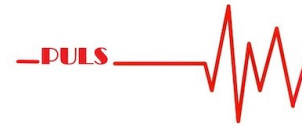


Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) PULS s'engage ...



Depuis la rentrée universitaire 2018, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a demandé aux universités de mettre en place des dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) permettant ainsi à toutes les victimes de bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien. Si l'équipe présidentielle actuelle de notre université a travaillé sur une plateforme de signalement commune sur les VHDA (Violences Harcèlement Discriminations Agissements sexistes), force est de constater que sa mise en oeuvre est largement insuffisante. Le baromètre de l'Observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur de 2023 révèle que les violences et les dysfonctionnements perdurent au sein des établissements de l'enseignement supérieur et dresse un état des lieux alarmant. Un quart des étudiant·es y déclarent avoir été victimes d'au moins un fait de violence sexiste, sexuelle ou LGBTQIA+phobe. Près de la moitié des étudiant·es considèrent que leur établissement ne fait pas assez pour lutter contre les VSS. Le constat est simple : il faut que les victimes soient beaucoup mieux protégées et que les auteurs soient sanctionnés. L'université doit être un lieu d'études, de recherche et de travail où toutes nos étudiantes, tous nos étudiants et tous les personnels se sentent en sécurité.

PULS souhaite faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et contre toutes formes de discrimination **une priorité maximale**.

Durant toute notre mandature, nous nous engageons à :

- Créer une **Vice-présidence** chargée spécifiquement de ces questions à l'université, à laquelle **des moyens financiers et humains** seront attribués ;
- Mieux informer les étudiant·es et les personnels sur les **voies de signalement et sur leur accessibilité** tant pour **les victimes que pour les témoins** par la mise en place d'une présentation complète et détaillée des dispositifs existants en matière de prévention, d'écoute, de signalement et de lutte **contre les VSS et toutes formes de discrimination** lors des réunions de pré-rentree et à chaque début d'année ;
- Améliorer la **diffusion des informations** auprès des étudiant.es et personnels en les rendant plus visibles dans les canaux d'information de Paris 1 (à l'attention de tous les étudiant.es, y compris les étudiant.es étranger.es), en menant une **campagne d'affichage conséquente** et en organisant **plusieurs sessions d'information en ligne** durant l'année ;
- **Sensibiliser les personnels et étudiant·es** pour prévenir les VSS et les discriminations par la mise en oeuvre d'un **programme de formation d'ampleur** à destination de tous les personnels (en faisant partie intégrante de la formation obligatoire des néo-titulaires et en déployant des formations dans tous les laboratoires de Paris 1) et du public étudiant ;
- Conditionner le **soutien financier aux associations étudiantes** au suivi d'une formation à la prévention et à la prise en charge des VSS ;

→ **Repenser la cellule d'écoute qui n'est actuellement pas suffisamment inclusive** en y associant des enseignant.es, étudiant.es et personnels issu.es de différentes composantes formé.es à l'écoute et mobilisables rapidement lorsqu'il y a un signalement et afin qu'elle soit comprise comme un instrument de la communauté pour elle-même et non une émanation de l'institution. Une cellule d'écoute qui fonctionne correctement est aussi un lien de formation et d'implication ;

→ **Renforcer pour rendre plus efficaces les dispositifs de prise en charge et de décisions** qui sont actuellement dysfonctionnels par leur lenteur. Le principe d'un dispositif indépendant des signalements par le RSST (registre santé et sécurité au travail) était de garantir davantage de confidentialité mais aussi et surtout d'accélérer la prise en charge mais le fonctionnement actuel n'est pas suffisamment efficace ;

→ **Mener un bilan annuel du fonctionnement de ces dispositifs** et de leurs résultats ;

→ **Respecter la démarche ROS** – recueil, orientation, soutien – prévue par le décret du 13 mars 2020 et accorder un soin strict aux mesures conservatoires, y compris les mécanismes de cessation des comportements visés et les dispositifs de protection, en tenant compte des relations de proximité et de la possible situation de subordination (*e.g.* suspension fondée sur l'article L. 521-1 du CGFP, protection fonctionnelle L. 134-5 CGFP)

→ **Former les personnels et étudiant.es élu.es dans les conseils centraux et chargé.es des procédures d'enquête et des procédures disciplinaires** (membres élu.es à la commission disciplinaire), y compris sur les modalités du contradictoire – *timing* de l'accès aux pièces du dossier –, des auditions – questions « ouvertes » –, des rédactions de PV, etc. ;

→ Pour les cas les plus graves (agression sexuelle, viol), **accompagner solidement et sérieusement** les victimes et les témoins ;

→ **Mettre à l'ordre du jour de chaque F3SCT¹** le bilan des actions menées et pour discuter d'une mise à jour régulière des dispositifs en vue de leur amélioration constante.

¹ La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail