

**Situations de
discrimination,
violences sexistes et
sexuelles,
de harcèlement :**

Conseils et conduites à tenir



Avant-propos

Depuis 2019, le dispositif de la Cellule d'écoute et de signalement est accessible à toutes les personnes victimes et/ou témoins de situations de violence. Il offre aux personnels et à la population étudiante de l'établissement un service d'écoute et d'orientation. Ainsi, depuis plusieurs années, notre établissement pose une politique forte contre les violences à l'université. A son passage en tant qu'établissement public expérimental, Nantes Université a accéléré son engagement en proposant de nouvelles actions communes, complémentaires à la formation et à la sensibilisation préexistantes.

Ce guide a pour objectifs d'apporter des éléments de définition des discriminations, violences sexistes et sexuelles et des situations d'harcèlement. Il répertorie les conduites à tenir dans le cas d'une situation de violence, le but étant de pouvoir, tous et toutes, agir à notre manière. Sont également listées les peines applicables et les sanctions encourues sur le plan légal et au niveau du cadre réglementaire de l'établissement. Ces différentes préconisations sont complétées par un répertoire des ressources mobilisables en interne mais aussi en externe, au niveau national et à un niveau local sur les territoires de Nantes, La Roche-sur-Yon, Saint-Nazaire, Laval et Le Mans.

Ensemble, construisons une université plus inclusive et plus égalitaire !

Sommaire

PARTIE 1 : Définitions et articles de loi.....6

Les violences sexuelles et sexistes.....	7
L'agissement sexiste.....	8
L'outrage sexiste.....	9
L'agression sexuelle.....	10
Le viol.....	11
Les autres VSS.....	12
Zoom sur le consentement.....	13
Les discriminations.....	15
La discrimination.....	16
Le harcèlement discriminatoire.....	17
Les critères visés par la loi.....	18
Les domaines visés par la loi.....	19
Le harcèlement.....	20
Le harcèlement scolaire.....	21
Le harcèlement moral.....	22
Le cyberharcèlement.....	23
Le harcèlement sexuel.....	24

PARTIE 2 : Comment agir ?.....25

Les conseils qui s'appliquent à toutes et à tous.....	26
En tant que personne victime des faits	27
En tant que témoin ou collègue lorsque l'on m'a confié une situation de violence.....	29
En tant que personnel de direction de service, de laboratoire ou de composante.....	30
Et à l'université, quelles sanctions ont été posées ?.....	33

PARTIE 3 : Les ressources.....34

Les ressources internes à Nantes Université.....	35
La Cellule d'écoute et de signalement.....	35
Le Service de santé des étudiants.....	37
La Médecine du travail.....	38
Le Service social des personnels.....	39
Les référentes de pôle égalité femmes-hommes.....	39

Les ressources externes.....	40
A Nantes et sur le bassin nantais.....	40
A La Roche-sur-Yon et sur le département de la Vendée.....	43
A Saint-Nazaire et sur le bassin nazairien.....	45
A Laval et sur le territoire mayennais.....	47
Au Mans et sur le département de la Sarthe.....	49
Les contacts nationaux.....	51
Les numéros d'urgence.....	55

Les sources.....	56
-------------------------	-----------

Annexe.....	57
--------------------	-----------

Foire aux questions sur le traitement des signalements.....	58
---	----

PARTIE 1

DEFINITIONS & ARTICLES DE LOI

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

On désigne par violence sexiste tout **acte intentionnel, préjudiciable, commis à l'encontre d'une personne sur la base de son genre**. Ces violences sont ancrées dans les inégalités de genre et l'abus de pouvoir. **Les violences sexistes peuvent être de différentes natures : sexuelle, physique, économique** et peuvent s'exercer dans la sphère publique comme privée. Les violences sexistes englobent également la menace de recours à la violence, la coercition et la manipulation.

Les conséquences sur les personnes victimes de violences sexistes peuvent être dévastatrices. **Elles sont susceptibles d'entraîner des traumatismes, des dommages psychologiques, physiques, sexuels, économiques**. Les violences sexistes doivent être considérées comme une violation des droits de l'Homme et comme une discrimination fondée sur le genre.

L'agissement sexiste

DÉFINITION

On appelle « agissement sexiste » un comportement ou propos réducteur, dévalorisant, dépréciatif à l'encontre d'une personne en raison de son genre. Il n'y a pas de connotation sexuelle dans l'agissement sexiste.

CRITÈRES

1. Un comportement ou un propos
2. Basé sur le sexe / sur le genre
3. Réducteur, dévalorisant et/ou excluant

ARTICLES DE LOI

L. 1142-2-1 du Code du travail et L. 131-3 du Code général de la Fonction Publique

Nul [aucun agent public] ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

PEINE ENCOURUE

Les agissements sexistes sont passibles de sanctions disciplinaires.

EXEMPLES

- **Les « blagues » à caractère sexiste :** *En travail de groupe, Leïla fait une proposition face à un problème que rencontre son groupe sur un exercice. Simon s'exclame : « Elle est pas si bête pour une meuf ! »*
- **Les interpellations familières :** *Paolo appelle sa collègue Céline « ma beauté », « ma petite », « ma belle »*
- **Les remarques qui renvoient les femmes à leur apparence :** *« Tu pourrais faire un petit effort, te maquiller un peu, essayer d'être plus féminine quoi ! »*
- **Les qualités et compétences dites « féminines » ou « masculines » :** *Préférer qu'un homme soit élu à la direction d'une composante parce qu'il saura mieux manager l'équipe ou alors préférer qu'une femme dans le service soit assistante de prévention car elle saura mieux être à l'écoute des situations de risques psychosociaux*
- **Les remarques sur la grosseur et la parentalité :** *Un agent part du bureau à 17h pour aller chercher son enfant à l'école et son collègue lui dit : « T'as pris ton aprèm ? »*
- **Les incivilités à caractère sexiste :**
Elles peuvent être de plusieurs natures :
 - Le fait de systématiquement couper la parole aux femmes
 - Le fait de systématiquement expliquer à une femme ce qui relève de ses propres compétences
 - S'adresser uniquement aux hommes en ignorant les femmes dans des temps collectifs de travail
 - Ignorer les propos tenus par une femme mais valoriser ces mêmes idées si elles émanent d'un homme

L'outrage sexiste

DÉFINITION

On appelle « outrage sexiste » quand le propos ou le comportement fait référence au genre de la victime ou à son orientation sexuelle réelle ou supposée.

CRITÈRES

1. Un comportement ou un propos
2. A connotation sexiste et/ou sexuelle
3. Imposé à une personne

ARTICLES DE LOI

Article R.625-8-3 du Code pénal et Article 222-33-1-1 du Code pénal :

Est puni de l'amende prévue (...) [le fait] d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Dans certaines circonstances, on parle d'outrage sexiste aggravé. C'est le cas, **entre autres**, lorsque ce fait est commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur·e ;
- Par plusieurs personnes qui agissent en qualité d'auteur·e ou de complice,
- Dans des transports publics, en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée de la victime...

PEINES ENCOURUES

La peine maximale encourue pour un outrage sexiste est une amende de 1 500€.

Dans le cas d'un outrage sexiste aggravé, la peine applicable est de 3 750€ et peut être assortie de peines complémentaires de suivi d'un stage (citoyenneté par exemple) ou de travail d'intérêt général.

Quelle différence entre un agissement sexiste et un outrage sexiste ?

L'agissement sexiste relève du Code du travail et du Code de la fonction publique. La personne victime d'un agissement sexiste, si elle travaille dans le secteur privé, peut tenter une action contre son employeur en saisissant le conseil des prud'hommes. L'outrage sexiste, quant à lui, relève du Code pénal. Une plainte peut être déposée contre l'auteur·e de l'outrage, en toute indépendance avec la procédure interne à l'entreprise, à l'employeur.

EXEMPLES

- *Lors de son oral de présentation, Adrien diffuse devant la classe un diaporama dans lequel figure une image érotique.*
- *Après une journée de déplacement, Harry fait du covoiturage avec sa collègue Elsa et lui dit : « Plutôt que je ne te dépose à la gare, on pourrait aller à l'hôtel »*
- *Suivre une même personne dans la rue*

L'agression sexuelle

DÉFINITION

L'agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise sur une personne avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire, sans son consentement. Elle est caractérisée par un attouchement, c'est-à-dire un contact physique, sur une des parties du corps considérées par les jurisprudences comme à caractère sexuel : **la bouche, les cuisses, les seins, le sexe, les fesses.**

Si certaines parties du corps sont traditionnellement considérées comme intimes, la cour de cassation a considéré que **la caractérisation de l'agression sexuelle n'est pas limitée à ces parties du corps. Le caractère sexuel d'une caresse peut être déduit non pas seulement de la partie du corps concernée mais de la manière dont elle est effectuée et du contexte dans lequel les faits se sont déroulés.**

CRITÈRES

1. Un attouchement (contact physique)
2. Sur une partie du corps considérée à caractère sexuel (bouche, cuisses, fesses, seins, sexe) ou sur une autre partie du corps (prise en compte de la manière et du contexte)
3. Imposé à une personne (par violence, contrainte, menace ou surprise)

ARTICLES DE LOI

Article 222-22 et Article 222-22-2 du Code pénal :

Constitue une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise [...] commise sur une mineur par un majeur.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime [...], quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

PEINES ENCOURUES

Dans le cas d'une agression sexuelle, la peine encourue par l'auteur·e des faits est de 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende. Dans le cas de circonstances aggravantes, la peine peut être assortie de 7 ans de prison et de 100 000€ d'amende.

EXEMPLES

- *John et Esteban, collègues de travail, quittent les bureaux et discutent en marchant. En ouvrant la porte à Esteban, John le laisse passer et lui tape les fesses. Cela fait sursauter Esteban, choqué et surpris de ce geste.*
- *Alors que Georgia est sur le point de quitter la soirée d'intégration, Mickaël la prend par la main et l'embrasse sur la bouche. Georgia est stupéfaite de ce qui vient de se passer.*

Le viol

DÉFINITION

Peut être caractérisé comme viol toute situation de pénétration sexuelle non consentie, qu'il s'agisse d'une pénétration réalisée avec le sexe, les doigts ou avec un objet.

CRITÈRES

1. Acte de pénétration sexuelle
2. Imposé à une personne

ARTICLE DE LOI

Article 222-23 du Code pénal :

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

PEINES ENCOURUES

Une personne accusée de viol risque jusqu'à 15 ans de prison.

Dans le cas de circonstances aggravantes, la peine encourue est de 20 ans.

On parle de circonstances aggravantes si l'acte a été commis, entre autres :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confère ses fonctions ;
- Par le conjoint ou la conjointe, le concubin ou la concubine, le ou la partenaire lié-e à la victime par un PACS ;
- Par l'ex-conjoint-e, l'ex-concubin-e, le ou la partenaire avec qui la personne victime des faits était liée par un PACS ;
- Si l'acte a été commis par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants...

EXEMPLE

- Lors d'une relation sexuelle, Mathilde pénètre sa compagne avec un objet alors que cette dernière lui avait dit non.

« **Commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur-e** » signifie que la personne qui viole n'est pas forcément celle qui pénètre, raison pour laquelle, par exemple, faire une fellation forcée à quelqu'un est un viol.

La « **contrainte** » citée dans la définition peut être physique ou morale. Par exemple, elle peut résulter de l'autorité qu'exerce l'auteur-e des faits ou la victime.

On entend par « **menace** » les situations où la victime craint des ennuis personnels, sociaux, familiaux ou lorsque la personne craint d'être victime de chantage.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des actes de violence pour qualifier un acte d'agression sexuelle. Il suffit que la victime n'ait pas donné son consentement ou qu'elle n'ait pas été en état de donner une réponse claire.

Les autres VSS

L'EXHIBITION SEXUELLE

Article 222-32 du Code pénal

L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende. Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé.

Pour qu'un acte soit qualifié d'exhibition sexuelle, ce dernier doit avoir lieu dans un lieu accessible au regard du public. Toutefois, qu'une ou plusieurs personnes soient présentes au moment de l'acte ne modifie pas l'infraction en tant que telle : c'est la nature du lieu qui est retenue, en l'occurrence un lieu public.

On parle d'un cas d'exhibition sexuelle lorsque la personne actrice des faits l'a fait volontairement et en toute conscience.

Exemple : *Un couple a une relation sexuelle dans une salle de cours.*

LA CAPTATION D'IMAGE ET DIFFUSION D'IMAGE

Article 226-1 du Code pénal et Article 226-2-1 du Code pénal

Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

- En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur-e, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;
- En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé ;
- En captant, enregistrant ou transmettant, par quelque moyen que ce soit, la localisation en temps réel ou en différé d'une personne sans le consentement de celle-ci.

L'action de **diffuser des images ou enregistrements** à caractère sexuel prises dans un lieu **public ou privé** est considéré comme un délit, **même si leur fixation et enregistrement ont été effectués avec le consentement de la personne en question** (« revenge porn »).

Les peines encourues sont plus lourdes dans certains cas, notamment lorsque les faits sont commis par la ou le conjoint, concubin, partenaire lié à la personne victime lié par un PACS. Les peines s'élèvent alors à 2 ans d'emprisonnement et à 60 000€ d'amende.

Exemple : *Pierre a diffusé sur les réseaux sociaux les photos intimes que Valentin lui avait envoyées lorsqu'ils étaient en couple, sans que ce dernier n'ait donné son consentement pour cela.*

LA DIFFUSION DE MESSAGES CONTRAIRES À LA DÉCENCE

Article R624-2 du Code pénal

Le fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics des messages contraires à la décence est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe (750€ d'amende). Est puni de la même peine, le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages.

Exemple : *Camille a reçu dans son casier des photos issues d'un magazine pornographique de la part d'un ou d'une de ses collègues.*

L'INJURE NON-PUBLIQUE

Article R625-8-1 du Code pénal

L'injure* non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe (amende de 1 500€). Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap. L'injure non-publique n'est donc pas forcément une violence sexiste.

**L'injure est une parole, un écrit ou une expression de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. L'injure ne comporte pas l'affirmation d'un fait précis et objectivement vérifiable, mais seulement une allégation outrageante.*

On parle d'injure non publique dans les situations où :

- **L'injure est prononcée directement par l'auteur·e à la personne victime sans que personne d'autre n'en soit témoin** (par exemple, dans un SMS)
- **L'injure est prononcée devant quelques personnes rassemblées pour les mêmes intérêts** (exemple : les collègues de travail) **que la personne victime de l'injure soit présente ou non**

Exemple : Moïse a reçu un mail de la part d'un de ses collègues, le traitant de « sale pédé »

Zoom sur le consentement

DÉFINITION

« **Acte libre de la pensée par lequel on s'engage entièrement à accepter ou à accomplir quelque chose.** »

Centre National des Ressources Textuelles et Lexicales

Une violence sexuelle ou sexiste est un comportement ou un propos imposé à la personne victime des faits. Si cela lui a été imposé, cela signifie alors qu'elle n'a pas donné son autorisation à être réceptif d'un tel agissement. Il y a donc une violation du consentement.

Le non-consentement peut être...

VERBAL

(propos, écrits)

NON-VERBAL

(silences, comportement d'évitement, regards...)

LES DEUX

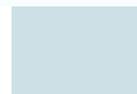
à la fois

Aux yeux de la loi, ce n'est pas parce qu'une personne n'a pas verbalement dit « non » qu'elle a donné son consentement.

et pour être **VALIDE**, le consentement doit être

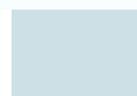
ENTHOUSIASTE

La personne doit avoir le désir et le souhait de réaliser l'acte. Lui demander est la seule manière de savoir réellement si cela est le cas ou non.



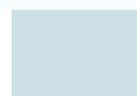
SPÉCIFIQUE

La personne doit souhaiter participer à tout ce qu'elle s'apprête à entreprendre. Par exemple, une personne peut accepter d'en embrasser une autre sans vouloir avoir de relation sexuelle avec cette dernière.



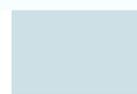
LIBRE ET ÉCLAIRÉ

La personne doit être libre d'exprimer, sans pression ni manipulation son souhait. Le consentement doit être donné de manière éclairée, ce qui n'est pas le cas à suite d'une consommation excessive d'alcool ou de stupéfiants.



INFORMÉ

La personne doit être en mesure de réaliser l'acte en étant informée des différents risques que cela implique.



RÉVERSIBLE

La personne doit avoir la possibilité de se rétracter car cela est son droit. Elle peut donc changer d'avis à tout moment. Ce n'est pas parce qu'elle a exprimé un souhait hier qu'il est toujours valable aujourd'hui.

LES DISCRIMINATIONS

Dans le langage commun, une discrimination fait souvent écho à un comportement insultant, dévalorisant qui, aussi violent soit-il, n'est pas considéré aux yeux de la loi comme une discrimination en tant que telle. Selon la définition du Défenseur des droits, **une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi.**

La discrimination

DÉFINITION

Dans une situation définie par la loi (accès à un emploi, à un logement, à l'éducation...), action d'infliger un traitement défavorable à une personne au regard d'un critère défini par la loi (genre, âge, handicap...).

CRITÈRES

1. Traitement défavorable
2. Fondé sur un critère défini par la loi
3. Dans le cadre d'une situation visée par la loi (voir p.18-19)

ARTICLES DE LOI

Articles 225-1 et suivants du Code pénal et L.131-1 du Code général de la fonction publique :

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de [l'un des critères mentionné page suivante], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [mentionnés page suivante], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés [page suivante] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

PEINES ENCOURUES

Pour les cas généraux, la personne à l'origine des faits risque une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende.

Dans le cas où la situation de discrimination émane d'une ou d'un agent public et que cette même personne a commis des faits dans le cadre de ses fonctions, les peines encourues peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende.

EXEMPLES

- *Ilona avait été acceptée pour participer à une formation mais cette dernière a finalement été refusée après qu'elle ait envoyé sa carte d'identité mentionnant un prénom masculin (discrimination directe)*
- *Sofiane vient d'arriver en France et postule à une offre d'emploi dont les missions sont similaires à celles qu'il effectuait auparavant dans son pays d'origine. Il est écarté de la liste des candidates et candidats potentiels du fait qu'il n'ait pas été diplômé d'une université française (discrimination indirecte)*

Le harcèlement discriminatoire

ARTICLE DE LOI

Article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique peut suffire.

PEINES ENCOURUES

Bien que le harcèlement discriminatoire ne soit pas une infraction pénale, certaines situations peuvent également relever du délit de harcèlement moral ou de discrimination, lorsque l'intention de l'auteur de commettre de tels faits peut être établie. Ainsi, outre d'éventuelles sanctions disciplinaires par l'employeur, la discrimination est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende. Le harcèlement moral est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende.

Quels agissements, lorsqu'ils sont fondés sur un motif prohibé, peuvent conduire à une situation de harcèlement discriminatoire ?

- Blagues ou plaisanteries
- Propos déplacés, incivilités, brimades
- Mise à l'écart du collectif
- Changement d'affectation inexplicable
- Reproches sans lien avec le travail effectué
- Fixation d'objectifs irréalisables
- Surcharge de travail ou sous-occupation
- Attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences
- Dévalorisation du travail
- Refus ou retard dans la mise en œuvre de l'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap, etc.

CRITÈRES

1. Agissement à l'encontre d'une personne
2. Lié à un motif prohibé par la loi
3. Qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité, ou de dégrader l'environnement de travail

EXEMPLES

- *A son arrivée dans un nouveau service, les collègues de Kamala lui font des « blagues » sur l'Inde en référence à ses origines*
- *Depuis que Luis a parlé de sa transidentité, un de ses chefs ne lui donne plus de dossier à traiter*

Les critères visés par la loi

Critères issus de textes internationaux ou européens

- Âge
- Sexe
- Origine
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- Grossesse
- Etat de santé
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Opinions philosophiques
- Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée

Critères relevant de la seule législation française

- Situation de famille
- Apparence physique
- Nom
- Mœurs
- Lieu de résidence
- Perte d'autonomie
- Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Domiciliation bancaire
- Qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte

Les domaines visés par la loi

Les domaines reconnus par la loi

- L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement
- La rémunération, les avantages sociaux
- L'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs)
- L'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux)
- L'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie)
- L'accès à la protection sociale
- L'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)

Les situations spécifiques assimilées à des discriminations

Au fil du temps, le législateur a choisi d'assimiler certaines situations à des discriminations. Dans ces hypothèses, listées ci-après, doivent être caractérisées des circonstances de fait sans qu'il soit nécessaire de faire expressément référence à un critère particulier.

- Le refus d'inscription à la cantine lorsque ce service existe
- Le refus d'accès aux soins de santé
- Le refus de souscription d'un contrat d'assurance ou la prise en compte dans le calcul des primes et des prestations ayant pour effet des différences en matière de primes et de prestations adressé(e) à un donneur d'organes, de cellules ou de gamètes
- Le refus d'inhumation à raison des croyances ou du culte du défunt / de la défunte ou des circonstances qui ont accompagné sa mort
- Les inégalités de traitement, représailles ou mesures de rétorsion liées :
 - A l'exercice du droit de grève
 - A l'exercice des activités mutualistes
 - A l'exercice des fonctions de juré
- Au refus opposé par un·e salarié·e à une affectation sur un poste situé dans un pays incriminant l'homosexualité
- Au refus ou à l'acceptation de subir des faits de bizutage
- Au fait d'être « lanceur / lanceuse d'alerte »

LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est une violence fondée sur des **rapports de domination et d'intimidation** qui a pour objet ou effet une **dégradation des conditions de vie de la victime et un impact sur sa santé physique ou psychique**.

Le harcèlement, qu'il soit **sexuel ou moral**, s'exerce dans toutes les sphères de la vie : **sphère privée** (dans le couple, en famille), **sphère professionnelle** (qu'il y ait un lien hiérarchique ou non), **sphère sociale** (associatif, sportif, dans la rue, etc.).

Le harcèlement scolaire

ARTICLES DE LOI ET DÉFINITION

L. 111-6 du code de l'éducation et Article 222-33-2-3 du code pénal

Aucune ou aucun élève ou étudiant ne doit subir de faits harcèlement résultant de propos ou comportements, commis au sein de l'établissement d'enseignement ou en marge de la vie scolaire ou universitaire et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de dégrader ses conditions d'apprentissage.

Constituent un harcèlement scolaire les faits de harcèlement moral définis aux quatre premiers alinéas de l'article 222-33-2-2 lorsqu'ils sont commis à l'encontre d'un élève par toute personne étudiant ou exerçant une activité professionnelle au sein du même établissement d'enseignement.

Les faits de harcèlement concernés :

- Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours ;
- Lorsqu'ils ont été commis sur un·e mineur·e ;
- Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur·e ;
- Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

PEINES ENCOURUES

Le harcèlement scolaire est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende, lorsqu'il a causé une Incapacité totale de travail (ITT) inférieure ou égale à 8 jours. Même lorsqu'il n'a pas causé d'ITT, cette sanction est applicable. Les peines encourues peuvent être de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000€ d'amende lorsque les faits ont causé une ITT supérieure à 8 jours. Dans le cas où la personne victime aurait tenté de se suicider ou s'est suicidée à cause du harcèlement scolaire, la peine encourue est de 10 ans d'emprisonnement et 150 000€ d'amende.

CRITÈRES

1. Une répétition d'actes
2. Violents (Rapport de force et de domination entre un·e ou plusieurs étudiant·es et un·e ou plusieurs victimes)
3. Se déroulant au sein de l'établissement ou en marge de celui-ci (ex : sur internet)

EXEMPLES

- *Intimidations, insultes, moqueries, menaces en face à face ou en ligne*
- *Propagation de rumeurs*
- *Piratage de compte et/ou usurpation d'identité digitale*
- *Sexting non-consenti (i.e., échange de contenus à caractère sexuel par SMS ou message)*

Le harcèlement revêt des aspects différents en fonction de l'âge et du genre. Il se fonde généralement sur le rejet de la différence et sur la stigmatisation de caractéristiques vraies ou présumées telles que :

- L'apparence physique (poids, taille, couleur ou type de cheveux...)
- Le genre, l'identité de genre (une personne jugée « efféminée » ou trop masculine)
- L'orientation sexuelle vraie ou supposée
- Le handicap physique ou mental, les troubles psychiques
- Les troubles de la communication affectant la parole (bégaiement, bredouillement...)
- L'appartenance à un groupe social, culturel ou religieux particulier
- Les centres d'intérêts différents

Le harcèlement moral

ARTICLES DE LOI ET DÉFINITION

Article 222-33-2 du Code pénal et Article L.133-2 du Code général de la fonction publique

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni par la loi.

L'infraction est également constituée :

- 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 ;
- Lorsque ces 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.

Les situations de harcèlement moral doivent faire l'objet de sanctions prises par l'employeur. Elles peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires telles qu'une mutation, une mise à pied ou un licenciement.

PEINES ENCOURUES

Le harcèlement moral est un délit punissable d'un an de prison et de 15 000€ d'amende. Cette peine peut être portée à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende si la victime a subi une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours ou dans le cas de certaines circonstances aggravantes.

Si des faits de harcèlement moral ont lieu au sein du couple, la personne auteure du harcèlement encourt une peine de 3 ans de prison et de 45 000€ d'amende.

CRITÈRES

1. Une répétition d'actes*
2. Qui dégradent les conditions de travail (matérielles comme psychologiques)
3. Provoquant une atteinte aux droits, à la dignité, une altération de la santé et la compromission de l'avenir professionnel

**La qualification de harcèlement moral s'effectue après constatation d'actes répétés en lien avec des pratiques relationnelles, d'isolement, persécutrices, punitives, des injonctions paradoxales.*

EXEMPLES

- *Propos injurieux, comportement déplacé de la part d'un ou d'une collègue ou responsable hiérarchique*
- *Déplacement de local ou bureau pour un endroit exigu et suppression des tâches ou missions*
- *Surveillance excessive, vérifications incessantes du travail dans le but de chercher l'erreur*
- *Retrait du statut de cadre ou rétrogradation*
- *Retrait des outils de travail (ordinateur, boîte mail, téléphone...)*
- *Attribution de tâches sans lien avec le poste occupé*

Le cyberharcèlement

ARTICLE DE LOI ET DÉFINITION

Article 222-33-2 du Code pénal

Le cyberharcèlement est une circonstance aggravante du harcèlement moral.

Il désigne le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale (...) lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

Depuis le 31 mars 2024, lorsqu'un crime ou un délit est précédé, suivi ou accompagné de faits de harcèlement sexuel ou moral commis sur internet, la plainte en ligne doit être adressée au tribunal judiciaire de Paris.

L'infraction peut être commise par une seule personne ou par un groupe de personnes, sans que chacune d'elle n'ait agi de manière répétée.

CRITÈRES

1. Une répétition d'actes
2. Intentionnels
3. Réalisés dans un cadre public ou restreint
4. Sur internet

EXEMPLES

- *Intimidations, insultes, moqueries ou menaces en ligne*
- *Piratage de compte et/ou usurpation d'identité digitale*
- *Création d'un groupe, d'une page ou d'un sujet de discussion sur un réseau social à l'encontre d'une personne*
- *Publication de photo ou vidéo embarrassante ou humiliante de la victime*
- *Sexting non-consenti, chantage à la webcam*
- *Porno-divulgation*

PEINES ENCOURUES

Dans le cas où la personne à l'origine du cyberharcèlement est majeure et âgée de plus de 15 ans, elle risque 2 ans de prison et 30 000€ d'amende. Si la victime est mineure, les peines peuvent aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende. Dans tous les cas, les auteur-es de cyberharcèlement encourrent une peine complémentaire qui consiste à les bannir de la plateforme en ligne (exemple : un réseau social) à partir de laquelle ils ont commis l'infraction. Dès qu'ils sont informés de cette condamnation, les fournisseurs d'accès au service en ligne concerné doivent bloquer les comptes de l'auteur-e du cyberharcèlement et faire en sorte qu'il ne puisse pas en créer de nouveaux. Ce bannissement est valable pour une durée maximale de 6 mois mais la période peut être portée à un an en cas de récidive.

Dans les autres cas :

Type de faits	Peine encourue	Circonstances aggravantes
Injure ou diffamation publique	Amende de 12 000€	
Atteinte au droit à l'image	1 an d'emprisonnement et 45 000€ d'amende	Si les faits sont commis par la ou le conjoint ou qu'ils présentent un caractère sexuel, les peines sont portées à 2 ans d'emprisonnement et 60 000€ d'amende
Diffusion de contenu à caractère pornographique d'un mineur	5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende	
Usurpation d'identité	1 an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende	Si les faits sont commis par le ou la conjointe de la victime, ils sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende

Le harcèlement sexuel

ARTICLE DE LOI ET DÉFINITION

Article 222-33 du Code pénal et Article L.133-1 du Code général de la fonction publique

Le harcèlement sexuel est 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. **Est assimilé au harcèlement sexuel, 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.**

PEINES ENCOURUES

Le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende.

Les peines encourues sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende en cas de circonstance aggravante, comme, entre autres, lorsque l'acte est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou sur une personne très vulnérable du fait de son âge, d'une maladie physique ou mentale, d'un handicap, d'un état de grossesse apparent ou connu par l'auteur des faits.

Dans le cas du harcèlement sexuel au travail, l'intentionnalité n'est pas prise en compte, à la différence du harcèlement sexuel hors de la sphère professionnelle. Autrement dit, il n'est pas nécessaire de démontrer que l'auteur-e des faits de harcèlement prohibé à la volonté d'harcéler sa victime.

Le harcèlement n'est pas de la séduction : dans un rapport de séduction, le ressenti est positif et la situation est consentie.

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental, appelé aussi harcèlement d'ambiance. Dans ce cas spécifique, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

CRITÈRES

Situation de répétition

1. Propos ou comportements répétés
2. Ayant des conséquences sur la dignité ou crée une situation hostile, intimidante, offensante

CRITÈRES

Situation de pression grave

1. Pression grave unique ou répétée
2. Dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

EXEMPLES

- Raconter à plusieurs reprises des « blagues » sexistes ou à connotation sexuelle mettant mal-à-l'aise
- Poser à plusieurs reprises des questions personnelles de nature sexuelle
- User de chantage pour l'obtention d'une promotion, une titularisation, une bonne note en échange d'une relation sexuelle

PARTIE 2

COMMENT AGIR ?

Comment agir ?

Les conseils qui s'appliquent à toutes et tous

1. JE ME MONTRE EXEMPLAIRE

Il est attendu de tous et toutes que nous agissions dans le respect de l'autre. La première manière de pouvoir agir à notre échelle individuelle, en tant qu'étudiant, étudiante ou personnel de l'établissement est de se montrer exemplaire. Ainsi, il est important de veiller à **ne pas commettre d'agissement ou d'outrage sexiste, à ne pas faire de remarque à une personne au sujet de son apparence physique...** Il est indispensable également de prêter attention à ne **pas pointer du doigt la différence de l'autre, à ne pas infliger un traitement différent à une personne** au regard de son genre, de son identité de genre, de sa religion, de son opinion politique, de son orientation sexuelle... Et pour que l'on puisse toutes et tous s'épanouir dans un environnement sain, il est primordial de **respecter la notion de consentement** de chacun et chacune. De manière générale, tous ces conseils sont à appliquer au quotidien, dans le domaine privé comme professionnel, que ce soit sur nos campus ou sur nos activités en ligne.

2. JE FAIS PREUVE D'ATTENTION AUX SIGNAUX FAIBLES

La construction d'un environnement sain passe par l'attention que l'on porte à l'autre. Cela passe ainsi par prêter attention aux changements soudains de comportements. Par exemple :

- *Un ou une collègue qui avait l'habitude de participer aux temps de pause déjeuner ou pause café et qui ne vient plus ;*
- *Un ou une collègue de promotion qui supprime tous ses comptes sur les réseaux sociaux alors qu'il ou elle avait l'habitude d'y avoir une activité régulière ;*
- *Un ou une étudiante de notre entourage qui ne souhaite plus du tout participer aux soirées organisées par les associations étudiantes ;*
- *Une personne qui est de moins en moins présente en cours...*

L'idée n'est pas de faire preuve d'intrusion dans la vie privée des personnes qui nous entourent mais de s'assurer qu'elles ne sont pas victimes d'un quelconque type de violence. Demander à l'autre comment il ou elle se sent peut être ainsi verbalisé par une question telle que : « *J'ai observé récemment chez toi des changements et cela m'inquiète. Se passe-t-il des choses au travail ou à la faculté qui te mettent en difficulté ?* ». Cela peut également être formulé sur la base d'une proposition d'aide à l'autre : « *Je suis là si tu en ressens le besoin* ».

3. J'INFORME DE LA SITUATION

Dans le cas où vous soupçonneriez une personne d'être victime de violence, il est important d'alerter de la situation, l'idée étant de pouvoir agir le plus tôt possible. Toutefois, cette alerte doit se faire en bonne et due forme : si vous êtes étudiant ou étudiante de l'université, n'hésitez pas à vous rapprocher d'un personnel de l'établissement : personnel administratif, enseignant ou enseignante, responsable d'année, professionnel·le de santé, cellule d'écoute et de signalement. Si vous êtes agent ou agente de l'établissement, n'hésitez pas à faire état de la situation à votre responsable hiérarchique, à un ou une assistante de prévention, à la médecine du travail ou à la cellule d'écoute et de signalement. Attention, il est important de garder en tête que la divulgation d'une telle situation doit rester confidentielle à ce stade : l'auteur·e présumé·e des faits est toujours considéré·e comme présumé·e innocent·e et quand bien même la situation s'avère réelle, la personne victime des faits ne souhaite peut-être pas que son entourage soit informé de la situation.

En tant que personne victime des faits : comment agir ?

Avant toute chose, il est important de préciser que l'on réagit tous et toutes différemment et que dans une situation de violence quelle qu'elle soit, nous réagissons comme nous le pouvons.

1. JE NE RESTE PAS SEUL-E FACE À LA SITUATION

En tant que personne victime d'une situation de violence sexiste ou sexuelle, de harcèlement ou de discrimination, il est important de se rapprocher dès que possible des personnes spécialisées sur ces questions qui sauront vous accompagner au mieux face à la situation vécue.

Dans un premier temps, n'hésitez pas à vous rapprocher d'une ou d'un professionnel de santé, en interne ou en externe à l'établissement. En cas d'agression sexuelle ou de viol, vous avez la possibilité d'aller consulter des professionnel·les de santé (médecins, consultations aux urgences notamment UGOMPS, voir p.42) afin de réaliser des examens médicaux qui pourront par la suite vous servir de preuves en cas de procédure pénale.

Concernant les services internes à Nantes Université :

- En tant qu'étudiante ou étudiant, vous avez la possibilité de prendre contact avec le **Service de santé des étudiants (SSE)** de votre ville (Nantes, La Roche-sur-Yon, Saint-Nazaire, Laval, Le Mans). *Pour plus de renseignements, rendez-vous p.37*
- En tant que personnel de l'établissement, vous pouvez prendre contact avec la **Médecine du travail (MPPU)**. Un rendez-vous vous sera proposé avec un médecin ou une infirmière. *Pour plus de renseignements, rendez-vous p.38*
- Si la situation implique une situation de violence perturbant le bon fonctionnement de votre vie professionnelle ou étudiante, vous pouvez également prendre contact avec la **Cellule d'écoute et de signalement** afin de faire cesser les agissements. Le dispositif est ouvert aux personnels comme aux étudiants et étudiantes. *Pour plus de renseignements, rendez-vous p.35*

2. JE CONSULTE MES DROITS

En tant que personne victime d'une situation de violence sexiste ou sexuelle, de harcèlement ou de discrimination, vous avez des droits. Pour tous les faits mentionnés précédemment dans la partie 1 de ce document, il vous est possible de **porter plainte** auprès d'un commissariat de police ou de gendarmerie. Sachez qu'il n'est pas autorisé aux agents et agentes des forces de l'ordre de vous refuser un dépôt de plainte.

Comme susmentionné, si les faits subis ont pour conséquence de perturber le bon déroulement de votre environnement professionnel ou étudiant, vous pouvez prendre contact avec la Cellule d'écoute et de signalement de Nantes Université. Le binôme d'écoutes vous renseignera sur les possibilités qui s'offrent à vous au regard de la situation rencontrée. Il vous sera, entre autres, proposé de faire remonter votre témoignage à la connaissance de la Direction générale de l'université afin que, si vous y consentez, les faits fassent l'objet d'une analyse juridique. Si l'établissement est en mesure d'agir, deux types de mesures pourront être posées : des mesures temporaires de protection et des mesures administratives qui peuvent sanctionner la personne à l'origine des faits.

L'accompagnement psycho-juridique par France Victimes 44

Si vous avez vécu une **situation de violence sexuelle et/ou sexiste** et que **vous résidez sur Nantes et alentours**, vous avez la possibilité de vous faire accompagner psychologiquement et/ou juridiquement par l'association France Victimes 44 de Nantes. Un binôme de professionnel-les juriste et psychologue vous proposera un rendez-vous dans les deux semaines suivant la prise de contact.

Comment en bénéficier ?

Pour cela, prenez contact avec la Cellule d'écoute et de signalement. Un rendez-vous vous sera proposé par le dispositif qui vous mettra en relation avec l'association.

Retrouvez les contacts du dispositif p.35

Les consultations avec des avocates spécialisées du Barreau de Nantes

Depuis le mois de septembre 2024, Nantes Université a conventionné avec le Barreau des avocats de Nantes afin de permettre à sa population étudiante et à son personnel, des consultations gratuites auprès de spécialistes du droit à ce sujet.

Les avocates et avocats qui interviennent sont identifiés par l'Ordre des avocats pour leur sensibilisation et leur expertise au sujet des violences sexistes et sexuelles, ainsi que pour leurs connaissances sur les problématiques d'identité de genre, de racisme, d'antisémitisme et de toutes formes de discrimination. Ces intervenants et intervenants apportent des renseignements, des conseils de nature juridique et assureront une orientation en fonction des besoins et des souhaits de la personne ayant demandé une consultation.

Les entretiens sont confidentiels et se déroulent de 14h à 16h chaque quinzaine (hors vacances universitaires) dans les locaux de la Maison des Services Universitaires (110 Bd Michelet à Nantes). La durée d'un entretien est fixée à 30 minutes.

Pour connaître les dates des permanences, scannez ce QR code ou rendez-vous sur la page <https://www.univ-nantes.fr/universite/vision-strategie-et-grands-projets/consultations-gratuites-avec-des-avocates-et-avocats-specialises>



Comment en bénéficier ?

Pour cela, prenez contact avec la Cellule d'écoute et de signalement **par téléphone**.

Retrouvez les contacts du dispositif p.35

En externe à l'établissement, de nombreuses associations et/ou organismes peuvent vous accompagner dans les situations de violences vécues. Un répertoire des contacts vous est proposé à partir de la p.40.

En tant que témoin ou collègue lorsque l'on m'a confié une situation de violence : comment agir ?

1. J'ORIENTE VERS LES PERSONNES RESSOURCES

En tant que collègue de travail ou de promotion, vous pouvez être réceptionnaire du témoignage d'une personne de votre entourage professionnel et/ou étudiant. Vous pouvez même avoir été témoin des faits. Dans ce cas précis, si et seulement si vous vous en sentez capable et que cela est votre souhait, il est important de se montrer disponible envers la personne victime des faits. Il ne s'agit pas ici de lui demander de vous relater l'entièreté de la situation vécue (notamment car la personne sera amenée à verbaliser à plusieurs reprises son témoignage, ce qui est déjà très difficile pour elle) mais de l'orienter vers des professionnel·les de santé et de soin afin de lui permettre, dans un premier temps, une prise en charge médicale et/ou psychologique.

Votre accompagnement peut se concrétiser par l'aider à prendre contact avec les différents services compétents au regard de sa situation, qu'ils soient internes ou externes à Nantes Université.

La liste des contacts ressources est disponible à partir de la p.34 de ce guide.

2. JE FAIS ATTENTION À MOI

Être réceptionnaire d'un témoignage d'une situation de violence peut s'avérer être difficile. Il est primordial dans chaque situation que l'on rencontre, de prendre soin de soi et de ne pas se mettre en danger. Si une situation nous affecte, nous touche personnellement, il est nécessaire de prendre du recul et d'en échanger avec des personnes professionnelles qui sauront prendre le relais.

3. ET SI JE SUIS TÉMOIN DES FAITS ?

Si vous êtes témoin d'une situation de violence, vous êtes invité·e à réaliser un témoignage des faits auxquels vous avez assistés. Pour cela, prenez contact avec la Cellule d'écoute et de signalement.

En tant que personne témoin des faits, n'oubliez pas de prendre soin de vous. Assister à une scène de violence peut être un choc et avoir des conséquences sur votre santé.

4. SI JE SUIS LE OU LA RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE DE CETTE PERSONNE, COMMENT DOIS-JE PROCÉDER ?

Si vous êtes responsable hiérarchique de la personne victime des faits, **il est dans votre devoir d'en référer à la direction de votre service, laboratoire ou composante**. Ce sera au personnel de direction d'agir par la suite (voir p.30).

En tant que personnel de direction de service, de laboratoire ou de composante : comment agir ?

1. JE PRENDS ACTE DES FAITS

En tant que personnel de direction de composante, de laboratoire ou de service, vous pouvez être amené-e à être la première personne à qui des faits de violence sont confiés. Il **est de votre rôle de prendre acte de la révélation des faits en vue de veiller à la sécurité de la personne victime**. Lors de ce temps d'échange, **il est nécessaire de prendre autant de notes que possible**, l'idée étant de pouvoir garder une trace des événements tels qu'ils vous ont été rapportés. Ces écrits peuvent être des documents importants à fournir par la suite aux personnes en charge de la suite de la procédure de recueil et de traitement du signalement.

Lorsque cela est possible, vous pouvez procéder à ce temps d'échange en compagnie du personnel de direction adjointe, du ou de la secrétaire générale. L'idée étant de réaliser l'entretien de la manière qui vous semble la plus judicieuse, tout en gardant à l'esprit que la **révélation de tels faits se doit notamment de rester la plus discrète possible**, d'autant plus si cela est le souhait de la personne signalante.

2. J'ORIENTE POUR UNE PRISE EN CHARGE

Au cours de l'échange, vous orientez la personne signalante vers les services ressources qu'elle peut mobiliser au regard de sa situation :

- Pour une prise en charge médicale : Si la personne signalante est étudiante, redirigez-la vers le **Service de santé des étudiants** (SSE). Si elle est personnel de l'université, invitez-la à prendre contact avec la **Médecine du travail** (MPPU). **Cette prise en charge médicale est valable aussi bien pour la personne signalante que pour la personne présumée auteure des faits.**
- Si les faits ont lieu dans le cadre universitaire ou perturbent le bon fonctionnement de l'environnement étudiant ou professionnel : Vous pouvez orienter la personne signalante vers la **Cellule d'écoute et de signalement**.

En tant que personnel de direction, la personne signalante peut vous confier sa crainte de partager les faits avec d'autres personnes de l'établissement. Cette incertitude est normale : dans une situation de violence, il peut s'avérer difficile de revenir sur les événements, de se confier sur des faits aussi personnels. Cependant, il est primordial d'insister sur le fait que le **premier temps d'échange avec la Cellule d'écoute et de signalement de l'université est confidentiel. Aucune action n'est entreprise sans le consentement de la personne signalante**. Il est cependant très important qu'elle puisse venir à la rencontre de professionnel·les de l'écoute, extérieures à votre environnement de travail.

La crainte des représailles post-remontée des faits est également un des facteurs les plus souvent évoqués dans les situations où les personnes signalantes hésitent à faire remonter un signalement. Dans ces cas-là, il est nécessaire de **rassurer la personne signalante en lui indiquant que les autorités de traitement seront vigilantes ce qu'aucun fait de représailles n'ait lieu**. Si tel était le cas, de nouvelles mesures de protection et/ou administratives pourront ainsi être déployées, dans le but de mettre un terme à la situation de violence.

La répétition des faits est un exercice qui peut s'avérer extrêmement coûteux pour la personne victime, c'est pourquoi l'orientation pour une prise en charge par des professionnel·les de santé et de l'écoute est très importante.

3. JE GARDE UNE TRACE DES FAITS QUI ME SONT CONFIS

Afin que les faits que vous relaterez soient les plus exacts possibles, il est indispensable de garder une trace écrite des éléments qui vous auront été confiés. Post-entretien avec la personne signalant les faits, vous pouvez rédiger un récit détaillant la chronologie des faits subis et/ou vus (paroles, gestes, comportements, etc.) avec autant de détails que possible (dates ou périodes, lieux et témoins éventuels...). Vous pouvez y joindre les éléments que vous avez en votre possession fournies par la personne signalante pouvant constituer des preuves essentielles à l'instruction de la situation (écrits réalisés par l'auteur-e des faits, objets envoyés, certificats médicaux...). **Chaque entretien réalisé avec la personne signalante doit faire l'objet d'un compte-rendu écrit et détaillé.**

4. J'INFORME L'ÉTABLISSEMENT DES FAITS QUE JE VIENS DE RECUEILLIR

Les situations de violences sexuelles ou sexistes, de harcèlement ou de discrimination peuvent être juridiquement qualifiées de **délit** (voire de **crime** dans le cas d'un viol). Ces faits peuvent avoir également de lourdes conséquences sur l'environnement professionnel ; il est ainsi dans votre devoir de partager ces faits avec l'établissement dans les meilleurs délais. Pour cela, vous pouvez vous rapprocher de la Cellule d'écoute et de signalement ou vous adresser directement à la Direction Générale des Services et la Direction des Affaires Juridiques (DAJ).

5. JE PROCÈDE AU TRAITEMENT DE LA SITUATION AVEC LA DGS ET LA DAJ

Que le signalement ait été recueilli par vos soins ou par la Cellule d'écoute et de signalement, un traitement de la situation sera apporté à la situation.

Dans un cas de VSS, de harcèlement ou de discrimination, le traitement du signalement se fait en collaboration entre vous, la DGS et la DAJ de Nantes Université. Des temps d'échange seront organisés : d'une part avec la personne signalante, d'autre part avec la personne mise en cause et enfin, avec les éventuels témoins. Les entretiens peuvent avoir lieu en présentiel ou par visioconférence. Les personnes reçues en entretien sont systématiquement informées qu'elles peuvent être accompagnées de la personne de leur choix (représentant-e du personnel ou représentant-e étudiant-es, collègue de travail ou de promotion...). Les entretiens font l'objet d'un compte-rendu écrit. La personne entendue peut y apporter tout commentaire ou toute correction. Le compte-rendu ne sera adressé qu'à la personne auditionnée, à qui il appartient, si elle le souhaite, de le transférer à la personne qui l'accompagnait pendant l'entretien.

Dans ces situations de violence, des mesures temporaires d'éloignement et de protection peuvent être mises en place : aménagement du temps et/ou des modalités de travail, interdiction temporaire d'accès aux locaux... En parallèle, des mesures administratives peuvent être déployées : entretien de recadrage, courrier de recadrage, enquête administrative, proposition de procédure disciplinaire à la Présidente, signalement au Procureur de la République...

Dans certains cas, il est aussi possible qu'aucune mesure ne soit mise en place, notamment par exemple lorsque les faits ne sont pas avérés, lorsque la personne signalante ne le souhaite pas ou que la personne mise en cause a quitté l'établissement.

Pour plus d'informations sur le traitement des signalements, vous pouvez consulter la charte en annexe de ce guide.

6. JE RESTE EN CONTACT AVEC LES PERSONNES CONCERNÉES PAR LE SIGNALEMENT

En tant que personnel de direction à qui les faits ont été confiés, vous êtes la personne, au sein même de l'environnement professionnel, à être potentiellement quotidiennement en contact avec les personnes concernées par le signalement. Il est ainsi de votre devoir de garder une neutralité dans votre comportement, notamment envers la personne dont le comportement a été mis en cause. Vous représentez également une des personnes à qui il advient partiellement la charge du traitement de la situation (en collaboration avec la DAJ et la DGS). Informez bien les personnes concernées par le signalement que le traitement d'un cas de violence peut paraître long. Accordez-leur un temps d'échange dès que vous l'estimez nécessaire ou qu'il vous en est fait la demande : en effet, si de nouveaux faits venaient à avoir été subis, il est indispensable que vous en soyez informé·e. Il est possible qu'au regard de la temporalité des faits, des événements professionnels et/ou universitaires importants surviennent pendant le temps de traitement de la situation (passage d'examens par exemple), aussi bien du côté de la personne signalante que la personne mise en cause dans le signalement. Dans ces cas-là, tenez informées la DGS et la DAJ de ces impératifs temporels afin qu'ils puissent être considérés dans les plus brefs délais.

7. JE FAIS DE LA PRÉVENTION

En tant que personnel de direction de composante, laboratoire ou service, vous avez la possibilité de mettre en place différents types de sensibilisation dans le but de prévenir d'éventuelles nouvelles situations de VSS, de harcèlement et/ou de discrimination. Ces actions peuvent être réalisées avec l'appui par exemple des référent·es égalité femme-homme des laboratoires et des pôles ou de la Direction du Développement Social, de la Prévention et de la Sécurité (DDSPS).

Et dans le cas où une personne concernée par un signalement n'est pas agente ou étudiante de Nantes Université ?

Dans le cas d'un environnement multi-tutelles, il est possible qu'un même signalement concerne plusieurs personnes dont les employeurs sont différents (CNRS, INSERM...). Dans le cas où l'une des personnes concernées (personne signalante ou personne dont le comportement est mis en cause) travaille pour Nantes Université, la Cellule d'écoute et de signalement est compétente pour la recevoir. En ce qui concerne le traitement, si la personne présumée auteure des faits est agente de Nantes Université, le traitement du signalement se fera en interne à l'établissement. Si ce n'est pas le cas, une prise de contact avec l'employeur sera réalisée afin de le tenir informé des faits et qu'un traitement soit posé.

Dans le cas où un signalement fait état d'une situation de violence dans le cadre universitaire ou professionnel par une personne extérieure à Nantes Université (encadrant·e de stage ou de thèse, partenaire extérieur dans le cadre d'un projet...), il est également possible de faire état de la situation à la Cellule d'écoute et de signalement. Comme susmentionné, le traitement se réalisera en informant l'employeur de la personne présumée auteure des faits. Différentes mesures peuvent être prises : suspension du contrat en cours, aménagement des modalités de travail, repositionnement sur un autre site...

Et à l'université, quelles sanctions ont été prononcées ?

Tout d'abord, il est important de distinguer la sanction disciplinaire et la sanction pénale.

Ces deux types de sanctions ne poursuivent pas le même objectif et ne sanctionnent pas les mêmes faits. **La sanction disciplinaire vise à maintenir l'ordre et le respect des règles internes à l'Université ainsi qu'à sanctionner un comportement ayant troublé le bon fonctionnement** là où la **sanction pénale relève de la justice et s'applique en réponse à des comportements relevant des infractions prévues par le code pénal.**

Ensuite, afin d'assurer une **conformité entre la sanction prononcée et la politique de tolérance zéro adoptée par la Présidente de Nantes Université en matière de violences sexistes et sexuelles et de discrimination de toute nature**, les membres des sections disciplinaires ont pu recevoir une formation aux procédures disciplinaires dans le cadre de la lutte contre les VSS.

Les sanctions s'appliquent à l'ensemble de la communauté universitaire, qu'il s'agisse des étudiant-es, des enseignant-es ou du personnel administratif.

Les sanctions varient en fonction de la nature et de la gravité des faits mis en cause.

A Nantes Université, par exemple, pour la propagation d'une rumeur à caractère diffamatoire d'un-e étudiant-e à l'égard de deux autres étudiant-es, la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers a prononcé **l'exclusion temporaire de l'étudiant-e pour une durée de six mois dont trois mois fermes.**

Pour des faits relevant de **violences sexistes et sexuelles** commises par un enseignant à l'encontre d'étudiantes, la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants et des enseignantes chercheur-es a prononcé **l'interdiction définitive d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur** à son encontre.

Enfin, la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers a estimé proportionnée de prononcer **une exclusion temporaire de deux ans dont six mois fermes** à l'encontre d'un étudiant de Nantes Université ayant eu un **comportement inadapté** auprès d'une étudiante extérieure lors d'une soirée organisée par une autre université.

PARTIE 3

LES

RESSOURCES

La Cellule d'écoute et de signalement

DESCRIPTION

La Cellule d'écoute et de signalement est un dispositif **interne** à Nantes Université, consultable pour toutes les situations de violence quelles qu'elles soient, ayant pour conséquence le bon déroulement de la vie professionnelle ou étudiante.

QUI PEUT CONSULTER ?

- Les **étudiants et étudiantes** de Nantes Université
- Les **personnels** de l'établissement
 - * En tant que **personne victime**
 - * Ou **témoin** d'une situation de violence

COMMENT PRENDRE CONTACT ?

ecoute-signalement@univ-nantes.fr

0 800 711 260 (*Ce numéro n'est pas une ligne d'écoute. Il s'agit d'un standard téléphonique pour une prise de rendez-vous.*)

Horaires du standard téléphonique :

Lundi : 14h-16h, Mardi : 10h-12h, Mercredi - Jeudi - Vendredi : 10h-12h / 14h-16h

QUEL EST LE FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF ?

Après avoir pris contact avec le dispositif, **un rendez-vous vous sera proposé**. Il peut se dérouler en présentiel ou par visioconférence. Vous serez reçu·e par un binôme de deux écoutant·es. Vous pouvez venir seul·e ou accompagné·e. Lorsqu'une même situation concerne un collectif, il est possible de venir à plusieurs (il est néanmoins nécessaire de le préciser à la prise de rendez-vous pour des questions d'organisation).

Lors du rendez-vous, il vous sera demandé de relater les faits. Le binôme d'écoutant·es a trois objectifs pendant ce temps d'échange :

- **Vous offrir un temps d'écoute** où il vous sera demandé de relater les faits ;
- **Vous orienter vers les services internes et externes** à l'établissement spécialisés au regard de la situation vécue ;
- **Vous proposer faire remonter ce signalement** à la connaissance des personnes en charge du traitement des situations de la Cellule d'écoute et de signalement. Cette action ne sera réalisée qu'avec votre accord.

> **Si vous y consentez, une rédaction de votre témoignage vous sera adressée dans les jours suivants l'entretien.** Il vous sera demandé de relire, d'amender au besoin le document. **Une fois que ce travail sera réalisé par vos soins, le compte-rendu de témoignage sera considéré comme validé de votre part.** Cette ultime version sera par la suite transmise aux autorités compétentes de traitement (Direction générale, Direction des affaires juridiques, Direction de composante, laboratoire, service. Possible envoi à Direction des Ressources Humaines et service médical si cela est votre souhait) .

> **Si vous n'y consentez pas, l'entretien réalisé demeurera confidentiel.** Les informations délivrées pendant l'entretien restent internes aux écoutants et écoutantes du dispositif et les notes prises pendant l'échange sont conservées sur un serveur sécurisé et vous pouvez demander leur suppression.

Processus de signalement

ACTIONS CELLULE D'ECOUTE ET DE SIGNALEMENT

- 1. Prise de contact** (mail, téléphone)
- 2. Entretien :**
Présentation dispositif, écoute de la situation, réponse aux éventuelles interrogations
- 3. Orientation** pour un accompagnement médical, psychologique, social, juridique
- 4. Volonté d'engager des actions ?**

> **Non-volonté** d'engager des actions : **clôture provisoire ou définitive** du processus de signalement et réouverture du dossier si la personne signalante change d'avis
- 5. > Volonté : Validation du compte-rendu** par la (ou les) personne(s) signalante(s)
- 6. Transfert du signalement** aux personnes en charge du traitement des situations

ACTIONS PERSONNES EN CHARGE DU TRAITEMENT

- 7. Envoi d'un accusé réception** du signalement par les personnes en charge du traitement
- 8. Entretien avec la personne signalante**
- 9. Entretien avec la personne dont les agissements sont mis en cause** et rédaction d'un compte-rendu d'entretien
- 10. Analyse** conjointe avec les personnes en charge du traitement
- 11. Si analysé comme nécessaire : Mise en place de mesures**
 - A. Mesures de protection** (changement de groupe, de locaux, aménagement du temps de travail, application de l'article 40 du Code de procédure pénale...)
 - B. Mesures administratives** (entretien de recadrage avec notification écrite, interdiction temporaire d'accès aux locaux, passage en commission disciplinaire...)
- 12. Clôture** du dossier avec notification écrite aux deux parties

A noter :

- Un signalement peut se faire de manière anonyme
- Si la personne à qui il est reproché certains agissements fait partie du personnel de direction du service, du laboratoire, de la composante, alors cette personne n'est pas réceptionnaire du signalement.

Le Service de santé des étudiants (SSE)

DESCRIPTION

En tant qu'étudiant et étudiante de Nantes Université, vous avez à votre disposition un service de santé sur les villes de Nantes, La Roche-sur-Yon et Saint-Nazaire. Des médecins généralistes, psychologues, psychiatres, gynécologues, médecins addictologues, assistants sociaux / assistantes sociales peuvent vous accompagner tout au long de vos étudiants. Les consultations sont sans paiement ou avec exonération d'une grande partie du paiement via le tiers-payant.

COMMENT PRENDRE RENDEZ-VOUS ?

<https://univ-nantes.contactsante.fr/RendezVous>

Pour prendre un rendez-vous en ligne sur les villes de Nantes, La Roche-sur-Yon et Saint-Nazaire, il vous suffit de vous rendre sur le site, de choisir votre lieu géographique de consultation, de choisir la spécialité du personnel avec qui vous souhaitez un rendez-vous, de choisir le motif du rendez-vous et éventuellement, si vous le souhaitez, de choisir le/la praticien-ne avec qui vous souhaitez une consultation.

/!\ Attention : Si vous souhaitez consulter un-e psychologue ou un-e psychiatre, la prise de RDV en ligne n'est pas possible. Si vous souhaitez consulter l'un ou l'une de ces spécialistes pour la première fois au SSE, prenez dans un premier temps un RDV avec un ou une infirmière en choisissant « Relation aide et écoute ». Ce premier RDV vous permettra d'avoir accès aux créneaux avec les professionnel·les psychologues et psychiatres.

SITE DE NANTES

sse.nantes@univ-nantes.fr

02 40 37 10 50

110 boulevard Michelet, 44300 Nantes

<https://www.univ-nantes.fr/sepanouir-sur-les-campus/sante-social/service-de-medecine-etudiante>

SITE DE LA ROCHE-SUR-YON

accueil.sselrsy@univ-nantes.fr

02 53 80 41 98

Bâtiment H, 221 rue Hubert Cailler, 85000 La Roche-sur-Yon

<https://polelrsy.univ-nantes.fr/vivre-sur-le-campus/sante-social>

SITE DE SAINT-NAZAIRE

Campus Heinlex, bâtiment 16, 58 rue Michel Ange, 44600 Saint-Nazaire

<https://iut-sn.univ-nantes.fr/vie-etudiante/sante-social-1>

SITES DE LAVAL ET LE MANS

accueil.sselrsy@univ-nantes.fr

02 53 80 41 98

Bâtiment H, 221 rue Hubert Cailler, 85000 La Roche-sur-Yon

<https://polelrsy.univ-nantes.fr/vivre-sur-le-campus/sante-social>

LE SERVICE SOCIAL

Pour contacter le service social du SSE :

Rendez-vous sur <https://intraetu.univ-nantes.fr/sante-social-handicap/sante>

social.sumpps@univ-nantes.fr

service-social@crous-nantes.fr

Le service social des personnels

DESCRIPTION

L'activité du service social des personnels s'articule autour de deux axes : l'accompagnement individuel et la contribution à la vie institutionnelle de l'université. Qu'il s'agisse d'un accompagnement au sujet de **la santé** (suivi des agents en congé maladie, mutuelle, handicap, accès aux droits...), de **la vie professionnelle** (mobilité, formation, accompagnement aux changements : reclassement, inaptitude, incidence des problèmes de santé sur la vie professionnelle...), de la **famille** (logement, garde d'enfant, séparation, divorce...) ou de questions relatives au **budget** (difficultés financières, endettement, aides légales et extra-légales, accès aux droits...), le service social se tient à votre disposition pour vous accompagner dans vos dé-

COMMENT PRENDRE CONTACT ?

servicesocialdespersonnels@univ-nantes.fr

02 40 37 10 80

110 boulevard Michelet, 44300 Nantes

La Médecine du travail (MPPU)

DESCRIPTION

En tant que personnel de Nantes Université, vous pouvez prendre contact avec la Médecine de prévention qui peut également vous accompagner dans les situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discrimination.

COMMENT PRENDRE CONTACT ?

mppu@univ-nantes.fr

02 40 37 10 80

110 boulevard Michelet, 44300 Nantes

Les référent-es de pôle égalité femmes-hommes

DESCRIPTION

Présentes et présents au niveau des pôles, de l'Inspé et dans les laboratoires de recherche, les référentes et référents égalité femmes-hommes (EFH) relaient des actions de prévention contre le harcèlement sous toutes ses formes et apportent des renseignements sur nos dispositifs existants. La coordination du réseau est assurée par Françoise Le Fichant, Vice-Présidente déléguée à la responsabilité sociale de l'établissement et référente égalité de Nantes Université.

COMMENT PRENDRE CONTACT ?

Référente de l'établissement

Françoise LE FICHANT : **francoise.lefichant@univ-nantes.fr**

Pôle Santé

Valérie TRICHET-MIGNE
valerie.trichet@univ-nantes.fr

Pôle Sociétés

Camille AIT-YOUCF
camille.ait-youcef@univ-nantes.fr

Inspé

Alix POULIZAC-HUEBER
alix.poulizac-hueber@univ-nantes.fr

Pôle Humanités

Nathalie GRANDE
nathalie.grande@univ-nantes.fr

Pôle Sciences et Technologies

Mounira HARZALLAH
mounira.harzallah@univ-nantes.fr

Pour plus d'informations :

<https://www.univ-nantes.fr/universite/vision-strategie-et-grands-projets/egalite-femmes-hommes>

Les ressources externes

A Nantes et sur le bassin nantais

DESCRIPTION

Extérieurs à l'établissement, certains organismes proposent divers accompagnements : juridique, social, médical, psychologique... Les ressources et contacts sont répertoriés par ville et/ou secteur. Attention, ce répertoire n'est pas exhaustif. D'autres organismes sur le territoire sont susceptibles de répondre à vos besoins.

LE CENTRE D'INFORMATION DES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES 44

Le CIDFF 44 vous accompagne sur les questions juridiques notamment au sujet du droit de la famille (vie en couple, rupture, autorité parentale, pension alimentaire, régimes matrimoniaux, succession...), en droit du travail (rupture de contrats, harcèlement au travail...), en droit des biens, en droit pénal (violences conjugales, intra-familiales, violences au travail...).

L'information est anonyme, gratuite et confidentielle. Le CIDFF 44 réalise diverses permanences sur le bassin Nantais : <https://loireatlantique-nantes.cidff.info/permanences/p-52>

nantes@cidff44.fr

02 40 48 13 83

Pour prendre un rendez-vous, la ligne est ouverte le lundi, mardi, jeudi, de 9h30 à 12h puis de 13h30 à 16h30.

31 boulevard Emile Gabory
44200 Nantes

<https://loireatlantique-nantes.cidff.info/>

FRANCE VICTIMES 44 - NANTES

L'association France Victimes 44 Nantes a pour missions d'accueillir, écouter, informer, soutenir, accompagner sur le plan juridique et psychologique et orienter vers les structures adaptées les personnes qui leur font appel, depuis les faits jusqu'à l'exécution de la décision de justice.

Peuvent consulter France Victimes 44 Nantes toutes les victimes de violences physiques, psychologiques, sexuelles, vols, abus de confiance, escroquerie, dégradations, discriminations, accidents de la circulation...

Différentes permanences sont effectuées sur la ville de Nantes du lundi au vendredi, de 9h à 18h sur rendez-vous. Pour plus d'informations sur les permanences, prenez contact par téléphone.

contact@france-victimes44-nantes.fr

02 40 89 47 07

Pôle Associatif Désiré Colombe
8 rue Arsène Leloup
44100 Nantes

<https://www.francevictimes44-nantes.fr>

LE PÔLE D'AIDE AUX VICTIMES

En Loire-Atlantique, les femmes victimes de violences peuvent contacter le Pôle d'aide aux victimes pour être accompagnées, avant, pendant et après les procédures judiciaires.

Intervenante sociale de Waldeck-Rousseau

06 88 20 95 95

02 53 46 70 00

Commissariat Waldeck-Rousseau
6 place Waldeck-Rousseau
44000 Nantes

Le pôle d'aide aux victimes - Caserne Lamoricière

02 28 24 14 43

02 28 24 14 44

Caserne Lamoricière
4 rue d'Allonville
44000 Nantes

CITAD'ELLES

Citad'elles est un lieu d'accueil basé à Nantes pour les femmes victimes de violences et leurs enfants. Des coordinatrices de parcours orientent les femmes accueillies vers les spécialistes qui répondront le mieux aux besoins de la personne signalante : psychologues, travailleuses sociales, juristes, sage-femmes, éducatrices spécialisées, policières, gendarmes, avocates...

Citad'elles propose un accueil et un hébergement d'urgence.

contact@nantescitadelles.fr

02 40 41 51 51

8 boulevard Vincent Gâche
44200 Nantes

<https://www.nantescitadelles.fr>

ALLO NANTES DISCRIMINATIONS

Service téléphonique destiné aux personnes victimes, témoins ou aux professionnel·les confrontés à des situations de discriminations. Il permet de donner de l'information, d'être écouté·e et orienté·e vers les interlocuteurs et interlocutrices sur le territoire Nantais.

02 40 41 95 96

Ouvert du lundi au vendredi, de 9h à 18h

NOSIG (CENTRE LGBTQIA+ DE NANTES)

Nosig est un lieu d'accueil à Nantes, dédié aux personnes appartenant à la communauté LGBTQIA+. L'association propose diverses actions : des entretiens, des temps conviviaux, des journées de visibilité, des groupes de discussions. Des temps de permanence sont également proposés tous les mardis, de 14h à 17h, avec ou sans rendez-vous, en temps individuel ou familial.

contact@nosig.fr

02 40 37 96 37

7 rue Magdeleine
44000 Nantes

<https://www.nosig.fr>

L'UNITÉ DE GYNÉCOLOGIE ET OBSTÉTRIQUE MÉDICO-PSYCHO-SOCIALE DU CHU DE NANTES (UGOMPS)

L'UGOMPS prend en charge les victimes de violences physiques ou morales (notamment les victimes de violences conjugales) et spécifiquement les femmes d'origine africaine ayant subi des mutilations génitales. L'UGOMPS est constituée d'une équipe multidisciplinaire : médecins gynécologues et médecins généralistes, sage-femmes, psychologues, sexologues...

02 40 08 30 32

Hôpital mère-enfant, maternité, RDC
38 boulevard Jean Monnet
44000 Nantes

<https://www.chu-nantes.fr/unite-de-gynecologie-obstetrique-medico-psycho-sociale-ugomps>

APF FRANCE HANDICAP — DÉLÉGATION DE LOIRE-ATLANTIQUE

L'APF agit au quotidien pour la pleine citoyenneté et la participation sociale des personnes en situation de handicap et de leur famille. L'association propose une écoute, une information et possible-ment un accompagnement juridique.

Les entretiens sont réalisables du lundi au vendredi, de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h.

dd.44@apf.asso.fr

02 51 80 68 00

31 boulevard Albert Einstein
44000 Nantes

<http://dd44.blogs.apf.asso.fr/>

LICRA 44

La Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme (LICRA) propose une écoute, une information et un accompagnement juridique ainsi qu'un accompagnement psychologique.

nantes@licra.org

02 40 12 49 86

8 rue Arsène Leloup
44100 Nantes

<https://www.licra.org>

Pour prendre contact :

<https://www.licra.org/contacter-une-section-locale?section-locale=Nantes>

Les ressources externes

A La Roche sur-Yon et sur le département de la Vendée

LE CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES

Le CIDFF 85 propose plusieurs services dont un service d'information et d'orientation sur les questions de la vie quotidienne : démarches administratives, aides sociales... Il vous oriente également vers les services spécialisés comme les services sociaux, de santé, professionnels du droit... Il vous propose également un service d'accès à l'emploi et à la création d'activité (Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi—BAIE).

accueil@cidff85.fr

02 51 08 84 84

Pôle Associatif, Bureau 111—Porte B (1er étage)
71 boulevard Aristide Briand
85000 La Roche-sur-Yon

<https://cidff-vendee.fr/>

CENTRE LGBT DE VENDÉE

A la Roche-sur-Yon, le Centre LGBT de Vendée vous propose de répondre à vos questions administratives, organise des Rainbowcafé et vous accueille pendant des temps de permanence pour échanger en fonction de vos besoins.

centrelgbt85@gmail.com

07 63 57 13 28

07 83 33 33 83 (pour les Rainbowcafé)

Pôle Associatif, Bureau 111—Porte B (1er étage)
71 boulevard Aristide Briand
85000 La Roche-sur-Yon

<https://www.centre-lgbt-de-vendee.org>

SOLIDARITÉ FEMMES VENDÉE

SOS Femmes Vendée a pour mission d'accueillir, d'écouter et d'héberger toute femme dont le maintien au domicile légal est devenu difficile. L'objectif est d'aider la femme à retrouver un minimum de sécurité et de calme pour envisager les différentes situations qui correspondent le mieux à sa situation dans le laps de temps le plus court possible. L'association propose donc une écoute téléphonique, 24h/24 et 7/7 ainsi que des entretiens individuels sur 7 communes du département. Elle dispose également d'un pôle enfant pour les accueillir, les écouter et les accompagner. Des groupes de paroles sont également organisés.

accueilfemmes@wanadoo.fr

02 51 47 77 59

Permanences réalisées sur La Roche-sur-Yon, Les Sables-d'Olonne, Fontenay-Le-Comte, Challans, Les Herbiers, Luçon et Montaigu.

Les adresses exactes sont délivrées par téléphone par mesure de sécurité.

<https://www.sosfemmesvendee.fr>

FRANCE VICTIMES 85

L'association vous propose une prise en charge de toutes les victimes (infractions pénales, catastrophes naturelles, accidents collectifs, terrorisme...) quel que soit le préjudice (corporel, moral, matériel, d'agrément). Des permanences sont également organisées en présentiel sur les différentes villes du département, uniquement sur RDV.

A La Roche-sur-Yon

02 44 40 85 15

09 62 05 98 30

55 boulevard Aristide Briand
85000 La Roche-sur-Yon

<https://francevictimes85.fr>

Aux Sables-d'Olonne

02 51 23 52 63

3 place du palais de justice
85100 Les Sables-d'Olonne

APF FRANCE HANDICAP — DÉLÉGATION DE VENDÉE

Une délégation de l'APF France Handicap est présente à La Roche-sur-Yon. Elle défend les droits des personnes en situation de handicap et de leurs proches. Elle offre des services d'accompagnement et agit pour l'égalité des droits, la citoyenneté, la participation sociale et le libre choix du mode de vie des personnes en situation de handicap et de leur famille.

Les permanences d'APF France Handicap Vendée se déroulent le lundi, mardi et jeudi, de 9h à 12h30 et de 14h à 17h30 dans les locaux de la délégation et par téléphone. Le vendredi, de 9h à 12h30 et de 13h45 à 17h, un accueil téléphonique est proposé.

dd.85@apf.asso.fr

02 51 37 03 47

20 place Viollet Le Duc
85000 La Roche-sur-Yon

<http://www.dd85.blog.apf.asso.fr>

Les ressources externes

A Saint-Nazaire et sur le bassin nazairien

LE CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES 44

Le CIDFF 44 peut vous accompagner sur les questions juridiques notamment pour vos questions en termes de droits de la famille (vie en couple, rupture, autorité parentale, pension alimentaire, régimes matrimoniaux, succession...), droit du travail (rupture de contrats, harcèlement au travail...), droit des biens, droit pénal (violences conjugales, intra-familiales, au travail...). L'information est anonyme, gratuite et confidentielle.

saintnazaire@cidff44.fr

02 40 66 53 08

Maison de la Mutualité, bâtiment B
3 rue Auguste Brizeux
44600 Saint-Nazaire

<https://loireatlantique-nantes.cidff.info>

SOLIDARITÉ ESTUAIRE

Solidarité Estuaire dispose de divers pôles (Accueil, écoute, orientation ; Pôle parentalité, enfance ; Pôle logement accompagnement ; Pôle hébergement ; Pôle personnes étrangères). Présente sur tout le département, l'association a spécifiquement développé le Service d'Accueil et de Soutien (SAS) sur le site de Saint-Nazaire et sur le bassin nazairien. Il s'agit d'une permanence téléphonique, afin de proposer aux personnes victimes un temps d'écoute et d'échange. Si vous souhaitez bénéficier du SAS sur la ville de Saint-Nazaire, la permanence physique et téléphonique s'effectue tous les lundis de 13h30 à 16h30 sans RDV. Le SAS est également proposé sur différentes communes des territoires de la Compa, la Carene, Cap Atlantique, Sud Estuaire et Pornic Agglo.

direction@solidarite-estuaire.fr

02 40 53 37 63

39 bis rue Voltaire
44600 Saint-Nazaire

Pour bénéficier du SAS à Saint-Nazaire :

Téléphonez au 06 20 41 38 46 ou rendez-vous au 39 bis rue Voltaire (appartement 1) à Saint-Nazaire, le lundi de 13h30 à 16h30 (sans RDV)

Pour bénéficier du SAS mobile :

- Pour le territoire de la Compa :
Téléphonez au 06 35 76 60 81 ou écrivez à emest@solidarite-estuaire.fr
- Pour les autres territoires :
Téléphonez au 06 40 41 38 26 ou écrivez à emouest@solidarite-estuaire.fr

<https://solidarite-estuaire.fr>

FRANCE VICTIMES 44

France Victimes 44 Saint-Nazaire propose entre autres, un accompagnement juridique et un soutien psychologique aux victimes d'infractions pénales. L'association peut vous recevoir sur RDV du lundi au vendredi, de 9h à 17h dans ses locaux mais également avec ou sans RDV lors de ses permanences dans l'un des bureaux suivants :

- Au bureau d'aide aux victimes du Tribunal judiciaire : 77 avenue Albert de Mun à Saint-Nazaire, **le mardi et le vendredi de 13h45 à 16h45**
- A la maison des usages du Centre Hospitalier : 11 boulevard Charpak à Saint-Nazaire, **le premier lundi du mois, de 14h à 16h**

contact@aideauxvictimes-saint-nazaire.org

02 40 01 85 85

12 rue François Arago
44600 Saint-Nazaire

<https://francevictimes44sn.fr>

QUEER-AMANN

Queer-Amann est une association d'entraide et d'échanges entre personnes appartenant à la communauté LGBTQIA+. Elle propose diverses actions de temps conviviaux tels, qu'entre autres, des soirées jeux et des clubs de lecture queer. La permanence est proposée le 1er jeudi du mois.

L'association a ses locaux chez les Ami-e-s de May
25 boulevard de la Renaissance
44600 Saint-Nazaire

Pour toute demande de renseignement et prise de contact, le formulaire de message est disponible sur :

<https://queeramann.fr>

APF FRANCE HANDICAP 44 — ANTENNE DE SAINT-NAZAIRE

Une antenne de l'APF France Handicap est présente à Saint-Nazaire. Elle défend les droits des personnes en situation de handicap et de leurs proches. Elle offre des services d'accompagnement et agit pour l'égalité des droits, la citoyenneté, la participation sociale et le libre choix du mode de vie des personnes en situation de handicap et de leur famille.

dda.44@apf.asso.fr

02 40 22 02 37

60 rue de Stalingrad
44600 Saint-Nazaire

<https://dd44.blogs.apf.asso.fr>

Les ressources externes

A Laval et sur le territoire mayennais

CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES 53

Le CIDFF intervient dans le domaine de l'accès au droit, de la lutte contre les violences sexistes, l'emploi et la création d'activité, la vie familiale et la parentalité, la santé, l'éducation et la citoyenneté.

L'équipe pluridisciplinaire est composée de juristes, de conseillers et conseillères à l'emploi, à la formation professionnelle et à la création d'entreprise, de conseillers et conseillères conjugales et familiales, de travailleuses et de travailleurs sociaux et de psychologues.

cidffmayenne@gmail.com

02 43 56 99 29

89 boulevard Brune
53000 Laval

<https://paysdelaloire-fr.cidff.info/cidff-de-mayenne/centre-5.html>

ENOSIA

L'association Enosia propose un accompagnement global et adapté à des personnes majeures autour du logement, de la santé, de l'emploi, de l'insertion sociale de la citoyenneté. Elle favorise l'accès et le maintien dans le logement en fonction de l'autonomie de chacun. L'association Enosia est régie par la loi de 1901, elle gère un ensemble de dispositifs sociaux et médico-sociaux répartis en 5 pôles dont le pôle Prévention Protection. Ce pôle vise à protéger, soutenir et accompagner les victimes de violences conjugales en coordonnant le réseau professionnel du département afin de mettre à l'abri les femmes victimes et leurs enfants. Le volet prévention accompagne les personnes placées sous mains de justice, sortant d'incarcération, ou dans le cadre d'une éviction de conjoint·e. Le pôle travaille pour la prévention de la récidive et la prise en charge des auteur·es de violences conjugales.

02 43 66 88 55

44 boulevard des Tisserands
53014 Laval

<https://association-enosia.fr>

VICTIMES ET PRÉVENTION PÉNALE 53

L'objectif de l'association est l'accueil et l'écoute des victimes d'atteintes à la personne ou aux biens. Elle propose de l'aide psychologique, l'information sur les droits et l'accompagnement social des victimes. Elle est ouverte à tout public et les services proposés sont gratuits et dans la durée. L'association propose une écoute privilégiée pour identifier l'ensemble des difficultés des victimes (sentiment d'isolement, souffrance psychologique (choc émotionnel, stress post-traumatique), une information sur les droits (organisation judiciaire, procédures, préparation aux expertises et systèmes d'indemnisation...), un accompagnement social et par une orientation si nécessaire vers des services spécialisés (avocats, services sociaux et médico-psychologiques, assurances...).

secretariat@vpp53.org

02 43 56 40 57

117 boulevard Montmorency
53000 Laval

<https://www.france-victimes.fr/index.php/component/association/?view=fiche&id=81>

LA GOM'53

Association mayennaise qui accueille, informe et accompagne autour des orientations sexuelles et des transidentités. Les bénévoles proposent un accompagnement des personnes demandant l'asile en France en raison de leur orientation sexuelle ou transidentité, des interventions en milieu scolaire ou sur les lieux de formation, des moments conviviaux, des entretiens individuels par des bénévoles formés à l'écoute, d'être un relai vers d'autres structures permettant un accompagnement global de la personne.

L'association est ouverte à tous et à toutes.

06 48 01 72 61

4 rue Marceau
53000 Laval

<https://www.helloasso.com/associations/la-gom-53-2>

APF FRANCE HANDICAP MAYENNE

La délégation de Mayenne assure des missions d'accueil pour les personnes en situation de handicap et leur famille. Elle accueille, oriente et informe. Elle répond également aux demandes individuelles telles que l'instruction des dossiers MDA (Maison de l'Autonomie). L'activité de l'association est essentiellement tournée vers la rupture de l'isolement de ses adhérent·es : elle propose tout au long de l'année de nombreuses activités, sorties et moments conviviaux. Elle met également en place des séjours vacances.

dd.53@apf.asso.fr

02 51 80 68 00

40 rue de Picardie
53000 Laval

<https://pole-enfance53.apf-francehandicap-pdl.com/apf-france-handicap/delegation-de-la-mayenne.html>

Les ressources externes

Au Mans et sur le département de la Sarthe

LE CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES 72

Le CIDFF de la Sarthe exerce une mission d'intérêt général dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'association s'engage à un accueil personnalisé, une prise en compte globale des situations, une information confidentielle et gratuite et une neutralité politique et confessionnelle.

02 43 54 10 37

52 rue du puits de la chaîne
72000 Le Mans

<https://sarthe.cidff.info/>

FRANCE VICTIMES 72

L'objectif de l'association est l'accueil et l'écoute des victimes d'atteintes à la personne ou aux biens. Elle propose de l'aide psychologique, l'information sur les droits et l'accompagnement social des victimes. Elle est ouverte à tout public et les services proposés sont gratuits et dans la durée. L'association propose une écoute privilégiée pour identifier l'ensemble des difficultés des victimes (sentiment d'isolement, souffrance psychologique (choc émotionnel, stress post-traumatique), une information sur les droits (organisation judiciaire, procédures, préparation aux expertises et systèmes d'indemnisation ...), un accompagnement social et par une orientation si nécessaire vers des services spécialisés (avocats, services sociaux et médico-psychologiques, assurances...). L'association propose des permanences au Mans, à Allones, Sablé-sur-Sarthe, La Flèche, la Ferté Bernard, Mamers.

accueil@francevictimes72.fr
02 43 56 40 57

1 avenue Pierre Mendès France
72014 Le Mans

<https://www.france-victimes.fr/index.php/component/association/?view=fiche&id=115>

SOLIDARITÉ FEMMES 72

L'association propose 4 types d'accompagnement :

- Un accueil de jour : Ouvert du lundi au vendredi de 10h à 16h, les femmes sont accueillies sans conditions et peuvent rester un moment pour échanger avec les intervenantes et les autres femmes présentes. Elles peuvent bénéficier d'un lieu fermé. Un accès internet est disponible pour les diverses démarches à effectuer. L'association peut distribuer des aides alimentaires et un service de domiciliation permet aux femmes de préparer leur départ du domicile du domicile conjugal en toute discrétion.
- Hébergements : L'association dispose de logements dont les adresses ne sont pas communiquées. Les femmes et leurs enfants ne disposent pas d'un logement privé mais d'une chambre dans un logement partagé.
- Groupes de paroles et suivis : Des rendez-vous individuels ou collectifs sont proposés. Des conseillères conjugales et juridiques proposent des entretiens thématiques en fonction des besoins. Des groupes de parole ont régulièrement lieu et différentes activités sont organisées.
- Liens avec la justice : L'association travaille en partenariat avec le tribunal du Mans. Elle peut demander ordonnances de protection et le prêt d'un Téléphone Grave Danger. Des permanences au tribunal sont organisées une fois par semaine sur rendez-vous.

accueil@solidaritefemmes72.fr
02 43 56 40 57

52 rue du puits de la chaîne
72000 Le Mans

<https://solidaritefemmes72.fr/>

APF FRANCE HANDICAP — DÉLÉGATION DE LA SARTHE

La délégation APF France Handicap de la Sarthe œuvre au quotidien pour le développement d'une société juste, solidaire et inclusive. Leurs missions sont d'accueil, d'accompagner et de défendre les droits des personnes en situation de handicap, de leurs proches, de leurs aidants et des personnes fragilisées.

L'association peut vous recevoir le lundi, mardi et jeudi, de 9h à 12h et de 14h à 17h. Le mercredi, elle vous reçoit de 14h à 17h et le vendredi, de 9h à 12h.

dd.72@apf.asso.fr
02 43 28 68 46

143 rue des Maillets
72000 Le Mans

<https://sarthe.apf-francehandicap.org/>

ASSOCIATION HOMOGENÈ 72

Association LGBTQIA ouverte à tous et à toutes ayant pour objet la prévention des discriminations. Elle œuvre pour l'égalité des droits et la valorisation de l'apport des personnes LGBTQIA+ dans tous les aspects de la société. L'association ouvre des espaces d'accueil, d'écoute, de convivialité, de solidarité et de prévention des risques.

Homogène se mobilise lors des Pride et événements associatifs, propose des interventions et des sensibilisations en milieu scolaire et auprès des professionnel·les. Elle dispose d'une cellule d'écoute et de prévention du suicide ouverte le jeudi de 17h30 à 19h30. L'association accompagne toute personne le désirant, en l'informant de ses droits, de ses démarches et des recours qui lui sont possibles.

homogene72.asso.lgbt@gmail.com
09 51 44 66 00

26 avenue du Général de Gaulle
72000 Le Mans

<https://www.homogene72.net>

Les contacts nationaux

LE RÉSEAU PRÉVENTION, AIDE, SUIVI DE LA MGEN

En partenariat avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, **la MGEN met à disposition de tous ses agent·es des lieux d'accueil, d'écoute et de parole** : le réseau PAS (Prévention, Aide, Suivi). Il offre ainsi à toute personne qui en ressent le besoin, **3 séances d'une heure, par téléphone ou en présentiel, des temps d'échange confidentiels assurés par un ou une psychologue du travail**. Des réponses immédiates et adaptées à chaque situation sont apportées et une orientation vers des dispositifs sociaux et/ou médicaux est réalisée si nécessaire.

0 805 500 005 (*service et appel gratuits*)

En appelant ce numéro, vous conviendrez avec le standard d'un créneau de rendez-vous ainsi que de la modalité de rencontre choisie (en présentiel ou par téléphone)

LES DÉLÉGUÉ-ES DU DÉFENSEUR DES DROITS

Les délégué-es du Défenseur des droits vous aident faire respecter vos droits. Plusieurs moyens s'offrent à vous pour contacter une ou un délégué : via leur site internet, par courrier gratuit sans timbre, par téléphone, par Acceo si vous êtes en situation de handicap auditif ou par la rencontre directe d'un ou d'une déléguée selon leurs permanences. On se rappellera

En Loire-Atlantique, des permanences sont réalisées à Nantes, Saint-Nazaire et Rezé.

En Vendée, des permanences sont proposées à La Roche-sur-Yon, Les Sables-d'Olonne, Palluau et Saint-Gilles-Croix-de-Vie.

Contact par courrier (sans timbre)

Défenseur des droits
Libre réponse 71120
75342 Paris Cedex 07

Contact par téléphone

09 69 39 00 00
Du lundi au vendredi de 8h30 à 19h30
(coût d'un appel local)

Contact via leur site internet, par Acceo ou pour plus d'informations sur les permanences :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/demander-de-laide-au-defenseur-des-droits-146>

SOS HOMOPHOBIE

Dans le cas où vous êtes victime ou témoin d'un acte LGBTIphobe et que vous souhaitez contacter une association à ce sujet, vous pouvez **vous pouvez contacter SOS Homophobie par téléphone, par tchat (Chat'écoute) ou en remplissant un formulaire de témoignage en ligne.**

Les grandes missions de SOS Homophobie sont de :

- Soutenir les personnes LGBTI victimes de discriminations et d'agressions ;
- Prévenir la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie, la transphobie, l'intersexophobie en sensibilisant tous les publics avec des interventions en milieu scolaire et professionnel, l'organisation d'événements et de débats...
- Militer pour l'égalité des droits auprès des institutions avec le rapport annuel sur les LGBTIphobies, les enquêtes, les manifestations et les relations institutionnelles.

Ligne d'écoute anonyme

01 48 06 42 41

Du lundi au jeudi de 18h à 22h
Le vendredi de 18h à 20h
Le samedi de 14h à 16h
Le dimanche de 18h à 20h
Ligne fermée les jours fériés

Chat'écoute

<https://sos-homophobie.org/chatecoute>

Le jeudi de 21h à 22h30
Le dimanche de 18h à 19h30
Tchat fermé les jours fériés

CONTACT

L'association Contact propose plusieurs actions telles qu'un **accueil individualisé, des groupes de parole, des interventions sur le milieu scolaire et professionnel...** mais elle propose également un **numéro d'écoute national**, destiné :

- Aux parents, familles et ami·es qui supposent ou savent que leur enfant ou proche est homosexuel·le, bisexuel·le ou trans et qui se posent des questions à ce sujet ;
- Aux personnes lesbiennes, gays, bi et trans qui envisagent leur coming-out et souhaitent mieux communiquer avec leur entourage ;
- Aux personnes lesbiennes, gays, bi et trans qui se posent des questions ou rencontrent des difficultés dans leur vie quotidienne par rapport à leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre
- A toutes celles et ceux qui sont concernés de près ou de loin, directement ou indirectement par la question liée à l'homosexualité, la bisexualité, la transidentité, aux LGBTphobies dans la vie familiale, amicale, professionnelle, sportive...

0 805 69 64 64

Du lundi au jeudi de 17h à 21h

Le vendredi de 18h à 20h

Le samedi de 13h30 à 15h30

En dehors des horaires d'ouverture, il est possible de laisser un message vocal

<https://asso-contact.org>

EN AVANT TOUTE(S) - TCHAT COMMENT ON S'AIME

L'association En Avant Toute(s) propose un service en ligne de tchat pour toutes les questions que vous pourriez vous poser, relatives aux relations de couple, d'études, de sexualité...

Le tchat est anonyme, sécurisé et la confidentialité est garantie. L'écoute est bienveillante, les conseils sont donnés par des professionnel·les et le tchat est entièrement gratuit.

Tchat Comment on s'aime

<https://commentonsaime.fr>

Du lundi au jeudi de 10h à 00h

Le vendredi et samedi de 10h à 21h

<https://enavanttoutes.fr/>

NIGHTLINE

Nightline propose un service d'échange gratuit et confidentiel pour toutes les personnes qui auraient besoin de se confier, d'être écoutées. L'échange peut se dérouler soit par téléphone, soit à l'écrit par via leur service de tchat en ligne. Les personnes bénévoles réceptionnaires des appels et messages sont des étudiants et étudiantes formées à l'écoute.

Nightline Pays de la Loire

02 52 60 11 12

Service disponible tous les soirs de 20h30 à 2h30

<https://www.nightline.fr/paysdelaloire>

<https://www.univ-nantes.fr/vie-de-campus/un-service-decoute-nocturne-tenu-par-des-etudiants>

COLLECTIF FÉMINISTE CONTRE LE VIOL (CFCV)

Le Collectif Féministe Contre le Viol (CFCV) est une association proposant différents accompagnements pour les personnes ayant été victimes d'une violence sexuelle. Un des services phares de l'association est leur permanence téléphonique d'écoute et de soutien. A l'instar du numéro Viols Femmes Informations, le CFCV propose également un numéro vert dédié à l'écoute des personnes victimes de violences sexuelles durant l'enfance.

Viols Femmes Informations :

0 800 05 95 95

Numéro gratuit, anonyme et confidentiel.
Ouvert du lundi au vendredi, de 10h à 19h

Violences Sexuelles dans l'Enfance :

0 805 802 804

Numéro gratuit, anonyme et confidentiel.
Ouvert du lundi au vendredi, de 10h à 19h

<https://cfcv.asso.fr/>

30 18 - E-ENFANCE

L'association e-enfance lutte contre le harcèlement et les violences numériques que subissent les jeunes. En prenant contact avec le 30 18, e-enfance accompagne et prend en charge les jeunes victimes ou témoins de harcèlement et de violences numériques et conseille sur la parentalité numérique. Un appel sur le 30 18 permet de signaler et de faire supprimer en quelques heures tous contenus et comptes préjudiciables rencontrés sur Internet ou les réseaux sociaux.

30 18

Numéro gratuit et confidentiel
Ouvert 7 / 7, de 9h à 23h.

<https://e-enfance.org/>

Les numéros d'urgence disponibles 7j/7, 24h/24

Numéro à appeler	Nom des secours	Dans quel cas les appeler ?
15	Le SAMU	Pour obtenir l'intervention d'une équipe médicale lors d'une situation de détresse vitale (malaise, coma, hémorragie, douleur thoracique, difficultés respiratoires, brûlure, intoxication...) ou pour être redirigé-e vers un organisme de permanence de soins (médecine générale, transport ambulancier...).
17	Police secours / gendarmerie	Pour signaler une infraction qui nécessite l'intervention immédiate de la police ou de la gendarmerie (violences, agression, vol à l'arrachée, cambriolage...). En cas d'appel non-urgent, c'est-à-dire pour signaler à la police un fait qui ne nécessite pas d'intervention immédiate, contactez le commissariat de police ou la brigade de gendarmerie le plus proche des lieux des faits ou de votre résidence.
18	Sapeurs-pompiers	Pour signaler une situation de péril ou un accident concernant des biens ou des personnes et obtenir leur intervention rapide (incendie, fuite de gaz, risque d'effondrement, brûlure, électrocution, accident de la route...)
114	Numéro d'urgence pour personnes sourdes ou malentendantes	Si vous êtes victime ou témoin d'une situation d'urgence qui nécessite l'intervention des services de secours, ce numéro est accessible par SMS, tchat, visio et fax.
116 111	Enfance en danger	Numéro d'urgence européen ouvert à tout enfant en danger ou à toute personne ayant connaissance d'une situation d'enfants en danger.
116 117	Permanence de soins ambulatoires	Pour prendre contact avec les médecins de garde proches de chez vous.
115	Samu social	Numéro à contacter pour accueillir les personnes sans-abri.
112	Numéro d'appel européen	Pour toute urgence nécessitant une ambulance, les services d'incendie ou la police lorsque vous êtes en déplacement dans un pays européen ou utilisable par les voyageurs étrangers ne connaissant pas les numéros d'urgence en France.
31 14	Prévention du suicide	Ligne ouverte sur l'ensemble du territoire (métropole et outre-mer) qui apporte une réponse immédiate aux personnes en détresse psychique et à risque suicidaire, à l'entourage des personnes à risque suicidaire, aux endeuillés par suicide, aux professionnels en lien avec des personnes suicidaires qui souhaitent obtenir des avis, des conseils spécialisés.
01 42 96 26 26	SOS Amitiés	Ouvert à toute personne en état de crise pour une écoute attentive, sans jugement, confidentielle et gratuite. Coût d'un appel local.

Les sources

CLASCHES. (2020). Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre.

<http://clasches.fr/wp-content/uploads/2020/09/Brochure-Web-20201.pdf>

Consentis. (2022). Bienveillance en milieu festif.

<https://www.consentis.info/wp-content/uploads/2022/09/CONSENTIS-FLYER-BIENVEILLANCE-A5-14.06.2021.pdf>

Défenseur des droits. (2018). Discriminations. Le harcèlement discriminatoire au travail.

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_fiche_harcelement-discriminatoire_20190927.pdf

Défenseur des droits. (2020). Discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD_depliant_discriminations-orientation-sexuelle-et-identite-genre_20200514.pdf

Défenseur des droits. (2023). Comment savoir si je suis victime de discrimination ?

<https://www.defenseurdesdroits.fr/comment-savoir-si-je-suis-victime-de-discrimination-141>

Guillemain, A. (2023). Exhibition sexuelle, définition juridique : ce que dit le Code pénal. Justifit.fr

<https://www.justifit.fr/b/guides/droit-penal/exhibition-sexuelle/>

Lamy. Le Lamy social.

<https://boutique.lamy-liaisons.fr/produit/lamy/social/le-lamy-social.html>

Le consentement, c'est : comment parler du consentement (et le penser). (2021). Amnesty.org.

<https://www.amnesty.org/fr/latest/campaigns/2021/06/ltay-toolkit-blog-how-to-talk-and-think-about-consent/>

Ministère de l'économie, des finances et de la relance. (2021). Lutte contre les violences faites aux femmes. Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/2020/Guide-violences-sexistes-et-sexuelles-Comprendre-et-Agir.docx.pdf>

Ministère de l'éducation nationale, (2023). Outils de sensibilisation. Des méthodes et des outils pour sensibiliser à la lutte contre le harcèlement.

<https://www.education.gouv.fr/non-au-harcelement/outils-de-sensibilisation-323028>

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Fiche réflexe à destination des victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-09/fiche-r-flexe-destination-des-victimes-et-t-moins-de-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-sup-rieur-et-la-recherche-24280.pdf>

Ministère du travail, (2019). Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner. Guide pratique et juridique.

<https://travail-emploi.gouv.fr/harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-agir-sanctionner>

Que faire en cas de cyberharcèlement ou harcèlement en ligne ? (2024). Cybermalveillance.gouv.fr.

<https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/fiches-reflexes/que-faire-en-cas-de-cyberharcelement-ou-harcelement-en-ligne>

Vous êtes victime de harcèlement scolaire ? Contactez le 3018. e-enfance.org.

<https://e-enfance.org/informer/harcelement-scolaire/>

Women In Games, (2022). Reconnaître et prévenir les comportements sexistes. Un guide pratique et juridique.

<https://womeningamesfrance.org/women-in-games-france-publie-son-guide-pratique-et-juridique-pour-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail/>

ANNEXE

**FAQ SUR LE
TRAITEMENT DES
SIGNALEMENTS**

Foire aux questions sur le traitement des signalements

Sous la forme d'une foire aux questions (FAQ), retrouvez ci-dessous les informations relatives au traitement des signalements réalisés auprès de la Cellule d'écoute et de signalement (CES) de Nantes Université.

QU'APPELLE-T-ON PHASE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ?

La phase de traitement vise à **analyser le signalement** réalisé auprès de la Cellule d'écoute et de signalement en vue de **mettre en œuvre des actions de différents types** et d'y apporter les suites appropriées.

QUAND DÉBUTE LA PHASE DE TRAITEMENT ?

La phase de traitement est engagée **après l'accord de la personne signalante** pour transmettre son signalement à la direction de l'établissement, représentée par la **direction des affaires juridiques (DAJ)** et la **direction générale des services (DGS)**, qui pourra rendre compte à la **présidente de Nantes Université**.

A réception du compte rendu par les personnes en charge du traitement, **un accusé de réception est adressé par mail à la personne signalante** dans un délai maximum d'une semaine.

La personne signalante peut également accepter la transmission de son compte rendu :

- à l'**encadrement hiérarchique** (personnels) ou **pédagogique** (étudiantes et étudiants)
- à la **médecine du travail** (MPPU), qui est susceptible de proposer une visite médicale en fonction de la situation
- au **service de santé des étudiants** (SSE)
- à la **direction des ressources humaines et du dialogue social** (DRHDS)

A noter :

- **En cas de risque identifié sur la santé** (personne signalante, personne mise en cause ou témoin), **le compte rendu est systématiquement transmis à la médecine du travail** (MPPU) et/ou **au service de santé des étudiants** (SSE), qui pourront, le cas échéant, proposer un entretien médical à la personne concernée ;
- La personne signalante peut donner un **accord pour une transmission partielle de son compte rendu, seule la CES disposant de l'intégralité des éléments pour raisons de confidentialité** ;
- La transmission du compte rendu à la direction de l'établissement peut se faire de façon anonyme, mais **aucun traitement ne peut avoir lieu sans levée de l'anonymat**.

QUI PARTICIPE À LA PHASE DE TRAITEMENT ?

La phase de traitement est assurée par :

- **La direction des affaires juridiques**, formée pour traiter toutes les catégories de discrimination et les procédures disciplinaires
- **La direction générale des services**
- **L'encadrement hiérarchique ou pédagogique**

Ainsi, **la cellule d'écoute et de signalement n'est jamais associée à la phase de traitement**, ce qui garantit son indépendance.

Exception : **les cadres hiérarchiques et/ou pédagogiques ne sont pas associés au traitement du signalement lorsque ce dernier les met en cause.**

En outre, dans certains cas, la phase de traitement peut également conduire à associer, dans le strict respect du secret médical ou professionnel, et après information de la personne signalante :

- La médecine du travail (MPPU) ou le service de santé des étudiants (SSE)
- La direction des ressources humaines et du dialogue social (DRHDS)
- Le Rectorat
- Etc.

EN QUOI CONSISTE LE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ?

La phase de traitement se caractérise notamment par **un ou des entretiens réalisés avec la personne signalante, la personne mise en cause et les éventuels témoins**, le cas échéant en présence d'un cadre pédagogique et/ou hiérarchique. **Les personnes reçues en entretien sont systématiquement informées qu'elles peuvent être accompagnées par une personne de leur choix** (représentant·e du personnel ou représentant·e étudiant·e, collègue, camarade ou autre).

Ces entretiens visent à échanger sur les faits, et à informer les différentes parties prenantes **des suites** de la démarche.

Une **analyse conjointe** entre les différents acteurs et actrices en charge du traitement est réalisée afin **d'identifier et mettre en œuvre les différents types de mesures possibles**. Ces mesures peuvent être de deux ordres : **de protection et/ou administratives**.

Exemples :

- Entretien de recadrage
- Courrier de recadrage
- Médiation ou résolution de conflit
- Enquête administrative
- Exclusion temporaire des locaux (personnels ou étudiants)
- Suspension administrative (personnels)
- Proposition de procédure disciplinaire à la Présidente (personnels ou étudiants)
- Signalement au Procureur de la République (pour les faits susceptibles de s'apparenter à un crime ou un délit)
- Appel à témoignages
- Changement de service (pour un personnel BIATSS) ou changement de groupe de TD et/ou d'amphis (voire changement d'UFR) pour un étudiant ou une étudiante
- Etc.

N.B. : **dans certains cas, il peut arriver qu'aucune mesure ne soit mise en place** (ex. : faits non-avérés, la personne signalante ne le souhaite pas, la personne mise en cause a quitté l'établissement, les faits sont trop anciens...).

Les personnes en charge du traitement s'assurent que la personne signalante, la personne mise en cause et les témoins ne fassent l'objet **d'aucunes représailles et ne soient pas victimes de pressions, d'insultes, menaces** (ex. : menace de dépôt de plainte ou dépôt de plainte abusif de la personne mise en cause), **discriminations ou mise à l'écart en lien avec le signalement**, ce qui pourrait conduire à **l'engagement de mesures disciplinaires à l'encontre des auteur·es de ces faits**.

COMMENT SE DÉROULENT LES ENTRETIENS RÉALISÉS DANS LA PHASE DE TRAITEMENT ?

Des entretiens sont réalisés par les personnes en charge du traitement :

- D'une part avec **la personne signalante**
- D'autre part avec **la personne mise en cause**
- Enfin avec les éventuel·les **témoins**

Ces entretiens ont lieu séparément, **sans confrontation entre les différents acteurs et actrices**. Les cadres hiérarchiques et/ou pédagogiques peuvent être associées à ces entretiens en fonction de la situation traitée.

Ces entretiens peuvent avoir lieu en **présentiel ou en visioconférence** (notamment en cas d'éloignement géographique), et sont formalisés par un mail d'invitation.

Les personnes reçues en entretien sont systématiquement informées qu'elles peuvent être accompagnées par une personne de leur choix (représentant du personnel ou représentant étudiant, collègue, camarade ou autre).

Les entretiens font l'objet d'un **compte rendu écrit réalisé par les personnes en charge du traitement**, à la demande de la personne entendue, qui peut y apporter tout commentaire ou toute correction. **Le compte rendu est adressé uniquement à la personne entendue**, à qui il appartient, si elle le souhaite, de le transférer à la personne qui l'accompagnait.

Lorsque le signalement traité ne concerne pas une situation de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuelle ou sexiste (ex. : conflit entre deux collègues ou entre un étudiant et un enseignant), **le traitement peut être réalisé directement par l'encadrement hiérarchique ou pédagogique**, hors de la présence de la direction générale des services et de la direction des affaires juridiques, selon les mêmes modalités que celles décrites ci-dessus. Dans ce cas de figure, **l'encadrement hiérarchique ou pédagogique rend compte par écrit de ses démarches auprès de la direction de l'établissement**, qui reste en soutien dans le traitement de la situation. Toutefois, **s'il est constaté que l'encadrement hiérarchique ou pédagogique ne réalise pas de traitement attendu, ce dernier est alors pris en charge par la direction de l'établissement** (DGA et DAJ).

QUE SE PASSE-T-IL SI UNE PERSONNE APPARAÎT EN SOUFFRANCE DURANT LES ENTRETIENS ?

Cette personne est alors **orientée**, sur la base du volontariat, vers **la médecine du travail ou le service de santé des étudiants**. Néanmoins, **si un agent ou une agente apparaît particulièrement en souffrance, il peut être décidé de le faire convoquer auprès de la médecine du travail à la demande de l'employeur**.

EN TANT QUE PERSONNE SIGNALANTE, SUIS-JE INFORMÉE DES MODALITÉS DE TRAITEMENT DE LA SITUATION ?

La personne signalante est informée, aux différentes étapes de traitement de sa situation jusqu'à sa clôture. Elle peut contacter à tout moment les personnes en charge du traitement pour connaître l'état d'avancée de son signalement, notamment via l'adresse mail générique traitement-signalement@univ-nantes.fr.

QUE SE PASSE-T-IL SI JE SUIS MIS EN CAUSE PAR UN TÉMOIGNAGE RÉALISÉ AUPRÈS DE LA CELLULE D'ÉCOUTE ET DE SIGNALEMENT ?

La personne mise en cause est **informée dans les meilleurs délais** des faits portés à son encounter dans **le respect des limites de confidentialité** établie en accord avec la personne signalante et les témoins, et au regard des nécessités du traitement de la situation. **Cette information est réalisée via un entretien en présentiel, ou à défaut dans le cadre d'une visioconférence.** Par la suite, **la personne mise en cause est informée aux différentes étapes de traitement du signalement jusqu'à sa clôture.**

Le fait d'être mis en cause par un signalement auprès de la CES ne signifie pas avoir commis une faute de quelque nature que ce soit. **L'établissement considère avec sérieux à la fois les témoignages réalisés auprès de la CES, mais également le témoignage de la personne mise en cause.**

Par ailleurs, s'il est possible de réaliser un signalement de manière anonyme auprès de la CES, aucun traitement ne pourra être engagé sans levée de l'anonymat vis-à-vis des personnes en charge du traitement. L'anonymat pourra en revanche être conservé vis-à-vis de la personne mise en cause.

C'est *in fine* **le travail d'analyse réalisé par les personnes en charge du traitement qui permet de qualifier les faits et de proposer, le cas échéant, les suites à y apporter.** Dans certains cas de figure, la phase de traitement conclut à l'absence de suites à donner.

Par ailleurs, **la personne mise en cause n'a pas accès aux comptes rendus réalisés par la CES.** En revanche, **en cas d'engagement d'une procédure disciplinaire, ces mêmes comptes rendus sont susceptibles d'être versés au dossier,** qui est communiqué à la personne mise en cause et à sa défense.

COMMENT EST GÉRÉE LA CONFIDENTIALITÉ DURANT LA PHASE DE TRAITEMENT ?

L'établissement garantit une confidentialité à la personne signalante, mais également aux témoins et à la personne mise en cause afin de ne pas les mettre en difficulté et de les protéger, dans les limites des démarches nécessaires au traitement de la situation. Ainsi, seules les personnes en charge du traitement ont vocation à connaître l'identité des acteurs de la situation traitée. Ces personnes sont soumises à un devoir de discrétion professionnelle et de confidentialité concernant l'ensemble des informations en lien avec le signalement traité.

QUE SE PASSE-T-IL SI UN SIGNALEMENT TRANSMIS À LA CELLULE DE TRAITEMENT MET EN CAUSE UN FAIT POTENTIELLEMENT ASSIMILABLE À UN CRIME OU UN DÉLIT ?

Si le signalement concerne des faits potentiellement assimilables à **un crime ou un délit** au sens du code pénal, et dans le cas où la personne signalante ne souhaiterait pas porter plainte, **l'établissement se doit alors d'effectuer un signalement au Procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.** Ce signalement est effectué en lien et en accord avec la personne signalante, dans toute la mesure du possible.

Y A-T-IL DES ÉCHANGES ENTRE LA CES ET LA DIRECTION DE L'ÉTABLISSEMENT ?

La DAJ, la direction générale des services et la CES échangent de façon régulière sur les signalements dont les personnes signalantes ont accepté la transmission jusqu'à la clôture, dans le respect du cadre de confidentialité souhaité.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE CLÔTURE DU TRAITEMENT D'UNE SITUATION ?

La clôture d'une situation est matérialisée par **l'envoi d'un courrier ou d'un mail de clôture à la personne signalante, mais également aux éventuels témoins et à la personne mise en cause.**

La personne signalante et les témoins seront par ailleurs invités à donner leur avis sur la prise en charge dont ils ont bénéficié afin de situer la cellule d'écoute et le dispositif de traitement dans un processus d'amélioration continue.

UN DOSSIER CLÔTURÉ PEUT-IL ÊTRE ROUVERT ?

Tout nouveau fait se produisant après le traitement d'un signalement peut faire l'objet d'un nouveau rapport pour réouverture du dossier et réévaluation par les personnes en charge du traitement.

Cette information peut être faite soit directement aux personnes en charge du traitement, soit par l'intermédiaire de la CES.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE DIFFAMATION OU DE DÉNONCIATION CALOMNIEUSE ?

La dénonciation calomnieuse est prévue par l'article 226-10 du code pénal qui dispose que « **La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires** et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est **punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende.** »

La diffamation est quant à elle prévue par l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 qui la définit comme **toute allégation ou imputation d'un fait portant atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé.** Au niveau pénal, la peine encourue diffère selon que la diffamation ait été publique ou privée.

En tout état de cause, **Nantes Université condamne la dénonciation calomnieuse et la diffamation qu'elle considère comme des actes graves** qui portent atteinte à l'intégrité des personnes et à la réputation de l'institution. Par conséquent, **si, à l'issue de la phase de traitement du signalement, il s'avère qu'une personne se rend coupable de l'un de ces faits, l'établissement se réserve également le droit d'engager des poursuites pénales et disciplinaires.**



IN

U

Nantes Université

Direction du Développement Social, Prévention et Sûreté
Direction des Affaires Juridiques

Cette action contribue à la démarche HRS4R de Nantes Université
(Axe 2 - Promouvoir une culture de la recherche responsable)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH