurs portant atteinte à sa dignité et celle de la signalante.</p> <p>Par la suite, un temps d'échanges avait été organisé entre deux des étudiantes témoins et la personne mise en cause, à la demande de ce dernier. Plusieurs mois s'étaient écoulés, la tension un peu redescendue et la rencontre a été encadrée par le directeur des affaires juridiques et la chargée de mission égalité.</p>
Freins	<p>Il n'est pas toujours évident de pouvoir identifier ces situations à risques : souffrance chez les témoins, risque d'ostracisation envers la personne mise en cause.</p> <p>L'exercice de "facilitation de la communication" reste très subtil et périlleux, repose sur la volonté des personnes et leur capacité de remise en question et <i>de care</i>.</p> <p>Enfin, cela demande un grand investissement émotionnel et financier.</p>
Établissement(s)	INSA Lyon

Action	Intervention de psychologue de SSE auprès d'une promotion pendant le traitement d'une situation
Budget	Au minimum 2h d'ETP de la psychologue
Modalités de mise en place	Intervention de 2h auprès d'une promotion d'une vingtaine d'étudiant·es. L'accompagnement a été demandé par la responsable de la formation dans le but de recueillir les émotions des camarades de l'étudiant mis en cause, les aider à verbaliser et à ne pas culpabiliser sur la situation. Une partie de la promotion était au courant des faits par l'étudiant lui-même, les poussant à alerter la direction. La promotion était très proche et très en soutien du jeune homme mis en cause, ce qui a nécessité un accompagnement collectif.
Freins	Gestion de l'emploi du temps de la psychologue : intervention de crise planifiée sur une plage horaire où des rendez-vous étaient déjà fixés.
Établissement(s)	Nantes Université

Action en direction du ou de la chargé·e de mission et les personnels impliqués

Action	Formation des personnels au suivi des auteurs de faits de VSS.
---------------	---

Budget	Formation dispensée par le CRIAVS gratuite. Intervention du CRIAVS de proximité donc pas de frais de déplacement engagé.
Modalités de mise en place	<p>Personnels concernés : direction du service DRH, juridique, santé des étudiants, médecine de prévention des personnels. 2 sessions avec le CRIAVS de 1 jour, pour plus de 30 personnes pour une sensibilisation à la prise en charge des auteurs de VSS.</p> <p>Prise de contact par la Cellule d'Écoute et de Signalement avec le CRIAVS de proximité pour obtenir le catalogue de leurs interventions et leurs modalités (celles-ci pouvant être différentes d'une région à une autre ; lieu d'intervention ; nombre de personnes assistant à la formation...).</p> <p>Les objectifs de la formation sont de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déconstruire les stéréotypes liés aux personnes auteures de VSS - Présenter le cadre légal (articles de loi, peines encourues, obligations et injonctions de soins...) - Présenter globalement le parcours de soin des personnes auteures de VSS - Faire découvrir les notions de psychopathologie les plus courantes et les différentes approches thérapeutiques
Freins	Formation à prévoir plusieurs mois en amont pour la planification.
Établissement(s)	Nantes Université

Action	Convention avec la MGEN notamment pour proposer des séances de psychologie gratuites pour les personnels (Réseau PAS)
Budget	Pour la convention Espace Ecoute Accueil : gratuit (accord cadre 23 novembre 2018) Sur l'analyse de la pratique (en discussion, à titre d'information): 1875 € par an.
Modalités de mise en place	Numéro d'appel gratuit et anonyme afin de convenir d'un rendez-vous dans un point d'accueil MGEN, pour tous les personnels de l'établissement, jusqu'à 3 RDV par an. C'est un dispositif vers lequel les écoutant-es peuvent orienter des personnels mais aussi le solliciter directement en cas de difficultés.
Freins	La mise en place d'une analyse de la pratique régulière demande un certain budget, et peut être difficile à organiser en raison des contraintes d'agenda.
Établissement(s)	INSA Lyon

Action	Mise en place d'analyse de pratique en interne à la maison de la médiation.
Budget	0€ car la Maison de la Médiation dispose d'une psychologue en interne
Modalités de mise en place	1 fois par semaine, ou pas, au besoin. Format court, en équipe restreinte (seulement la Maison de la Médiation, soit 6 personnes maximum), entre 1 et 3h00, au besoin et en fonction des situations.
Freins	Aucun (car l'équipe l'a mis en place)

	d'elle-même) si ce n'est de compétences et budgétaires : ne peut avoir lieu que parce que la psychologue est engagée par l'Université directement, travaille directement au sein de la structure.
Établissement(s)	Université de Lille

Action	Mise en place de modules de formations en ligne obligatoire pour l'ensemble des communautés (étudiant-es, enseignant-es, salarié-es et doctorant-es)
Budget	95 000 € financés en partie par l'appel à projet du MESR et par du mécénat
Modalités de mise en place	A chaque rentrée, tout nouvel arrivant reçoit un mail lui expliquant l'intérêt de suivre le module. Suivi individualisé avec relance
Freins	Quid des personnes réfractaires à suivre ces formations
Établissement(s)	Sciences Po Paris

III. Auditions d'associations et expert-es de l'accompagnement des victimes et des auteurs de violences

Le groupe de travail a auditionné plusieurs intervenant-es expert-es des VSS, et plus particulièrement de l'accompagnement des auteurs de violences afin de comprendre les actions existantes sur le territoire. Les structures auditionnées ont présenté leur fonctionnement et sont des partenaires potentiels pour les établissements qui le souhaitent. Les membres du GT ont tenu à inclure leurs retours et questionnements sur certaines présentations.

A. La justice restaurative

Personnes auditionnées dans le cadre du groupe de travail : Noémie Micoulet et Benjamin Sayous, Institut Français pour la Justice Restaurative

Qu'est ce que la justice restaurative ?

Depuis 2014, la loi permet aux personnes concernées par une infraction d'être informées sur leur droit de participer à des mesures dites de justice restaurative.

Alors que certaines questions demeurent sans réponse après une infraction, les mesures de justice restaurative offrent désormais l'opportunité aux personnes volontaires qu'elles soient victimes ou auteures, de bénéficier d'un espace d'écoute et de dialogue, respectueux de leurs droits et de leurs choix.

En amont, un travail individuel de préparation permettra aux personnes de décider librement si elles souhaitent ou non établir une communication et sous quelles modalités (avec ou sans rencontre par exemple).

Compte tenu de la nature des faits, plusieurs garanties sécurisent ces dispositifs : la reconnaissance des faits, la possibilité d'arrêter le processus à tout moment, l'accompagnement des participant-es par des intervenant-es formé-es, la confidentialité des échanges.

En quoi consistent les rencontres en justice restaurative ?

Il existe deux types de rencontres :

- Les rencontres mises en place entre un groupe de personnes auteures et un groupe de personnes victimes anonymes qui ne sont pas concernées par la même affaire, mais par le même type d'infraction. En premier lieu, les personnes souhaitant participer à une rencontre vont bénéficier d'autant d'entretiens de préparation que nécessaire afin de s'assurer que les attentes de chacun-e se correspondent. Une fois prêt-es, les participant-es vont pouvoir échanger au cours de 5 rencontres suivies d'une « 6ème rencontre bilan » en présence de deux animateur·rices et de deux membres de la communauté formé-es. Ces espaces de dialogue se déroulent en milieu fermé, ou en dehors de l'établissement.

- La médiation restaurative offre un espace de dialogue entre une personne victime et une personne autrice concernées par la même infraction, mais dans deux situations distinctes. Autrement dit : la victime ne rencontre jamais la personne qui a commis des violences contre elle-même, mais une personne qui a commis des violences similaires contre une autre personne. La rencontre se déroule après une préparation et un accompagnement individuel adapté au gré de la démarche des participant-es. La médiation restaurative peut être directe (rencontre en face à face en présence d'un-e animateur-ric) ou indirecte (par tout support permettant l'échange).

Quels sont les objectifs de cet espace de dialogue ?

Il a pour objectif de :

- permettre aux participant-es d'échanger autour des répercussions de l'acte commis ou subi.
- de permettre aux participant-es d'exprimer leurs émotions, leurs attentes et leurs besoins ;
- de conduire chacun-e à (re)considérer le point de vue de l'autre et à en tenir compte.

Pour prendre contact avec l'Institut Français de Justice Restaurative :

Les antennes de l'IFJR



Antenne Nord-Est :

Héloïse SQUELBUT - Coordinatrice de l'antenne Nord-Est
coordination.nord-est@justicerestaurative.org - 06 08 99 80 44

Théophile LEVESQUE - Assitant coordinateur de l'antenne Nord-Est
assistant.coordination.nord-est@justicerestaurative.org - 06 82 47 54 47

Antenne Sud-Est :

Noémie MICOULET - Coordinatrice de l'antenne Sud-Est
coordination.sud-est@justicerestaurative.org - 07 81 12 51 89

Déborah CAICEDO-AGUDELO - Assistante coordinatrice de l'antenne Sud-Est
assistante.coordination.sud-est@justicerestaurative.org - 07 71 07 86 51

Antenne Sud-Ouest :

Emilie MATIGNON - Coordinatrice de l'antenne Sud-Ouest
coordination.sud-ouest@justicerestaurative.org - 06 77 99 27 15

Eulalie SPYCHIGER - Coordinatrice assistante de l'antenne Sud-Ouest
eulalie.spychiger@justicerestaurative.org - 06 32 57 71 25

Antenne Réunion :

Océane LABURRE - Coordinatrice de l'antenne Réunion Majeurs
coordination.reunion@justicerestaurative.org - 0693 802 803

Émilie LE PORT - Coordinatrice de l'antenne Réunion Mineurs
coordination.reunion-mineurs@justicerestaurative.org - 0693 855 311

Le groupe de travail s'interroge sur :

- L'institutionnalisation de la justice restaurative, qui au départ est issue de groupes marginalisés (personnes noires, personnes queer/LGBTI+, personnes autochtones, personnes pauvres, ...) et se place justement en dehors des institutions car leurs situations ne sont pas pleinement prises en compte. La victime doit être au centre des questionnements et des réflexions (notamment sa guérison et sa sécurité).
- La médiation entre auteur.e et victime : quelles conséquences de mettre une victime en face d'un.e auteur.e du type d'infraction qu'elle a subi ?
- Le pardon et le dialogue entre auteur.e et victime ne doit pas être une fin en soi, et cela ne doit pas non plus être considéré comme une étape obligatoire de la guérison de la victime.

Pour aller plus loin :

Différentes ressources sont mobilisables pour en savoir plus sur les origines de la justice restaurative mais aussi son fonctionnement. Nous vous proposons ici deux ressources essentielles sur le sujet, les autres sont disponibles dans l'onglet "Ressources complémentaires" :

- **Gwénola Ricordeau, Crimes & Peines** qui reprend des textes de l'abolitionnisme pénal et la centralisation sur les besoins des victimes (textes de Ruth Morris, Louk Hulsmann et Nils Christie).
- la **Creative Interventions Toolkit** (www.creative-interventions.org/toolkit/), qui est gratuite et fournit de nombreux outils pour analyser les situations de violence et responsabiliser des personnes ayant causé un préjudice.

Il n'y a pas une méthode standard de justice restaurative, il y a une pensée qui critique la justice telle qu'elle fonctionne actuellement, avec des idées de gestion autonome de la justice. La justice restaurative est surtout le fait de gérer entre pairs les histoires de conflits et d'agressions, de différends, etc. C'est à la communauté de créer ses modes de résolution de conflits, étant entendu que certains principes ont déjà été élaborés et sont importants dans cette idée de justice restaurative.

Il faut enfin être critique aussi des différentes ressources sur la JR, certaines sont détournées au profit d'une pensée culpabilisatrice des victimes, notamment, et profite à dédouaner et déresponsabiliser les auteurs. A la base, la justice restaurative explique les besoins des victimes autour du besoin de réponse à leurs questions sur les faits, de la reconnaissance des faits, de leur sécurité, de donner un sens à ce qu'elles ont vécu, et d'une réparation (Ruth Morris).

B. L'accompagnement des auteurs de violences sexuelles : le CRIAVS

Personne auditionnée dans le cadre du groupe de travail : Robert Courtois, psychiatre au CHU de Tours, responsable du CRIAVS CVL et professeur de psychologie à l'Université de Tours

Missions des CRIAVS

Le plan de Santé Mentale (2005-2008) a préconisé pour la prise en charge des auteurs de violences sexuelles et l'application de l'injonction de soins, la création de structures régionales qui sont les Centre Ressources pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles (CRIAVS). Les CRIAVS ont des missions d'ordre général, mais s'adaptent aussi aux demandes régionales. Ils ne sont normalement pas un lieu de centralisation des suivis des auteurs.

Tous les CRIAVS ont des missions générales qui sont les suivantes :

- Être un lieu d'interface, de soutien et de recours pour les intervenant·es
- Assurer les formations des professionnel·les
- Être promoteur d'un travail en partenariat
- Mettre en place un centre de documentation
- Impulser et diffuser la recherche et l'évaluation des pratiques
- Développer la prévention

Éléments de compréhension des violences sexuelles

La violence sexuelle relève d'une logique complexe et multifactorielle.

- On peut privilégier une approche réflexive générale sur la dynamique du passage à l'acte sexuel ou un abord par type de violences sexuelles). Dans tous les cas, il existe des formes de vulnérabilités à la perpétration des violences, des contextes qui peuvent les favoriser, des facteurs précipitants, etc.
- Même si le « prédateur récidiviste » est rare, il est très important de pouvoir évaluer des facteurs de risque et de distinguer les auteur·es « ponctuel·les » (violence plus ou moins « opportuniste ») de ceux qui ont commencé tôt une carrière criminelle et qui vont la poursuivre.

Distorsions cognitives

- Il existe des représentations « communes » (socialement partagées) concernant les attributs des masculins et des féminins (stéréotypes), la

répartition des rôles en fonction du genre et les attitudes envers les femmes, les attitudes machistes, conservatrices, sexistes, etc.

- On ne peut parler clairement de distorsions cognitives, puisqu'elles sont partagées socialement, mais il faut imaginer une forme de continuum entre ces représentations « communes » et celles qu'on jugera irrationnelles (distorsions). Elles peuvent être associées à des attributions erronées (« Elle me séduit et me laisse tomber ensuite ») qui rendent l'autre responsable.
- Ces représentations ou distorsions cognitives peuvent légitimer les violences sexuelles à l'égard des femmes (adhésion aux « mythes du viol »). Elles vont « responsabiliser » les victimes et déresponsabiliser les agresseurs en leur attribuant des circonstances atténuantes.

Ces distorsions donnent lieu à des croyances sous-jacentes dans l'esprit des auteurs de VSS :

- Se donner des droits exagérés : avoir des relations sexuelles avec ceux qui sont moins importants que lui (plus vulnérables) et ceci lorsqu'il le désire.
- Penser que le monde est dangereux : autrui est par nature hostile, agressif et rejetant ; l'autre est toujours doué de mauvaises intentions. Il va initier une « revanche » sur l'autre, chercher l'affection de quelqu'un de non-menaçant (les enfants par exemple)
- Penser que le monde est incontrôlable : (lorsqu'il a lui-même subi des événements traumatiques). Les passages à l'acte sont vécus comme incontrôlables, avec une responsabilité attribuée à une cause externe incontrôlable (la victime ou l'alcool).

Rôle des distorsions dans le passage à l'acte sexuel

- Elles induisent une mauvaise interprétation des situations et ainsi induisent le passage à l'acte.
- Elles permettent de rendre les faits rationnels et justifient que l'auteur continue ses agissements.
- Les distorsions cognitives sont présentes avant l'agression et s'intensifieraient au moment de l'agression

- Elles entraînent des émotions inadaptées qui vont induire un manque de culpabilité, d'anxiété, de honte et d'empathie envers la victime

Déni (mécanismes de défense / de protection)

- Les auteurs de violences sexuelles peuvent se « convaincre » de la véracité des « raisons » qu'ils ou elles avancent concernant les faits commis (pour expliquer leurs comportements).
- Le déni n'est pas une simple stratégie employée dans leur confrontation avec la justice afin d'éviter des conséquences indésirables.
- Il peut inclure des distorsions cognitives. Sa fonction du déni est le maintien de croyances irrationnelles qui « protègent » le psychisme de l'auteur des violences (être quelqu'un de bien malgré tout...)

Différents niveaux de reconnaissance des faits par l'auteur

- Reconnaissance totale des faits et de la responsabilité de l'auteur
- Reconnaissance partielle : le déni porte sur certains éléments de l'agression (responsabilité de l'auteur / intention sexuelle des contacts / gravité des faits / auto-détermination justifiée par des facteurs externes / conséquences pour la victime)
- Complexité multidimensionnelle du déni : facteurs individuels (cognitifs, psychologiques), mais aussi environnementaux (familiaux, conjugaux, ...)
- Honte et culpabilité : difficultés à faire face à la honte « publique »
- L'auteur·e peut avoir parfaitement conscience de sa culpabilité, mais avoir du mal à la reconnaître devant des tiers...
- Il s'agit toujours de se « protéger ». Le récit « auto-narratif » pourrait permettre de « reprendre » les événements passés et de les « revisiter » pour qu'ils soient plus favorables à l'auteur·e...

Bonne pratique à mettre en place dans l'ESR : des sessions de sensibilisation à la vie affective

Il est possible de solliciter le CRIAVS pour une formation sur les auteurs (se référer à la bonne pratique de Nantes Université p.20/21) ou pour obtenir des contacts de psychologues spécialisés sur la question des auteurs. Cependant, il est important de noter que les moyens et disponibilités des CRIAVS sont très différents en fonction des régions.

Trouver le CRIAVS le plus proche de son établissement :

https://www.ffcriavs.org/nous_contacter/votre-criavs/

C. Groupes de parole sur les violences et les masculinités : retour d'expérience

Personnes auditionnées dans le cadre du groupe de travail : Margaux Boué, doctorante en sociologie à l'Université Lumière Lyon 2 et le centre de recherche Max Weber sous la direction de Corinne Rostaing et Magalie Mazui.

L'intitulé provisoire de sa thèse : "Les représentations et le traitement de la violence masculine auprès des professionnel·les en charge de soigner et punir les auteurs de violence conjugale".

Dans un cadre militant, Margaux Boué a été sollicitée pour intervenir dans un groupe d'hommes qui se sont retrouvés démunis pour lutter contre les violences. Elle y a monté un travail sur la déconstruction des masculinités. Le groupe est encadré par deux co-animateur·ices qui mobilisent de nombreux outils d'éducation populaire. Il y a eu la question de la réintégration d'un agresseur qui souhaitait réintégrer le collectif. La condition était la participation à ce groupe. En l'occurrence, il n'est venu qu'à la dernière séance.

Dédier des espaces aux personnes qui veulent réfléchir aux questions de masculinité et de violences peut être une piste pertinente dans le cadre de la lutte contre les VSS.

IV. Nos recommandations

Suite à leurs échanges sur les situations spécifiques de leurs établissements, l'audition de plusieurs intervenant·es expert·es des VSS et le traitement du questionnaire envoyé à tous les établissements concernant leurs bonnes pratiques et leurs besoins pour les situations spécifiques de retour après sanction, les membres du groupe de travail ont identifié une liste non exhaustive d'actions à élaborer ou améliorer afin de mieux accompagner les suites d'une sanction et la réintégration dans l'établissement.

Recommandation du groupe de travail pour la mise en place d'une action :

Budgétiser le protocole à mettre en place, en prenant également en compte les ETP mobilisés.

Accompagnement des signalant·es

- Veiller à ce que l'accompagnement mis en place pour les signalant·es se poursuive jusqu'à la fin de leurs études (transmission de l'information aux équipes pédagogiques et coordination des différentes entités)..
- Établir une procédure d'information et des éléments de langage : que dire à la personne signalante ?
- Faciliter l'accueil des signalant·es dans d'autres établissements quand ils et elles décident de changer d'université (soutien de l'inscription impossible mais donner les contacts des personnes de la mission égalité).
- Créer un document pour clarifier les procédures d'accompagnement juridique.
- Créer un court module de management spécifique à ces situations pour les supérieurs hiérarchiques ou les enseignant·es responsables de formation.

Accompagnement des personnes ayant causé un préjudice

- Lorsque cela est légalement possible, communication des dossiers entre établissements / homologues lorsque changement d'établissement
- Groupe de parole entre personnes qui ont été sanctionnées, attention à organiser en fonction des faits et veiller à la question de la non-mixité. Nécessité que les personnes sanctionnées reconnaissent un minimum les faits.
- Faire participer les personnes sanctionnées à l'amélioration de nos procédures, en recueillant leurs remarques et ressentis par rapport aux événements.
- Avoir une procédure globale coordonnant la médecine de prévention, les RH et le management pour anticiper un possible retour au poste si la situation le permet et superviser la personne.
- Élaboration d'un protocole de mesure de responsabilisation.
- Avoir une réflexion sur la reprise de poste et de responsabilité lors du retour de la personne ayant causé le préjudice

Accompagnement du groupe / collectif de travail ou d'étude

- Établir une procédure en cas de tensions, de refus du groupe de réintégrer la personne ayant causé le préjudice, de formation de clans.
- Établir des bonnes pratiques en cas de désaccord avec la sanction.

- Faire en sorte que le sujet des VSS soit un sujet dont on peut parler (message politique audible à l'échelle de l'établissement) afin que lorsqu'une situation se présente, le collectif puisse en parler avec moins de tensions.

Accompagnement du ou de la chargé·e de mission et des personnels impliqués

- Assurer un suivi médical et psychologique, mais aussi une formation à la gestion des médias et gestion du stress.
- Dédier des budgets à de la supervision, cadrer le rôle de la / du chargé·e de mission (étanchéité des procédures et actions).
- Mettre en place une analyse de pratique, par un·e professionnel·le externe à l'université, afin d'assurer un espace de parole et d'échange a minima mensuellement.
- Développer le partenariat entre université et autres tutelles (rectorat : par exemple, le mis en cause pouvant être à la fois étudiant de l'INSPE (université) et fonctionnaire stagiaire (rectorat) ; CHU : par exemple, le mis en cause pouvant être à la fois étudiant de l'UFR Santé (université) et interne (CHU) ; CNRS, Inserm, partenaires privés qui accueillent en stage, etc.)

Conclusion et perspectives

L'objectif principal de la composition de ce groupe de travail et de la rédaction de ce document est de permettre aux établissements d'accompagner au mieux les situations d'après-sanction liées à des cas de VSS. Pour cela, ce guide tend à renseigner les établissements et leur donner des pistes de réflexion sur la réintégration des personnes sanctionnées et les conséquences liées sur les victimes et témoins.

Si le groupe de travail a auditionné différentes structures pour comprendre les bonnes pratiques qui existent sur le territoire concernant la réintégration des auteurs de VSS, elles sont pour le moment inutilisables telles quelles dans les établissements d'ESR. Le prochain axe de travail devra ainsi être : *comment les transposer en tenant compte des spécificités liées à l'ESR ?*

Le groupe de travail a soumis un questionnaire à tous les établissements adhérents de la CPED concernant leurs bonnes pratiques et leurs besoins pour les situations spécifiques de retour après sanction. Les réponses n'ont pas été très nombreuses, et il serait utile d'établir un diagnostic plus exhaustif de ce qui se fait dans les établissements à ce sujet. Cela pourrait prendre la forme d'une base de données interactive avec des retours d'expérience sur les actions.

Enfin, le groupe de travail a souhaité se concentrer sur les situations d'après-sanction liées à des cas de VSS face au manque d'informations et de retours d'expérience sur la question. Cependant, parmi les difficultés évoquées par les établissements, se trouvait également l'accompagnement des signalant·es et du collectif de travail tout au long de la procédure et en particulier lorsqu'aucune sanction n'a été mise en place.

Annexes

A. Liste des participant·es au groupe de travail

Agnieszka Miskiewicz , chargée de mission au sein du cabinet du décanat de la faculté des sciences et ingénierie, Sorbonne Université
Aude Stheneur , cheffe de projets, CPED
Aymma Letellier , Chargée de mission égalité, Université Caen Normandie
Christian Brouder , Faculté des Sciences et Ingénierie, Sorbonne-Université
Clémence Abry-Durand , chargée de mission égalité de genre, INSA Lyon
Fanny Adda , référente LCD et laïcité, Sciences Po Paris
Florence Françon , chargée de mission égalité et non-discrimination de l'ENS de Lyon
Françoise Le Fichant , Vice-présidente responsabilité sociale Chargée de mission égalité femmes-hommes, Nantes Université
Hermeline Pernoud , cheffe de projets égalité-diversité, Université de Lille
Isabelle Jacques , référente "Égalité Parité" et chargée de mission "Accompagnement de la transformation sociale", Université de Besançon
Lise Lerichomme , déléguée à l'égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations de genre, UPJV
Sarah Asset , directrice de la vie étudiante, Université PSL
Sarah Boratav , cheffe de projet égalité-diversité Paris Saclay
Solen Lallement , Référente égalité et lutte contre les VSS, Sciences Po Paris
Véronique Van de Bor , Vice-présidente politique sociale, égalité, diversité Université Côte d'azur et Vice-présidente de la CPED

B. Liste des sanctions applicables par les établissements d'ESR pour les cas de VSS¹

Pour les enseignant·e·s-chercheur·euses et enseignant·e·s :

1. Le blâme
2. Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de 2 ans au maximum ;
3. L'abaissement d'échelon ;
4. L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ;
5. L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant 5 ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ;
6. La mise à la retraite d'office ;
7. La révocation.

Les personnes à l'encontre desquelles a été prononcée la sixième ou la septième sanction peuvent être frappées à titre accessoire de l'interdiction d'exercer toute fonction dans un établissement public ou privé, soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

Pour les fonctionnaires :

1. Avertissement ;
2. Blâme ;
3. Radiation du tableau d'avancement ;
4. Abaissement d'échelon ;
5. Exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours) ;
6. Déplacement d'office ;
7. Rétrogradation ;
8. Exclusion temporaire (3 mois à 2 ans)
9. Mise à la retraite d'office ;
10. Révocation

Pour les agent·e·s non titulaires :

¹ <https://www.service-public.fr>

1. Avertissement ;
2. Blâme ;
3. Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 6 mois pour l'agent.e en CDD et d'un an pour l'agent.e en CDI ;
4. Licenciement sans préavis ni indemnité.

Pour les étudiant.e.s :

1. Avertissement ;
2. Blâme ;
3. Mesure de responsabilisation ;
4. Exclusion de l'établissement pour une durée maximum de cinq ans. Cette sanction peut être prononcée avec sursis si l'exclusion n'excède pas deux ans ;
5. Exclusion définitive de l'établissement ;
6. Exclusion de tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée maximum de cinq ans ;
7. Exclusion définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur.

Les sanctions prévues au 3° sans être assorties du sursis ainsi qu'aux 4°, 5° et 6° entraînent en outre l'incapacité de prendre des inscriptions dans le ou les établissements publics dispensant des formations post-baccalauréat et de subir des examens sanctionnant ces formations.

C. Éléments issus d'entretiens complémentaires au groupe de travail

Avec Caroline de Haas (directrice associée du groupe Egae) et Alizée Montois (responsable du pôle enquêtes d'Egae), 22 novembre 2022

- Si l'exclusion sociale des personnes ayant causé un préjudice est due à des rumeurs, il faut traiter les rumeurs et donner de l'information. Plus l'université est réactive et moins les gens font justice eux-mêmes.
- Quand il y a exclusion, il faut traiter le collectif pour le reconstruire parce que l'exclusion correspond à des faits graves qui ont laissé des psychotraumas.
- Quand la personne ayant causé le préjudice revient après sanction, il faut préparer le collectif au fait que la personne a le droit de revenir et sanctionner les gens qui lui rappellent constamment sa faute.

- Il faut préparer tout le monde à ce retour (collègues, RH, représentant.es du personnel, responsables hiérarchiques) en relevant le niveau d'attention aux VSS pour éviter la récurrence.
- Egaie fait des ateliers de coaching pour aider les personnes ayant causé un préjudice à reconnaître les faits, mais les faire sortir du déni est difficile.

Avec la Dre Julie Bonhommet (psychologue clinicienne à Tours, spécialiste du traitement des auteurs de VSS), 27 février 2023

- Bonne pratique : travailler par groupes de parole qui mélangent des hommes à divers degrés d'avancement dans la responsabilisation, car les débutants vont être réceptifs à la parole d'autres hommes ayant vécu la même chose qu'eux.
- Mettre un cadre précis au déroulement de ces groupes car on a affaire à des gens qui outrepassent le cadre (arriver à l'heure, ne pas être dans le jugement, etc.). Si le groupe est sécurisant les gens reviennent.
- À raison d'une séance tous les 15 jours, les blocages défensifs commencent à tomber au bout de 6 mois à un an pour des personnes pas trop réfractaires, et des changements profonds sont obtenus après environ deux ans. Les gens les plus narcissiques sont les plus rigides.
- Expliquer ce qu'est la violence, ce que la loi interdit, débriefer des situations, faire des saynètes, analyser des films, garder la bonne distance avec le groupe, prendre garde aux manipulations (certaines personnes ayant causé un préjudice sont très sympathiques, minimisent les faits, les présentent dans un contexte qui leur est favorable).

D. Pour aller plus loin

Les violences contre les femmes, Maryse Jaspard, La Découverte, 2005

Before and after #MeToo: How French perpetrators of domestic violence perceive themselves as victims of feminism, Cristina Oddone, in *Patriarchy in Practice – Ethnographies of Everyday Masculinities*, édité par Nikki van der Gaag, Amir Massoumian & Dan NightBloomsbury, 2023

Observer la masculinité violente en train de se faire au sein de la relation d'enquête. Retour réflexif sur une recherche avec des auteurs de violences conjugales, Cristina Oddone www.ethnographiques.org/pdf_version.api/objet/article-1514.pdf

Prise en charge des auteurs de violences conjugales : normes internationales et limites françaises, Cristina Oddone, Jessica Blouin
www.cairn.info/revue-empan-2022-4-page-112.htm

Responsabiliser les auteurs de violences conjugales, Doriane Meurant, Marie Janote
www.cairn.info/revue-empan-2022-4-page-120.html

Conférence-débat : psychopathologie des auteurs d'agressions sexuelles :
<https://www.youtube.com/watch?v=RP8TGWINTZ8>

Table ronde de personnes engagées dans le traitement des auteurs :
<http://galoche.online/emission/666/2022-02-14-12-00-journees-injustices-3-alternatives-individuelles-et-collectives-pour-prevenir-restaurer-transformer>

La roue du pouvoir et du contrôle

Comment présenter des excuses :

- *The Four Parts of Accountability & How To Give A Genuine Apology*, Mia Mingus :
<https://leavingevidence.wordpress.com/2019/12/18/how-to-give-a-good-apology-part-1-the-four-parts-of-accountability/>
- *Facing Shame – From Saying Sorry To Doing Sorry*, Nathan Shara in *Beyond Survival – Strategies and Stories From the Transformative Justice Movement*, édité par Ejeris Dixon et Leah Lakshmi Piepzna-Samarasinha, AK Press, 2020

