UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne

GUIDE



# #Réagir UCA

## PLATEFORME D'ÉCOUTE ET/OU DE SIGNALEMENT

### Guide d'information

## Sigles du document

| | |
|---|---|
| **ALEX** | Nom de la cellule d'écoute et d'orientation de l'UCA spécifique aux VSSD |
| **BAPU** | Bureau d'aide psychologique universitaire |
| **BIATSS** | Personnels des bibliothèques, ingénieur·es, administratif·ves, technicien·nes, social·es et de santé |
| **CROUS** | Centre régional des œuvres universitaires et scolaires |
| **DGS** | Direction générale des services |
| **ENSACF** | École nationale supérieure d'architecture de Clermont-Ferrand |
| **INP** | Institut national polytechnique |
| **PC** | Poste de commandement de la sécurité |
| **PSSU** | Psychologue du Service de santé universitaire |
| **RH** | Ressources humaines |
| **RPS** | Risques psychosociaux |
| **SSU** | Service de santé universitaire |
| **SST** | Service de santé au travail |
| **UCA** | Université Clermont Auvergne |
| **VP** | Vice-président·e |
| **VSS** | Violences sexistes et sexuelles |
| **VSSD** | Violences sexistes, sexuelles et discriminatoires |

**Avertissement de contenu :**
Ce guide traite de violences sexistes, sexuelles et discriminatoires, de harcèlement et de bizutage. Il peut être éprouvant à lire.
Vous n'êtes pas seul·e : **#Réagir UCA** est là pour vous écouter.
**En cas d'urgence, voir page 11.**

**Conception et réalisation**
**Mission Égalité - Diversité**
**Université Clermont Auvergne**
Directeur de publication : **Mathias BERNARD**
Directrice éditoriale : **Claire BERTHONNEAU**
Comité de rédaction : **Florence CHARNAY POUGET, Julien DEVEMY, Jessica LEYRIT, Sophie SIMONINI, Jérémie VERGNOL.**
Création graphique : **Akash DELAWAR**
**Juin 2026**

## À quoi sert la plateforme #Réagir UCA ?

La plateforme **#Réagir UCA** permet d'être **écouté·e, orienté·e, informé·e et accompagné·e** face à une situation de **violence** dont une personne est **victime ou témoin**.

Elle permet aussi d'être accompagné·e pour **déposer un signalement** auprès de l'établissement. Le dispositif de traitement des signalements accompagne dans la constitution du dossier. Il transmet ensuite le dossier avec des préconisations à la présidence.

## Pour qui ?

#Réagir UCA est à destination des **étudiant·es** et des **personnels** de l'UCA et du **CROUS**. Toute personne **victime**, **témoin** direct·e ou indirect·e de violences sexistes, sexuelles et/ou discriminatoires (VSSD) ou risques psychosociaux (RPS) peut saisir la plateforme **#Réagir UCA**.



## Comment ça marche ?

Après le dépôt de votre demande sur la plateforme, vous serez mis·e en relation avec la **cellule ALEX**, la **cellule RPS** ou le **dispositif de traitement des signalements** selon que vous souhaitez être écouté·e et orienté·e et/ou signaler des faits à l'établissement.



Alex

La **cellule ALEX** vous écoute et vous oriente vers les ressources correspondant à vos besoins si vous êtes confronté·es à des **violences sexistes, sexuelles ou discriminatoires (VSSD)**.

Les **violences** sont l'ensemble des attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les personnes, volontairement ou involontairement, ou à l'encontre d'autrui, sur sa personne ou sur ses biens.

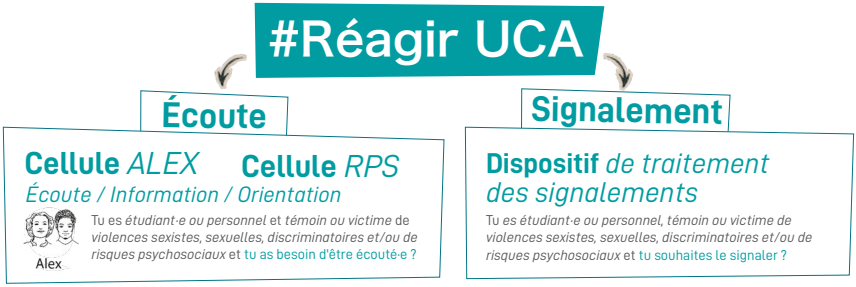
Les **violences sexistes et sexuelles (VSS)** sont tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'une personne et sans son consentement.
Elles prennent diverses formes : propos sexistes, invitations insistantes, harcèlement sexuel, exhibitionnisme, chantage, menaces,

baiser et/ou caresse non désiré·es, utilisation de la force, etc.
Une **discrimination** est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap…) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement…).

La **cellule RPS** vous écoute et vous accompagne si vous êtes confronté·es à des **risques psychosociaux (RPS)**.
Les risques psychosociaux recouvrent les conditions de travail, les relations professionnelles ou l'organisation qui peuvent parfois engendrer stress, mal-être ou souffrance, notamment en cas de conflit ou de harcèlement moral. Ces situations sont appelées risques psychosociaux (RPS).
Les personnels confrontés à ces difficultés peuvent contacter la cellule, qui assure écoute et accompagnement confidentiel. Elle intervient rapidement, que la situation soit signalée par la personne concernée ou un témoin, en respectant des principes éthiques et déontologiques, et formule des recommandations.



Le **dispositif de traitement des signalements** vous accompagne dans la réalisation d'un dossier de signalement et le transmet à la présidence.




### Qui écoute ?

Les membres des deux cellules ont été formé·es à l'écoute et aux violences sexistes, sexuelles et discriminatoires (VSSD) ou risques psychosociaux (RPS).

## Composition de la cellule ALEX :

**Membres de droits :**

- Médecin de prévention du Service de santé au travail (SST)
- Psychologue du travail

- Vice-président·e Égalité Diversité
- Psychologue du Service de santé universitaire (PSSU)
- Référent·e égalité INP
- Référent·e égalité CROUS
- Référent·e égalité ENSACF
- Infirmier·ère SSU
- Infirmier·ère SST
- Responsable du Master Approche clinique et sociale face aux violences et discriminations
- Membre de l'équipe pédagogique master Approche clinique et sociale face aux violences et discriminations
- Membres nommés par le Président de l'UCA pour un mandat de 4 ans renouvelable :
  - 4 « représentant·es » du personnel (enseignant·es dont un·e spécialiste du droit / BIATSS)
  - 3 doctorant·es
  - 2 représentant·es des étudiant·es

## Composition de la cellule RPS :

**Membres de droits :**

- Psychologue BAPU (Bureau d'aide psychologique universitaire)
- Conseiller·ère Prévention
- Représentant·e ENSACF (l'École nationale supérieure d'architecture de Clermont-Ferrand)
- 4 membres du personnel formé·es à l'écoute
- DGS INP (Direction générale des services)
- Psychologue SST (Service de santé au travail)
- VP Vie Universitaire et Conditions de Travail
- Assistant·e social·e des personnels UCA
- Médecin du travail
- DGS UCA



### Qui aura accès aux informations ?

## Dans le cas d'une demande d'écoute :

Seul·es les membres de la cellule concernée (ALEX ou RPS) auront accès aux informations données lors de l'écoute.
Avec votre accord, la cellule pourra informer les personnels de l'université susceptibles de vous accompagner. Des référent·es relais ont été nommé·es dans certains services afin de garantir la confidentialité.

## Dans le cas d'un signalement :

Les membres du dispositif de traitement des signalements et la présidence auront accès aux informations.
Si une enquête est ouverte, un comité d'enquête interne préalable, composé de 2 à 3 personnes désignées, y aura également accès.
Si une section disciplinaire est demandée, les éléments de l'enquête seront transmis aux membres de la section disciplinaire ainsi qu'à la personne mise en cause pour qu'elle puisse assurer sa défense. S'il y a un risque avéré pour les signalant·es, il est possible de maintenir l'anonymat durant une procédure disciplinaire.

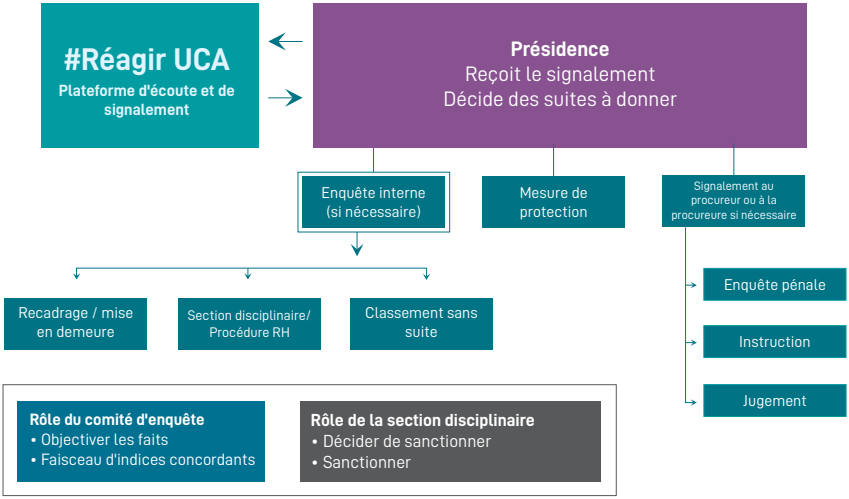
## Anonymat et confidentialité

La confidentialité de votre identité sera préservée tout au long de la procédure d'écoute et de signalement. Elle ne sera jamais levée sans votre accord.
Il est possible de contacter #Réagir UCA en gardant l'anonymat (lors de la création du compte de connexion, cocher « Oui » à la question « Compte anonyme »). Aucun signalement ne peut remonter à la présidence de façon anonyme mais vous pouvez ainsi être orienté·e, informé·e et accompagné·e.



### Qu'est-ce que je déclenche en faisant un signalement ?

Le signalement est reçu par la présidence, qui décide des suites à donner.
Le dispositif de traitement des signalements peut orienter vers une cellule d'écoute si besoin, pour accompagner la constitution du dossier, puis transmettre le signalement à la présidence avec des préconisations.
La présidence peut ensuite mettre en place des mesures de protection, signaler les faits au procureur ou à la procureure, recadrer la situation, demander une enquête, saisir la section disciplinaire ou classer sans suite.
En cas d'enquête, un comité d'enquête interne préalable est constitué afin d'objectiver les faits à partir d'un faisceau d'indices concordants.
La section disciplinaire peut ensuite décider de la nécessité de sanctionner et, le cas échéant, prononcer une sanction.
Les personnes ayant effectué le signalement sont informées par courrier de la suite donnée.
Pendant et après l'enquête, des mesures organisationnelles ainsi qu'un accompagnement peuvent être mis en place.






## Différences entre procédure disciplinaire et procédure pénale :

Les **procédures disciplinaire** et **pénale** sont autonomes et indépendantes.
La **procédure pénale** est enclenchée si la victime décide de porter plainte (décision personnelle).

La **procédure pénale** vise à protéger l'ordre social. Elle consiste à qualifier une infraction et nécessite un dépôt de plainte. Les sanctions prononcées ont un impact sur la vie privée. Sa temporalité est en années et elle relève du **Code pénal**.

La **procédure disciplinaire** est enclenchée dès que la présidence est informée d'un fait répréhensible (obligation de l'établissement).
La procédure disciplinaire vise à protéger les valeurs de l'établissement. Elle permet de rechercher une faute professionnelle ou un trouble au sein de l'établissement. Elle repose sur un signalement et peut entraîner des sanctions ayant un impact sur la carrière professionnelle. Sa temporalité est généralement en mois. Elle relève notamment du Code général de la fonction publique, du Code de l'éducation et du **Code du travail**.

## Procédures autonomes/indépendantes

| | Procédure disciplinaire | Procédure pénale |
|---|---|---|
| Objectif | Protège les valeurs de l'établissement : Recherche d'une faute professionnelle/ d'un trouble | Protège l'ordre social : Qualification d'une infraction |
| Lancement | ✓ Un signalement | ✓ Un dépôt de plainte |
| Périmètre | ✓ Sanctions qui affectent la carrière professionnelle | ✓ Condamnations qui affectent la vie privée. |
| Obligation | ✓ La présidence a 3 ans pour saisir la section disciplinaire à partir du moment où elle a connaissance des faits Pas de délai pour les étudiant·es | ✓ Prescription : pour les personnes majeures, 1 an pour injure publique, 6 ans pour agression sexuelle, 20 ans pour viol, à partir des faits (≠ personnes mineures) |
| Temporalité | ✓ Temporalité en mois | ✓ Temporalité en années |
| Textes de référence | ✓ Code général de la fonction publique / Code de l'éducation / Code du travail | ✓ Code pénal |



## Comment identifier une situation de violences sexistes, sexuelles et discriminatoires (VSSD) ?

Pour clarifier les termes employés, voici les définitions proposées par la loi. Elles ne qualifient pas obligatoirement l'expérience dont vous êtes victime et/ou témoin et que vous souhaitez nous rapporter. Votre vécu, vos ressentis et vos perceptions peuvent être différents de ce qui est évoqué ici. Sentez-vous donc libre de saisir la cellule pour une écoute ou un signalement même si vous ne vous retrouvez pas dans ces définitions.

## Comment identifier une situation de violences sexistes et/ou sexuelles (VSS)

### OUTRAGE SEXISTE :

« Fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste ou à raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, réelle ou supposée, 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. »

**HARCÈLEMENT SEXUEL :**

« Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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. »
Le harcèlement sexuel repose sur la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle. Un seul acte ne suffit pas. La condition de répétition est essentielle pour caractériser le délit.

**AGRESSION SEXUELLE :**

« Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » La jurisprudence précise « les atteintes sexuelles » : il peut s'agir de caresses ou d'attouchements de nature sexuelle sur une des cinq parties du corps suivantes : les seins, les fesses, la bouche, le sexe et les cuisses.

**VIOL :**

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



## Comment identifier une situation discriminatoire ?

Une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap···) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement···).

## Les principaux critères définis par la loi :

Âge ; Sexe ; Origine ; Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; Grossesse ; État 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 ; Religion.

*Pénétration buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt, par un objet. Il n'est pas nécessaire que l'auteur ou l'autrice ait usé de force physique ou d'autres formes de contraintes pour qualifier le viol. Le simple fait que la victime n'ait pas donné son accord suffit.

## Comment identifier une situation de bizutage ?

Le **bizutage** se définit de la façon suivante : le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de manière excessive, lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaires, sportifs et socio-éducatifs.

## Comment identifier une situation de harcèlement moral ?

Le fait de **harceler** une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

## Comment identifier une situation de risques psychosociaux ?



Les **risques psychosociaux (RPS)** correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du **stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des **violences internes** commises au sein de l'établissement par des salarié·es : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des **violences externes** commises sur des salarié·es par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions, etc.).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

# En cas d'urgence

## Sur les campus

**PC Sécurité Campus des Cézeaux :**
**42** depuis un poste fixe ou
**04 73 40 55 00**
depuis un portable

**PC Sécurité Gergovia :**
**42** depuis un poste fixe

**PC Sécurité Carnot :**
**42** depuis un poste fixe

**PC Sécurité Dunant :**
**04 73 17 83 99** ou
**06 73 19 58 23**

**Autres sites ou bâtiments :**
Prévenir l'accueil ou la personne secouriste la plus proche.

## Hors université

En cas de **danger immédiat pour la vie et la sécurité** (menace de mort, personne armée, etc.) :

appelez la **police** au
**17**

ou les **pompiers** au
**18**

Vous pouvez aussi contacter le
**114**
(pour les personnes sourdes, malentendantes, aphasiques, dysphasiques et sourdaveugles, ou pour alerter discrètement).



UNIVERSITÉ CLERMONT AUVERGNE
49 bd François Mitterrand, CS 60032,
63001 Clermont-Ferrand
04 73 17 79 79
https://www.uca.fr

# #Réagir UCA

## PLATEFORME D'ÉCOUTE ET/OU DE SIGNALEMENT