

AMU : un dispositif de lutte contre les violences et discriminations inspiré d'un modèle québécois

News Tank Éducation & Recherche -
Paris - Actualité n°250517 - Publié le 04/05/2022 à 11:06

Imprimé par Xavier Teissedre - abonné #13929 - le 05/05/2022 à 11:58



© Markus Spiske

« Nous allons être la première université française à disposer d'un service dédié à l'écoute, la prévention, aux signalement et traitement des situations de violences et discriminations, avec trois professionnels recrutés à temps plein : un psychologue, un juriste et un travailleur social », déclare Isabelle Régner, vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations d'Aix-Marseille Université, à News Tank le 02/05/2022.

L'université lance le service pour le respect et l'égalité, le 05/05, à l'occasion d'un événement organisé par la faculté de droit et de science politique.

Depuis 2016, comme beaucoup d'universités, AMU (Aix-Marseille Université) avait un dispositif de signalement à destination des usagers et du personnel. « Mais il reposait seulement sur une unique référente, par ailleurs enseignante-chercheuse, et qui ne pouvait donc pas exercer cette fonction à temps plein, et ce d'autant plus dans un contexte de libération de la parole, où on est passé d'une vingtaine de signalements en moyenne par an, à 50 en 2021 », indique la VP (Vice-président(e)).

Calqué sur le bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal « qui a fait ses preuves », ce nouveau service se veut « un guichet unique » à même d'intervenir quel que soit le type de harcèlement, de violence ou discrimination, « ce qui permettra de lui donner plus de visibilité ».

Le budget de ce dispositif est de 342 k€ pour la première année, et d'environ 300 k€ par an, financés essentiellement sur fonds propres. « C'est vraiment un choix du président d'AMU de dégager des ressources humaines de façon pérenne », dit la VP qui précise qu'AMU a reçu 50 k€ du Mesri (Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation). « Ils ont permis d'aménager les locaux, pour que ce soit un lieu d'apaisement où les victimes et témoins se sentent en confiance. »

Du constat d'un manque au modèle québécois

Isabelle Régner revient sur le dispositif d'écoute mis en place par AMU (Aix-Marseille Université) en 2016 : « Le dispositif tel que pensé au départ prévoyait un accueil des victimes ou témoins par un binôme composé de la référente et d'une psychologue de la médecine préventive. Mais on s'est rendu compte que ce rendez-vous était souvent difficile à organiser : il fallait trouver des créneaux de disponibilité, mais aussi des locaux, etc. »

Résultat selon elle : cette organisation était peu visible, « ce qui fait que parmi les 80 000 étudiants et 8 000 personnels d'AMU, très peu étaient au courant du dispositif — moi-même je l'ai découvert en devenant VP (Vice-président(e)) — et ceux qui l'étaient hésitaient à le saisir, ne sachant pas si cela pourrait aboutir ».

Devenue VP après l'élection d'[Éric Berton](#) début 2020, elle indique avoir cherché ailleurs en France pour voir s'il existait des dispositifs universitaires plus efficaces, « mais je n'ai pas trouvé ; j'ai vu que tout le monde faisait face aux mêmes difficultés. Et finalement j'ai été mise en contact avec Isabelle Chagnon, directrice du bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal qui m'a expliqué comment ils travaillaient ».

Si l'université québécoise est assez comparable à AMU, avec 70 000 étudiants, ce bureau reçoit 30 fois plus de saisines par an, environ 600.

« Pourquoi ça fonctionne chez eux ? Ce n'est pas magique, c'est du concret : leur structure compte sept professionnels à temps plein, avec une approche pluridisciplinaire, et un niveau d'intervention qui leur permet de recevoir les saisines, mais aussi de proposer des solutions. Autrement dit, ce n'est pas un dispositif qui décroche juste le téléphone, mais qui aide à solutionner des situations, à faire stopper les comportements déviants, avant que ça ne parte au pénal », indique la VP.

Les facteurs de réussite

Isabelle Régner identifie plusieurs caractéristiques essentielles pour la réussite du projet :

La professionnalisation

« Rencontrer les auteurs ou autrices présumés et leur faire prendre conscience des conséquences de leurs actions demande des compétences particulières. Par exemple sur du cyberharcèlement, le simple fait d'ostraciser une personne peut être vécu très violemment par la personne qui le subit, mais les auteurs ne se rendent pas toujours compte. C'est un métier. »

La pluridisciplinarité

Les trois personnes recrutées sont un juriste, un psychologue et un travailleur social :

« Cet aspect pluridisciplinaire est le choix que j'ai défendu, car certains collègues dans l'université auraient plutôt voulu recruter deux psychologues. Mais il ne s'agit pas de monter un service de suivi psychologique, il y a la médecine préventive pour cela, ou des associations spécialisées. Ce service proposera de l'écoute certes, mais aussi de l'intervention. »

La confidentialité

Les locaux du service pour le respect et l'égalité sont situés au 63 rue cannebière à Marseille : « C'est un lieu central et accessible par les transports. Surtout, c'est un site qui n'est pas un campus, avec un accès par un code, donc il n'y a pas de passage, et tout se fait sur rendez-vous, ce qui permet vraiment de garantir l'anonymat et la confidentialité. »

L'indépendance

« Nous avons fait en sorte que ce service soit rattaché non pas à une vice-présidence comme c'était le cas jusqu'à présent, mais à l'administration centrale, et donc sans lien au politique : c'est symbolique, mais c'est important. Et il se trouve aussi que les trois personnes recrutées sont toutes extérieures à AMU. »

Une triple mission

La mission de ce nouveau service est triple, résume Isabelle Régner :

- « Réceptionner les saisines et accompagner de bout en bout les victimes et témoins, soit par une solution en interne, à l'amiable, en allant voir les services impliqués, rencontrer les auteurs, etc. ; soit en allant plus loin par une sanction, avec des procédures en lien avec les services juridiques qui peuvent diligenter des commissions disciplinaires, voir la saisie du procureur, ou l'accompagnement d'une victime pour un témoignage ou une plainte à la police, etc.
- Nouer des partenariats étroits avec des structures externes, et notamment le Défenseur des Droits, la Maison des Femmes à Marseille, La Maison Départementale de lutte contre les discriminations et le Camp des Milles.
- Faire de la prévention : il sera force de propositions pour offrir des formations adaptées aux étudiants, personnels, sur différentes thé-

matiques, en lien avec des associations comme le forum théâtre (ils interviennent dans les amphis et invitent les étudiants à rejouer la scène et à repérer des situations et à trouver des solutions). »

Elle indique qu'il y aura un bilan annuel, quantitatif et qualitatif sur le nombre de saisines, et les affaires solutionnées.

« On espère dans un premier temps une hausse des saisines, qui montrera que le service est identifié et qu'il y a une confiance, puis peu à peu une diminution des saisines au fur et à mesure des actions de prévention et formation. C'est ce qui s'est passé à l'Université de Montréal », dit-elle.

Une formation qui passe déjà par l'identification des situations problématiques et des comportements à adopter. « Ce n'est pas pour rien qu'on parle de racisme ou de sexisme ordinaire, c'est qu'on a banalisé le problème. Il faut déjà pouvoir réaliser que certaines situations ne sont pas normales ou acceptables. Et la formation peut aussi éclairer le comportement à avoir quand on est soi-même victime. Par exemple, quand on est destinataire de messages de harcèlement, souvent un des réflexes est de les effacer pour se protéger, alors qu'il faut absolument les garder pour caractériser les faits. »

Un partenariat durable avec la structure de l'Université de Montréal

À l'occasion du lancement du service, Isabelle Chagnon, directrice de la structure montréalaise, vient passer une semaine à AMU : « Nous avons prévu de nombreuses séances de travail pour qu'elle fasse un retour d'expérience, qu'on voit les différences culturelles. Nous avons aussi le projet de signer une convention de partenariat renforcé, pour que les retours d'expérience puissent nous servir mutuellement. »

Si AMU s'est appuyé sur son homologue du Québec pour structurer son service, la réciproque est aussi vraie. « Quand nous les avons contactés, nous avons indiqué notre volonté d'inclure dans le périmètre d'actions de ce service la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, ce qui n'était pas le cas initialement dans leur service. Et ils ont décidé de le faire évoluer, en recrutant une nouvelle personne, et en renommant leur structure en bureau du respect de la personne. »



Aix-Marseille Université (AMU)

Elle a été labellisée Idex de manière pérenne.

Catégorie : Université

Entité(s) affiliée(s) : [École de journalisme et de communication d'Aix-Marseille \(EJCAM\)](#)

Adresse du siège

Agence comptable - service facturier
3 Place Victor Hugo
13003 Marseille France

Général

Date de création	2012
Statut	EPCSCP (Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel)
Tutelles	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Implantations (dont siège)	Marseille (siège)
Présidence	Président : Eric Berton (élu le 06/01/2020)

Effectifs étudiants

2006-07	65 692
---------	--------

2007-08	64 057
2008-09	66 438
2009-10	67 785
2010-11	67 552
2011-12	66 779
2012-13	65 234
2013-14	63 188
2014-15	64 059
2015-16	65 069
2016-17	66 043
2017-18	66 443
2018-19	67 286
2019-20	74 193
2020-21	76 113

Source(s) : Open Data Esri

Inscriptions principales et secondes (source : Open data du Mesri)

Effectifs de doctorants contractuels

2012-13	662
2013-14	640
2014-15	666
2015-16	758
2016-17	782
2017-18	770
2018-19	762
2019-20	764

Source(s) : Open Data Mesri

Effectifs E-C titulaires

2010-11	2 519
2011-12	2 511

2012-13	2 508
2013-14	2 528
2014-15	2 530
2015-16	2 509
2016-17	2 491
2017-18	2 460
2018-19	2 468
2019-20	2 467

Source(s) : Open Data Mesri

Maîtres de conférences et professeurs des universités exclusivement.

Produits encaissables (M€)

2012	556,6 M€
2013	574,1 M€
2014	585,4 M€
2015	604,1 M€
2016	612,9 M€
2017	619,3 M€
2018	634,9 M€
2019	667,0 M€
2020	645,7 M€
2021	679,3 M€

Source(s) : Open data Mesri

Les produits encaissables correspondent aux produits de fonctionnement de l'exercice qui se traduisent par un encaissement (à différencier des produits sans flux de trésorerie). Ils comprennent essentiellement : • la subvention pour charges de service public ; • les ressources propres.

Dépenses de personnel (M€)

2012	462,7 M€
2013	476,4 M€
2014	482,5 M€
2015	495,4 M€
2016	499,9 M€

2017	502,6 M€
2018	500,4 M€
2019	516,5 M€
2020	524,6 M€
2021	536,7 M€

Source(s) : Open data Mesri

Fonds de roulement (en jours)

2012	375,4
2013	362,3
2014	354,6
2015	43,0
2016	50,3
2017	46,9
2018	26,5
2019	38,3
2020	67,5
2021	42,4

Source(s) : Open data Mesri

Fonds de roulement en jours de charges décaissables

Fiche n° 1598, créée le 10/03/2014 à 02:37 - Màj le 07/06/2019 à 11:18

© News Tank Éducation & Recherche - 2022 - **Code de la propriété intellectuelle** : « La contrefaçon (...) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (...) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »