

Délibération : N°2025-10-17 : 35

Le Conseil d'Administration de l'ENSCM s'est réuni en séance plénière le vendredi 17 octobre 2025, sous la présidence de Monsieur Cyril DOUSSON :

Point à l'ordre du jour : Approbation du protocole relatif au dispositif de signalement des actes de violences sexistes et sexuelles, de discrimination, de harcèlement

Membres du conseil en exercice ayant voix délibérative :	26
 Membres présents :	20
Dont membres ayant voix délibérative :	13
Membres représentés ayant voix délibérative :	6
 Quorum :	13

Après s'être assuré du quorum, suite à la présentation et aux débats qui s'en sont suivis, le Président du Conseil d'Administration demande aux membres de se prononcer :

<u>Le résultat du vote est le suivant :</u>	
Membres présents ou représentés :	20
 Pour : 20 voix	
Contre : 0 voix	
Abstention : 0 voix	

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration de l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier approuve : **le protocole relatif au dispositif de signalement des actes de violences sexistes et sexuelles, de discrimination, de harcèlement avec 20 voix pour.**

Fait à Montpellier, le 23 octobre 2025

Pr/ Le Président du Conseil d'Administration
Monsieur Cyril DOUSSON



Transmise à la Rectrice le : 28/10/2025

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère règlementaire.

PROTOCOLE RELATIF AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT

L'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier lutte avec fermeté contre toutes les formes de violences et de discriminations.

Un dispositif est mis en place depuis quelques années : une cellule d'écoute est à la disposition des victimes et témoins de telles situations.

Cette cellule d'écoute est un lieu d'écoute, d'orientation et d'accompagnement pour les victimes ou les témoins, dans le respect de la confidentialité et du secret professionnel.

Le traitement des signalements est assuré par une cellule composée du Référent HDVSS de l'établissement et de la Directrice générale des services.

Par ailleurs, l'ENSCM a organisé un certain nombre de formations et d'actions de sensibilisation à la prévention des violences sexuelles et sexistes, discriminations, à l'attention des élèves et des personnels.

C'est par ces différentes actions et par l'engagement soutenu et conjugué de l'ensemble de la communauté éducative que nous pourrons lutter efficacement contre les actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

I – Nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des personnes victimes des actes ou agissements mentionnés.

1 – Dispositif interne de l'ENSCM :

Dans le cadre de la lutte contre toute formes de discriminations et de violences, l'ENSCM a mis en place un dispositif interne qui s'appuie sur des personnes référentes, un Référent Prévention HDVSS et une cellule d'écoute.

Ce dispositif s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire, victime ou témoin d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Les informations sont disponibles sur l'ENT de l'ENSCM et sur la plateforme numérique THEIA.

Que vous soyez élève ou personnel de l'Ecole, la cellule d'écoute de l'ENSCM est présente pour vous aider, recueillir votre signalement et vous accompagner en toute confidentialité.

La cellule d'écoute de l'ENSCM est constituée de :

- la référente BIATS Egalité professionnelle femmes-hommes
- une référente enseignante-chercheure
- le/la conseiller prévention
- un personnel de la médecine du travail de l'université de Montpellier (médecin du travail référent pour l'ENSCM, ou psychologue du travail), avec qui l'ENSCM a conventionné pour la médecine de prévention des personnels.

La victime est accompagnée par ces différents interlocuteurs, et est informée des différentes étapes du processus, et des procédures externes (dépôt de plainte), des possibilités de saisine, des mesures conservatoires, des mesures de protection fonctionnelle.

Contacts : hdvss@enscm.fr

Autres contacts pour vous accompagner :

- **pour les élèves** : la directrice de la scolarité et de la vie étudiante, vos représentantes et représentants étudiants dans les instances (CA, CEVE).
- **pour les personnels** : les organisations syndicales, votre supérieur hiérarchique.

2 – Autres dispositifs :

➤ Dans le cadre du conventionnement avec l'Université de Montpellier les élèves et les personnels victime ou témoin, peuvent également contacter les référents de la cellule d'écoute de l'Université de Montpellier à l'adresse suivante :

<https://www.umontpellier.fr/campus/signaler-les-actes-de-violence-de-discrimination-de-harcelement-et-dagissements-sexistes>

- Les élèves peuvent également s'adresser :
 - au Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé de l'université de Montpellier : scmpps@umontpellier.fr
 - à l'assistante sociale du service vie étudiante : vie-etudiante-signalement@umontpellier.fr
- Les personnels peuvent également s'adresser au Service Commun de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé de l'université de Montpellier : scmpps@umontpellier.fr

➤ **Contacts hors ENSCM :**

Violences femmes infos : 39 19 (appel gratuit et anonyme). 24h/24 et 7 j/ 7.

Arrêtons les violences : [ici](#).

Portail de **signalement des violences sexistes et sexuelles** : [ici](#).

Alerte police par sms : 114.

Numéro national et gratuit, destiné aux personnes sourdes, malentendantes, aphasiques, dysphasiques. 24h/24 et 7 j/ 7.

Pharmacies : les victimes de violence peuvent y donner l'alerte.

Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) :

Permanences d'écoute avec un/une psychologue et juriste. [Contactez le CIDFF de votre département](#).

Assistante sociale de l'Hôtel de police de Montpellier :

Mme Fatiha Bounoua, 06 74 94 49 73.

Accompagnement des victimes et interface police/services médicaux.

II – Fonctionnement du dispositif de signalement de l'ENSCM

Le dispositif peut être saisi par l'ensemble des personnels et élèves de l'ENSCM. Son périmètre est le champ des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

1 – Les principales étapes du signalement :

➤ **Le signalement est effectué par le personnel, l'élève de l'ENSCM, victime ou témoin** de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, de préférence avec envoi de la fiche de signalement, soit à la cellule d'écoute à l'adresse suivante : hdvss@enscm.fr, soit directement à la cellule d'analyse, au Référent Prévention HDVSS à l'adresse suivante : RPrev-HDSS@enscm.fr.

En cas de suspicion de faits d'une gravité exceptionnelle (par exemple violences physiques...), le directeur et la directrice générale des services doivent être saisis directement par toute personne sans délai.

Si la victime et/ou le témoin souhaite déposer un signalement, il/elle fournit les faits ainsi que, s'il/elle en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement.

Afin d'aider la ou les personnes victimes ou témoins à rassembler les éléments dont elles disposent, une fiche de signalements (cf. annexe 1), est disponible sur l'ENT et dans la bibliothèque de la plateforme THEIA, ou est remise par les membres de ou des cellule(s) d'écoute.

Les destinataires du signalement sont tenu(e)s à la confidentialité (voir annexe 2, secret professionnel).

➤ **Un entretien est proposé à la victime** : la cellule d'écoute accueille réception du signalement dès qu'elle en a pris connaissance en renvoyant un mail à l'auteur(e) ou aux auteur(e)s du signalement pour en accuser réception.

La cellule d'écoute prend contact rapidement avec la victime ou le témoin, auteur(e) de la déclaration/signalement pour lui proposer un rendez-vous.

La mission de la cellule d'écoute est d'apporter en premier lieu une assistance et une écoute bienveillante et d'accompagner la personne qui la saisit / **l'a saisie**. Elle recueille le signalement et oriente la personne vers les services et professionnels compétents internes ou externes.

Ils proposent, avec l'accord de la personne écoutée, de rédiger un compte-rendu de signalement. Après validation de la personne, ils le transmettent au Référent Prévention HDVSS.

➤ **Un entretien est proposé également à la ou aux personnels faisant l'objet du signalement** avec la cellule d'écoute.

➤ Avec l'accord des personnes concernées, le signalement est ensuite adressé à la cellule d'analyse.

2 – Le traitement du signalement

À la réception du compte rendu, il appartient à la cellule d'analyse, composée du Référent Prévention HDVSS de l'établissement et de la directrice générale des services, d'analyser les signalements transmis par la cellule d'écoute, et, si nécessaire de recueillir des éléments d'information complémentaires (faits, témoignages, etc.).

À la suite de cette phase d'analyse, un rapport et des recommandations sont transmis au directeur de l'ENSCM. Le référent HDVSS identifie les suites à donner au signalement et les propose au directeur de l'ENSCM. Ces suites peuvent être de différentes natures :

- Sur certains faits de gravité moindre (propos sexiste ponctuel par exemple) et avec accord de la victime, la cellule d'analyse peut rechercher une résolution simple du conflit.
- Des mesures conservatoires peuvent être envisagées
- Si une résolution simple ne peut être envisagée la procédure est poursuivie avec accord de la victime. Le dossier est alors anonymisé. Une analyse est réalisée par la cellule d'analyse.
- Une enquête administrative peut également être diligentée : elle peut être interne ou externalisée. Elle se conclut par un rapport d'enquête comportant des conclusions. Ce rapport est communiqué au directeur de l'ENSCM.
- Si le fondement du dossier est suffisant, le directeur est saisi. La victime en est informée.
- Le Directeur décidera des suites à donner au signalement :
 - demande de renseignements complémentaires
 - et/ou signalement au procureur de la République
 - lancement d'une procédure disciplinaire (si une procédure disciplinaire est engagée, l'anonymat de la victime est levé auprès des membres de la section disciplinaire).

3 – Rôles et fonctions des différents acteurs dans le dispositif

- **Le Directeur :** il est le garant du dispositif de signalement. Il prend toute mesure conservatoire. Il est informé des conclusions des enquêtes administratives. Il a l'opportunité des poursuites disciplinaires.
- **La cellule d'écoute :** elle est composée des référents HDVSS BIATSS et enseignant/EC, du conseiller prévention, du médecin de prévention ou d'un psychologue du travail. Ils ont pour mission le recueil du signalement et l'orientation de la personne. Ils informent sur les structures et services : médecine de prévention, assistante sociale, service santé étudiant, associations d'aide aux victimes. Ils informent sur les suites possibles au signalement. Ils sont informés des suites données au signalement.
- **La cellule d'analyse :** elle est composée du Référent Prévention HDVSS de l'établissement et de la directrice générale des services. Son rôle est d'analyser les signalements transmis par la cellule d'écoute, et si nécessaire, de recueillir des éléments d'information complémentaires (faits, témoignages, etc.). À la suite de cette analyse, un rapport et des recommandations sont transmis au directeur de l'ENSCM.
- **Le Référent HDVSS établissement, conseiller du directeur :** outre son rôle dans le dispositif de signalement, il met en œuvre la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations, le harcèlement. Il propose des actions de sensibilisation, formations, communications auprès des personnels et des élèves.

Annexe 1 – Fiche de signalement des actes de violences, discrimination, harcèlement

Je signale cette situation en tant que : Victime Témoin

Rédacteur (-trice) de la fiche (nom, prénom, fonction, formation suivie, etc) :

Identité de la victime : Nom : Prénom : Fonction, service ou année d'études : Téléphone et/ou mail auxquels la victime souhaite être contactée :
Le cas échéant, identité du témoin qui signale : Nom : Prénom : Téléphone et/ou mail auxquels la victime souhaite être contactée :
Identité(s) de la/ des personne(s) mise en cause : (nom, prénom, fonction, service ou année d'études)
Date(s) et lieu(x) / heure(s) ou période(s) de déroulement des faits :
Fréquence des faits dénoncés : <input type="checkbox"/> L'événement est le premier de ce type <input type="checkbox"/> L'événement s'est déjà produit à reprises. Si possible, précisez la date des derniers faits :
Ces faits dénoncés continuent-ils toujours ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Témoin(s) des faits (n'hésitez pas à demander un écrit au(x) témoin(s)) : <input type="checkbox"/> Un ou plusieurs témoin(s) (nom(s) à préciser, si vous le(s) connaissez) : <input type="checkbox"/> Il n'y avait pas de témoin
Si la victime n'est pas l'auteur(e) du signalement : la victime a-t-elle connaissance du signalement ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

Pour vous aider à décrire les faits, vous trouverez ci-dessous ce que dit la loi

<input type="checkbox"/> Outrage sexiste	Constitue un outrage sexiste 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 créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (Code pénal, Article 621-1).
<input type="checkbox"/> Injure à caractère sexuel et/ou sexiste	On parle d'injure à caractère sexuel et/sexiste pour décrire une injure commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle. Elle est dite publique lorsqu'il s'agit d'une invective, une expression outrageante ou méprisante pouvant être entendue ou lue par un public inconnu et imprévisible, c'est-à-dire par un nombre indéterminé de personnes. Peu importe qu'elle ait été prononcée à l'encontre d'une personne désignée ou d'un groupe de personnes
<input type="checkbox"/> Agissement sexiste	Nul 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 (Code du travail, Article L1142-2-1).
<input type="checkbox"/> Exhibition sexuelle	L'exhibition sexuelle désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel (Code pénal Article 222-33).
<input type="checkbox"/> Harcèlement sexuel	<ul style="list-style-type: none"> Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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 (Code pénal, Article 222-33).
<input type="checkbox"/> Agression sexuelle	Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur (Code pénal, Article 222-22).
<input type="checkbox"/> Viol	Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol (Code pénal, Article 222-23).
<input type="checkbox"/> Harcèlement moral	Le harcèlement moral se constitue 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 (Code pénal Article 222-33-2).
<input type="checkbox"/> Discrimination	Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée (Code pénal Article 225-1).
<input type="checkbox"/> Autre situation	Précisez, dans la mesure du possible :

DESCRIPTION et CHRONOLOGIE DES FAITS

Veuillez détailler les faits le plus précisément possible :

- **les gestes, les propos, les circonstances**
- **les éventuelles démarches effectuées** (main courante, rdv avec une association, un médecin, etc.)
- **les éventuelles stratégies d'évitement** qui ont pu être employées (changer de lieu de travail ou d'étude, éviter des réunions, etc...)
- **les preuves qui peuvent attester des faits** (SMS, mail, enregistrement audio)
- **les éventuelles représailles ou conséquences professionnelles** (sur votre cursus, l'environnement de travail, etc.)
- **les conséquences sur la santé physique et psychologique, etc.**

(Description libre, sans limite de caractères. Si besoin complétez sur une autre feuille)

Date :

Signature :

Annexe 2 – SECRET PROFESSIONNEL

Article L 121-6 du code général de la fonction publique (CGFP)

« *L'agent public est tenu au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal* ».

Les agents publics sont donc tenus au secret professionnel visé par le code pénal en tant que dépositaires de renseignements concernant ou intéressant des particuliers à moins que les nécessités du service ou des obligations légales ne leur imposent la communication des informations dont ils ont eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leur fonction. Cette disposition a pour objet de protéger les intérêts matériels et moraux des particuliers. L'obligation n'est pas absolue. La révélation des secrets acquis est parfois permise, voire même obligatoire.

Elle est permise notamment :

- pour prouver son innocence,
- lorsque la personne intéressée a donné son autorisation.

Elle est obligatoire notamment dans les cas suivants :

- dénonciation de crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (Art 40 du code de procédure pénale),
- communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle,
- témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (Art 109 du code de procédure pénale),
- communication au juge administratif saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire saisi d'un litige des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.

Procédure de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes à l'ENSCM

