



**CITÉ
INTERNATIONALE
UNIVERSITAIRE
DE PARIS**

**LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION, LE
HARCELEMENT ET LES VIOLENCES
SEXUELLES ET SEXISTES.**

**Protocole de signalement et de
traitement à destination des résidents**

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
------------------	----------

QUE DIT LA LOI ?	4
-------------------------	----------

La discrimination	4
L'outrage sexiste ou l'agissement discriminatoire	4
L'injure à caractère sexuel et / ou sexiste et / ou discriminatoire	4
Le harcèlement	5
Les agressions sexuelles	5
Les violences conjugales	5
Le viol	5
Les circonstances aggravantes	6
La notion de consentement	6

COMMENT RÉAGIR FACE A UNE VIOLENCE PHYSIQUE OU MORALE ?	7
--	----------

1. Alerter, témoigner	7
A. En parler au directeur / à la directrice de sa maison	7
B. Saisir directement la Cellule d'écoute et de signalement	7
La composition de la Cellule d'écoute et de signalement	7
Le déroulement de l'entretien	8
Les suites de l'entretien	9
2. La Cellule d'enquête	9
A. La composition de la Cellule d'enquête	9
B. Les missions de la Cellule d'enquête	10
C. Le rapport de la Cellule d'enquête	11
3. La procédure disciplinaire	11

A NOTER

PRÉAMBULE

Créée au lendemain de la première guerre mondiale, la Cité internationale universitaire de Paris a pour mission de favoriser les échanges entre étudiants et chercheurs du monde entier et de promouvoir le dialogue des cultures, la tolérance et le respect mutuel.

Elle accueille ainsi chaque année des milliers d'étudiants, chercheurs, artistes et sportifs de haut niveau de toute nationalité venant étudier en Ile de France.

Dans ce contexte humaniste singulier, toute forme de discrimination ou de violence est particulièrement prohibée.

La Cité internationale universitaire de Paris est composée d'une quarantaine de maisons, certaines autonomes juridiquement, d'autres gérées par la Fondation nationale, mais toutes concourent à la réalisation de ces missions, notamment au travers de règles communes et partagées.

Si la lutte contre toute forme de discrimination, de harcèlement et contre les violences sexuelles et sexistes (ci-après « vss ») a toujours été une priorité pour tous les acteurs de la Cité internationale universitaire de Paris, le présent protocole est né de la volonté d'en formaliser les modalités, en mettant en place un dispositif commun de signalement et de traitement de ces violences et en renforçant le dispositif disciplinaire, en lien avec le règlement de l'admission et du séjour et les règlements particuliers des maisons.

Chaque résident.e est également, à son niveau, un.e acteur/actrice de cet engagement et doit contribuer, par son comportement et ses activités, à améliorer le « vivre ensemble ».

1 Que dit la loi ?

La discrimination

En droit, 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 textes internationaux, européens et nationaux listent 25 critères de discrimination prohibés par la loi :

Age	Caractéristiques génétiques	Apparence physique
Sexe	Identité de genre	Patronyme
Origine	Opinions politiques	Mœurs
Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race	Opinions philosophiques	Lieu de résidence
Grossesse	Activités syndicales ou mutualistes	Perte d'autonomie
Etat de santé	Exercice d'un mandat électif local	Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique
Handicap	Croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée	Domiciliation bancaire
Orientation sexuelle	Situation de famille	Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

Articles 225-1 et suivants du Code pénal : la peine encourue est une amende de 45 000 € et 3 ans de prison.

L'outrage sexiste ou l'agissement discriminatoire

Tout comportement (propos, gestes, écrits, SMS...) à connotation sexuelle ou sexiste imposé à une personne et qui porte atteinte à sa dignité, en raison de son caractère dégradant ou humiliant, et/ou l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante.

Art. 621-1 du Code pénal : la peine encourue est une amende de 750 € et jusqu'à 1 500€ en cas de circonstances aggravantes.

L'injure à caractère sexuel et / ou sexiste et / ou discriminatoire

Toute injure, publique ou non publique, commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle est punie par la loi. L'injure publique est une injure qui peut être entendue ou lue par un groupe (dans la rue, dans sa maison, sur les réseaux sociaux). L'injure non publique est une injure adressée sans la présence d'une tierce personne ou devant un cercle restreint de personnes (amis, famille).

Art. 33 et 65-3 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : la peine encourue pour une injure publique est de 1 an de prison et 45 000 € d'amende.

Articles R625-8-1 de Code pénal : la peine encourue pour une injure non publique est d'une amende de 1500 €.

Le harcèlement

Le harcèlement est le fait de nuire à autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Articles 222-33-2 et suivants du code pénal : la peine encourue est de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende, de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes et jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende si le harcèlement est perpétré par le conjoint.

Le harcèlement peut être :

PHYSIQUE

Par exemple des bousculades, des pincements, le vol de carte d'accès, etc.

MORAL

Le harcèlement morale peut être verbal (insultes répétées) ou émotionnel (humiliation, chantage, ostracisme, suivre une personne avec insistance et de manière répétée).

SEXUEL

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou qui 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.e des faits ou au profit d'un tiers.

Art. 222-33 du Code pénal: le harcèlement sexuel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende en cas de circonstances aggravantes.

A noter : les tribunaux estiment que le harcèlement sexuel dit « d'ambiance » ou « environnemental » est caractérisé par une situation où sans être directement visée, la victime subit des provocations et des blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

NUMERIQUE (CYBER HARCELEMENT) OU TELEPHONIQUE

Est une circonstance aggravante le harcèlement par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

Les agressions sexuelles

Elles sont définies comme toute atteinte sexuelle non consentie (par contrainte, violence, menace, surprise) sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (le sexe, les fesses, les seins, les cuisses et la bouche).

Articles 222-22 et 222-27 à 222-31 du Code pénal : La peine encourue est de 5 ans de prison et de 75 000€ ou de 7 ans de prison et 100 000€ d'amende en cas de circonstances aggravantes.

Les violences conjugales

Il s'agit des violences physiques, psychologiques ou sexuelles commises au sein d'un couple (en union libre ou marié) de façon ponctuelle ou habituelle.

Articles 515-9 à 515-13 du Code civil ; Articles 222-7 à 222-16-3 du Code pénal ; Articles 222-33-2 à 222-33-2-2 du Code pénal ; Articles 222-22 et 222-22-2 à 222-31 du Code pénal ; Circulaire n°2014/0130/C16 : La peine encourue varie selon les cas. Elles peuvent entraîner entre 3 et 20 ans de prison ainsi que 45 000€ à 100 000€ d'amendes.

Le 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.e par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Articles 222-22, 222-23 à 222-26 du Code pénal : La peine encourue est de 15 ans de prison et 20 ans en cas de circonstances aggravantes.

Les circonstances aggravantes

Les circonstances aggravantes, qui sont liées au contexte dans lequel l'infraction est commise, aux moyens employés par l'auteur.e, à la qualité de l'auteur.e ou encore à la situation de la victime, entraînent une aggravation de la sanction pénale encourue. C'est le cas pour les violences commises :

- Sur une personne mineure
- Par une personne en position d'autorité ou de supériorité hiérarchique
- Par un.e conjoint.e ou ex-conjoint.e
- Sur une personne particulièrement vulnérable (en situation de handicap, enceinte ou sous emprise de stupéfiants ou d'alcool)
- Avec l'usage d'une menace ou la menace d'une arme ou encore par plusieurs personnes
- Alors qu'une substance a été administrée à la victime, à son insu, afin d'altérer son discernement ou le contrôle de ses actes
- En réunion (à plusieurs)

La notion de consentement

Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires. Le consentement peut être verbal ou non verbal mais explicite dans tous les cas.

Le silence ne vaut pas consentement.

Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement. Le consentement doit être donné par la personne elle-même. Il n'y a pas consentement si :

- il est donné par un tiers ;
- la personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues, de médicaments) ;
- si elle a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale.

Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre. Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre.

Le consentement peut être retiré à tout moment.

2 Comment réagir face à une violence physique ou morale ?

1. Alerter, témoigner

- Les violences physiques ou morales réduisent la confiance en soi et tendent à isoler la personne qui en est victime. Il est essentiel de ne pas rester seul.e et de pouvoir en parler. Une victime n'est jamais responsable des violences qu'elle subit.
- Le/la résident.e victime ou témoin direct peut choisir entre deux dispositifs d'écoute (alternatifs ou cumulatifs).

a. En parler au directeur / à la directrice de sa maison

La victime ou le témoin direct peut saisir le directeur / la directrice de sa maison qui pourra lui donner les informations utiles en matière d'accompagnement matériel ou psychologique (relais social international). Lors de cet entretien préliminaire, le/la directeur/directrice peut se faire assister d'un membre de son personnel. En fonction des cas, le directeur / la directrice peut également saisir la Cellule d'écoute et de signalement s'il.elle souhaite être accompagné.e dans le processus de recueil de la parole.

Le directeur / la directrice pourra également prendre sans délai les premières mesures si la victime ou le témoin direct doit être protégé.e.

b. Saisir directement la Cellule d'écoute et de signalement

La composition de la Cellule d'écoute et de signalement

Une Cellule d'écoute et de signalement est mise à disposition des victimes et/ou témoins directs de faits de discrimination, de harcèlement ou de violences sexuelles ou sexistes. Cette Cellule est un dispositif qui permet de les recevoir dans les plus brefs délais, avec professionnalisme, bienveillance et discrétion.

La Cellule est composée a minima de deux personnes :

- Le/la directeur/directrice de sa maison d'accueil, si la victime ou le témoin direct en est d'accord
- Un.e ou deux directeurs/directrices d'une autre maison
- Le cas échéant, un.e professionnel.le spécialisé.e (psychologue ou association) et/ou un représentant de la CIUP

Ces personnes ont été formées pour traiter d'allégations de discrimination ou de violences et elles sont soumises à une obligation de confidentialité.

Les activités de la Cellule (nombre d'alertes, leur nature, les suites données, etc.) sont résumées annuellement dans un rapport, respectueux de la confidentialité.

Le dispositif d'alerte

Les alertes auprès de la Cellule d'écoute sont à adresser par mail directement par les victimes ou les témoins directs, par les directeurs/ directrice des maisons ou encore par les salariés.

alerte-violences@ciup.fr

L'anonymat de la victime ou du témoin direct peut être garanti par la Cellule tant qu'une enquête interne n'est pas ouverte (cf. infra). A noter que même dans ce dernier cas, l'anonymat peut être maintenu si la victime ou le témoin direct est en situation de danger grave et imminent.

En parallèle du signalement, les victimes ou témoins peuvent appeler les plateformes d'aide nationales, comme par exemple :

- 3919 « Violences femmes info » : numéro gratuit, accessible de 9h à 22h du lundi au vendredi et de 9h à 18h le samedi et le dimanche.
- 0 800 05 95 95 « SOS Viols » : numéro gratuit et anonyme, disponible du lundi au vendredi de 10h à 19h.
- 08 842 846 37 (08 victimes) : prix d'un appel local, numéro disponible tous les jours de 9h à 21h. Il s'adresse à toutes les victimes, dont les victimes d'agression sexuelle.
- 0800 200 000 « Net Ecoute » : numéro vert national gratuit, anonyme, confidentiel et ouvert du lundi au vendredi de 9h à 19h. Ce numéro à contacter en cas de cyber-harcèlement.
- 0810 10 81 35 « SOS homophobie » : numéro vert national gratuit, anonyme, confidentiel, ouvert du mardi au jeudi de 18h à 22h et le samedi de 14h à 16h.

Les victimes peuvent également contacter le Relais social international pour demander une aide médicale, psychologique ou matérielle. relais.social@ciup.fr / 01 44 16 65 62

Le déroulement de l'entretien

Une fois la Cellule d'écoute et de signalement saisie, un premier entretien aura lieu. Cet entretien, dit entretien « exploratoire », doit permettre une écoute de la victime ou du témoin direct afin :

- ⇒ d'identifier les faits (et vérifier s'ils relèvent bien d'un cas de discrimination, de harcèlement ou de vss) : cet entretien exploratoire se fait uniquement auprès de la victime ou du témoin direct. Cette phase est strictement confidentielle et ne comprend pas d'entretiens avec des témoins (autres que la personne qui a saisi la cellule) ni avec l'auteur.e présumé.e.
- ⇒ d'identifier de potentielles mesures conservatoires : La Cellule peut décider de mesures conservatoires qui seraient nécessaires à la protection de la victime et/ou du témoin direct.
- ⇒ d'identifier les conséquences éventuelles des violences sur la victime ou sur le témoin direct : la cellule invite la victime et/ou le témoin à contacter le Relais social international (RSI) où il/elle pourra bénéficier d'un accompagnement pour obtenir les aides dont il/elle a besoin (notamment un soutien psychologique, social, juridique, médical, administratif...).
- ⇒ d'informer les victimes des différents recours possibles : aussi bien judiciaire que disciplinaire et les accompagner dans leurs démarches.
- ⇒ d'informer la victime ou le témoin direct des suites possibles de l'entretien : notamment de la possibilité de faire un signalement afin de déclencher une enquête interne.

Une fiche de recueil de parole est rédigée à la suite de l'entretien par la Cellule et validée par l'auteur.e du signalement.

En cas de saisine ultérieure de la Cellule d'enquête, avec l'accord de l'auteur.e du signalement, cette fiche de recueil signée sera remise à la Cellule d'enquête pour éviter que la victime ou le témoin direct aient à raconter les faits une seconde fois.

Les suites de l'entretien

La Cellule d'écoute doit recueillir tout signalement et le traiter avec diligence.

L'ouverture d'une enquête interne n'est cependant pas systématique. En effet, l'entretien exploratoire peut aussi conduire le/la directeur/directrice de la maison ou la cellule d'écoute à intervenir directement : « recadrage » possible de la personne mise en cause (anonymat de la victime ou du témoin), orientation vers le RSI (accompagnement de la victime).

Les faits pouvant donner lieu à une enquête interne sont ceux identifiés comme pouvant relever de faits graves de discrimination, de harcèlement ou de violences physiques ou morales perpétrées par un.e résident.e dans l'enceinte de la CIUP, ou à l'occasion d'une activité en lien avec la CIUP (par exemple une violation des règles, activités extérieures organisées par la CIUP, image/réputation) ou par l'utilisation des moyens mis à disposition par la CIUP (ressources informatiques notamment).

Dans tous les cas, si des faits de discrimination, de harcèlement ou de violences en lien avec la CIUP sont identifiés, l'accord de la victime est obligatoire avant tout déclenchement d'une enquête interne. Aucune suite ne sera donnée à l'entretien en Cellule d'écoute et de signalement si la victime s'y oppose.

Dès lors qu'une enquête interne est engagée, sauf danger grave, l'anonymat de la victime est levé et la personne mise en cause est informée des faits qui lui sont reprochés.

La Cellule d'écoute et de signalement, avec l'accord de la victime, transmet la fiche recueil de la parole à la Cellule d'enquête qui entamera ses propres démarches.

2. La Cellule d'enquête

a. La composition de la Cellule d'enquête

L'enquête interne est réalisée par des membres formé.e.s et impartia.ux/les. Notamment, de :

- Un.e ou deux directeurs/directrices de Maison (non concerné.e(s) par les faits)*
- Le/la référent.e Egalités de la Fondation nationale
- Un.e professionnel.le spécialisé.e (structure de lutte contre les violences et discriminations)

*Ces directeurs/directrices, membres de la Cellule d'enquête, sont issus d'un groupe de directeurs/directrices de Maison volontaires, susceptibles d'être appelés à participer à une enquête pour des faits de violences physiques ou morales. Ces directeurs/directrices reçoivent une formation spécifique. Par souci de neutralité vis-à-vis des protagonistes, les directeurs/directrices siégeant à la Cellule d'enquête ne dirigent pas la ou les maisons dont sont issues la victime ou la personne mise en cause et n'ont pas recueilli la parole de la victime ou du témoin au préalable.

Ses membres sont soumis à une obligation de confidentialité.

Dès réception d'un signalement, la Cellule d'enquête avertit l'auteur.e présumé.e qu'une enquête est ouverte à son encontre.

Le directeur / la directrice de la maison d'accueil de la personne mise en cause est également informé qu'une enquête est ouverte contre celle-ci (sans précision des faits qui lui sont reprochés). Le directeur / la directrice doit alors respecter une stricte confidentialité, ne pas intervenir dans le déroulement de l'enquête ni directement auprès de la personne mise en cause.

b. Les missions de la Cellule d'enquête

⇒ Etablir l'exactitude et la matérialité des faits

Au cours d'une enquête interne menée par la Cellule d'enquête de la CIUP, concernant des faits de discrimination, de harcèlement ou de violences sexuelles ou sexistes, une évaluation objective de tous les éléments factuels en présence, à charge et à décharge, est faite.

La Cellule d'enquête entend la victime et la personne mise en cause, ainsi que les autres protagonistes éventuels (y compris les témoins). Elle peut également recueillir le témoignage des cadres de sécurité habilités à visionner les images de vidéoprotection. Elle peut demander des informations à l'établissement d'enseignement de l'auteur.e présumé.e, si nécessaire, en veillant à préserver la présomption d'innocence, l'obligation de confidentialité et à agir avec discrétion. Enfin, elle peut entendre des salariés de la Fondation à titre d'expert, par exemple le/la DSI et le/la DPO en cas de cyber harcèlement ou des salariés de la Maison. Dans ce cas, ces salariés doivent signer au préalable un engagement de confidentialité.

Soumis au secret professionnel, les assistant.e.s social.e.s.aux ainsi que les professionnel.le.s de santé (médecin, psychologues) ne peuvent pas être entendu.e.s.

Toute personne entendue par la Cellule d'enquête peut se faire assister d'une personne de son choix. Chaque entretien fait l'objet d'un compte rendu signé par le/la déclarant.e (attestation sur l'honneur) et consigné dans le dossier.

La Cellule d'enquête est indépendante de la Cellule d'écoute. Elle garantit à l'ensemble des personnes impliquées un traitement impartial et équitable.

L'enquête interne n'est pas conditionnée à un dépôt de plainte pénale. La Cellule d'enquête peut également poursuivre ses recherches et proposer des sanctions disciplinaires même en l'absence de sanctions pénales.

⇒ La protection des protagonistes durant l'enquête

Au vu des faits signalés, la Cellule d'enquête peut évaluer et proposer les mesures conservatoires qui s'imposent, si cela n'a pas déjà été fait par la Cellule d'écoute, notamment pour protéger la victime (par exemple changement de maison proposé à la victime ou imposé à l'auteur.e présumé.e).

De plus, la victime et la personne mise en cause, seront régulièrement informées de l'état d'avancement de l'enquête et de la date prévisible du rendu des conclusions.

La Cellule d'enquête veille à la présomption d'innocence et s'oblige à la plus grande discrétion.

c. Le rapport de la Cellule d'enquête

Dans un délai raisonnable, la Cellule d'enquête rend un rapport qui s'attache à démontrer la matérialité des faits et leur éventuel caractère sanctionnable, à joindre les preuves matérielles recueillies.

Elle remet ce rapport à le/la délégué(e) général(e). Si l'auteur.e est un.e résident.e d'une maison non-rattachée, la Cellule d'enquête remet également son rapport au directeur/à la directrice de la maison non rattachées concernée.

Le directeur/la directrice d'une maison non rattachée est seul.e habilité.e à prendre une mesure disciplinaire à l'égard de l'un.e de ses résident.e.s. En cas de résident « brassé », le/la directeur/directrice de la maison d'origine est également destinataire du rapport.

Le rapport d'enquête reste confidentiel et n'est jamais communiqué à la victime ni à la personne mise en cause.

Les protagonistes (victime, mis en cause, témoins) sont invités à la plus grande discrétion pendant la durée de l'enquête et s'interdisent toute diffamation directe ou indirecte.

3. La procédure disciplinaire

La procédure disciplinaire est entièrement distincte et indépendante de la procédure pénale. L'ouverture et le déroulement d'une procédure pénale n'empêchent pas l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

La procédure disciplinaire se déroule dans les conditions fixées par le règlement de l'admission et du séjour, dans le respect du principe du contradictoire.

La victime est informée des suites données à son signalement.

Indépendamment d'une condamnation pénale, des mesures disciplinaires peuvent être prises :

- ⇒ Si l'auteur.e des faits est un.e résident.e d'une maison rattachée : par le/la délégué(e) général(e) de la Fondation nationale, assistée du directeur/de la directrice de l'hébergement et du/de la directeur/directrice de la maison où réside l'auteur.e des faits (en lien avec le directeur/la directrice du contingent en cas de brassage).
- ⇒ Si l'auteur.e des faits est un.e résident.e d'une maison non-rattachée : par le/la directeur/directrice de la maison dont est issu le/la résident.e. En cas de résident « brassé », le/la directeur/directrice de la maison d'origine est consulté.e.

Ces derniers ne sont toutefois pas liés par les conclusions de la Cellule d'enquête. Ils peuvent demander à entendre un des membres de la Cellule d'enquête si des points sont à éclaircir mais leur rôle n'est pas de refaire une enquête.

Les sanctions possibles, dans l'ordre croissant de gravité des faits :

- Rappel au règlement
- Suspension temporaire ou définitif d'accès aux services de la CIUP (sports, bibliothèque) et/ou à certaines maisons
- Changement de maison imposé
- Avertissement (exclusion au 3ème avertissement)
- Exclusion (perte de la qualité de résident.e entraînant le départ de la CIUP)
- Toutes autres mesures jugées pertinentes selon les circonstances

Sanctions collectives :

En cas de faits avérés commis lors d'une activité, notamment festive, organisée par un comité de résidents et dès lors que le « Protocole Soirées » n'a pas été respecté, l'autorité disciplinaire peut suspendre temporairement tout financement et toute autorisation d'activité pour le comité organisateur.

Recours :

En application du règlement de l'admission et du séjour, toute décision de sanction disciplinaire peut faire l'objet d'un recours gracieux exercé auprès du président/de la présidente du conseil d'administration de la Fondation nationale pour le/la résident.e issu.e d'une maison rattachée et auprès du président/de la présidente du conseil d'administration de la Maison concernée pour le/la résident.e issu.e d'une maison non rattachée.

A NOTER

En cas de faits de discrimination, de harcèlement ou de violence commis par un.e salarié.e de la Cité internationale envers un.e résident.e, le dispositif applicable est celui qui permet de sanctionner l'auteur.e des faits et dans ce cas, celui prévu par le code du travail.

Pour autant, si la victime est un.e résident.e, elle peut dans tous les cas contacter la Cellule d'écoute et de signalement (alerte-violences@ciup.fr).

Annexe 1 : Fiche de recueil de la parole

Ce compte-rendu d'entretien permet, si la victime le souhaite, de faire un signalement auprès de la Cellule d'enquête

Rédacteur ou rédactrice de la fiche (nom, prénom, fonction)	Identité de la victime (nom, prénom, maison de résidence)
Identité de la personne mise en cause (nom, prénom, maison de résidence)	Date/lieu/heure ou périodes des violences
Fréquence des violences <input type="checkbox"/> l'événement est le premier de ce type <input type="checkbox"/> l'événement s'est déjà produit à reprises	Ces violences continuent-t-elles toujours ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Témoign (s) (<i>joindre les attestations des témoins</i>) <input type="checkbox"/> il n'y avait pas de témoin <input type="checkbox"/> Un ou plusieurs témoin (s) Nom de (s) témoin (s), s'il y a lieu :	
DESCRIPTION PRÉCISE et CHRONOLOGIQUE DES FAITS : veuillez détailler les faits le plus précisément possible (les faits, les gestes, les propos, les circonstances), les démarches que vous avez pu faire (main courante, allez voir une association, un médecin, etc.), les témoins qui peuvent attester des faits (SMS, mails, enregistrement audio), les témoins directs ou indirects (qui peuvent attester que vous vous êtes confié(e) à eux, ou que votre état de santé s'est dégradé), les représailles professionnelles (sur votre cursus etc), les conséquences sur votre santé, anciennes victimes connues de cette même personne...	
Date :/...../.....	
Signature (témoin ou victime) <input type="checkbox"/> Je souhaite faire un signalement et consent à la levée de l'anonymat <input type="checkbox"/> Je ne souhaite pas faire de signalement <input type="checkbox"/> Je ne sais pas et souhaite y réfléchir <input type="checkbox"/> J'accepte que mes coordonnées soient transmises au RSI afin d'être contacté(e)	Signature des membres de la Cellule d'écoute
Observations / Recommandations de la Cellule d'écoute	



**CITÉ
INTERNATIONALE**
UNIVERSITAIRE
DE PARIS

**COMBATING DISCRIMINATION,
HARASSMENT AND SEXUAL AND GENDER-
BASED VIOLENCE**

**A residents' guide to the procedure for
reporting and dealing with incidents**

TABLE OF CONTENTS

PREAMBLE	3
-----------------	----------

WHAT DOES THE LAW SAY?	4
Discrimination	4
Serious gender-based insults or discriminatory behaviour	4
Sexual and/or gender-based and/or discriminatory insults	4
Harassment	5
Sexual assault	5
Domestic violence	5
Rape	5
Aggravating circumstances	6
The notion of consent	6
What should I do if I am a victim or witness of physical or psychological abuse?	7
1. Tell people what happened	7
A. Talk to your house director about it	7
B. Tell the Report and Support team (<i>Cellule d'écoute et de signalement</i>)	7
Members of the Report and Support team	7
What happens during your appointment	8
What happens after your appointment	9
2. Investigation team (<i>Cellule d'enquête</i>)	9
A. Members of the Investigation team	9
B. Roles of the Investigation team	10
C. Investigation team report	11
3. The disciplinary procedure	11

IMPORTANT POINTS TO NOTE

PREAMBLE

The Cité internationale universitaire de Paris was created in the aftermath of the First World War to promote exchanges among students and researchers from all over the world and foster intercultural dialogue, tolerance, and mutual respect.

Each year, it welcomes thousands of students, researchers, artists and elite athletes of all nationalities who come to study in the Paris region.

In this unique humanist context, the Cité internationale stands firmly opposed to all forms of discrimination and violence.

The Cité internationale universitaire de Paris consists of around forty houses. Some of these houses are independent legal entities, while others are managed by the National Foundation, but all contribute to the pursuit of the Cité's aims by enforcing and abiding by a set of shared rules.

Combating all forms of discrimination, harassment and sexual and gender-based violence has always been a priority for everyone at the Cité internationale universitaire de Paris. This guide seeks to further strengthen that commitment by establishing a shared procedure for reporting and dealing with such issues, and by reinforcing the disciplinary procedure, in accordance with the admission and residence regulations and the specific rules of each house.

At their own level, each resident also has a responsibility to contribute to the aims of this policy and to promote a more harmonious environment through their own behaviour and actions.

1 What does the law say?

Discrimination

In law, discrimination is generally defined as unfavourable treatment that meets both of the following criteria: it must be based on a characteristic protected by the law (sex, age, disability etc.) AND it must arise in the course of a situation recognised by law (access to employment, a service, accommodation, etc.).

International, European and domestic French legislation lists 25 prohibited grounds of discrimination:

Age	Genetic characteristics	Physical appearance
Sex	Gender identity	Family name
Origin	Political opinions	Lifestyle
Real or supposed membership or non-membership of an ethnic group, nation or supposed race	Philosophical beliefs	Place of residence
Pregnancy	Involvement in a trade union or mutual society	Loss of autonomy
State of health	Holding local elected office	Particular vulnerability arising from one's economic situation
Disability	Real or supposed belief in, or belonging or non-belonging to, a given religion	Bank account domicile
Sexual orientation	Family circumstances	Ability to communicate in a language other than French

Articles 225-1 onwards of the French Criminal Code: the penalty is a €45,000 fine and 3 years' imprisonment.

Serious sexist insults or discriminatory behaviour

Any behaviour (words, actions, writing, text messages, etc.) with a sexual or sexist connotation that is imposed on a person and violates their dignity due to its degrading or humiliating nature, and/or exposes that person to an intimidating, hostile or offensive situation.

Art. 621-1 of the French Criminal Code: the penalty is a fine of €750, or up to €1,500 if there are aggravating circumstances.

Sexual and/or gender-based and/or discriminatory insults

Any public or non-public insult made against a person or group of persons on the grounds of their sex or sexual orientation is a criminal offence. A public insult is one that can be heard or read by a group (in the street, in their home, on social media). A non-public insult is an insult made without a third party present, or in front of a limited circle of people (friends, family).

Art. 33 and 65-3 of the French Law of 29 July 1881 on the Freedom of the Press: the penalty for a public insult is 1 year's imprisonment and a €45,000 fine.

Article R625-8-1 of the French Criminal Code: the penalty for a non-public insult is a €1,500 fine.

Harassment

Harassment is harming another person through repeated comments or behaviour whose purpose or effect is to violate that person's rights and dignity, to affect their physical or mental health, or to jeopardise their

professional future.

Articles 222-33-2 onwards of the French Criminal Code: the penalty is 2 years' imprisonment and a €30,000 fine, or 3 years' imprisonment and a €45,000 fine if there are aggravating circumstances, and up to 5 years' imprisonment and a €75,000 fine if the harassment is perpetrated by the person's spouse.

Harassment may be:

PHYSICAL

For instance, pushing and shoving, pinching, stealing someone's access card, etc.

PSYCHOLOGICAL

Psychological harassment may be verbal (repeated insults) or emotional (humiliation, blackmail, ostracisation, persistently and repeatedly following someone).

SEXUAL

Sexual harassment is repeatedly subjecting a person to comments or behaviour of a sexual or gender-based nature that are degrading or humiliating to that person and thus violate their dignity, or which create an intimidating, hostile or offensive situation for that person.

Exerting any form of serious pressure with the real or apparent aim of having a person perform a sexual act, whether for the pleasure of the perpetrator or for that of a third party, is considered a form of sexual harassment, even if such pressure is not exerted repeatedly.

Art. 222-33 of the French Criminal Code: sexual harassment is punishable by two years' imprisonment and a €30,000 fine. In the event of aggravating circumstances, the penalties are three years' imprisonment and a €45,000 fine.

N.B. The courts consider that "environmental" sexual harassment exists when the victim is not directly targeted but nonetheless has to endure obscene jokes and provocations that become unbearable to them.

DIGITAL (CYBERBULLYING) OR BY TELEPHONE

Harassment using a public online communication service or a digital or electronic device is an aggravating circumstance.

Sexual assault

Sexual assault is defined as any non-consensual sexual contact (imposed by coercion, violence, threat or surprise) with the parts of the body considered private and sexual (genitals, buttocks, breasts, thighs and mouth).

Articles 222-22 and 222-27 to 222-31 of the French Criminal Code: The penalty is 5 years' imprisonment and a €75,000 fine, or 7 years' imprisonment and a €100,000 fine in the event of aggravating circumstances.

Domestic violence

Domestic violence is physical, psychological or sexual violence committed within a couple (married or unmarried), be it occasionally or habitually.

Articles 515-9 to 515-13 of the French Civil Code; Articles 222-7 to 222-16-3 of the French Criminal Code; Articles 222-33-2 to 222-33-2-2 of the French Criminal Code; Articles 222-22 and 222-22-2 to 222-31 of the French Criminal Code; Circular No 2014/0130/C16: The penalty varies from case to case. It can range from 3 to 20 years' imprisonment and from €45,000 to €100,000 in fines.

Rape

A rape is any act of sexual penetration of any kind, or any act involving contact between the mouth and the genitals, committed on another person's body or on the body of the perpetrator by violence, coercion, threat or surprise.

Articles 222-22 and 222-23 to 222-26 of the French Criminal Code: The penalty is 15 years' imprisonment, or 20 years if there are aggravating circumstances.

Aggravating circumstances

Aggravating circumstances result in the imposition of more severe criminal sanctions. Such circumstances may be linked to the context in which the crime is committed, the means used by the perpetrator, the perpetrator's status, or the victim's situation. An aggravating circumstance exists when violence is committed:

- Against a minor
- By a person in a position of authority or hierarchical superiority
- By a spouse or ex-spouse
- Against a particularly vulnerable person (a person with disabilities, a pregnant woman or a person under the influence of drugs or alcohol)
- Using threats or the threat of a weapon, or performed by multiple perpetrators
- When a substance has been administered to the victim without their knowledge to impair their judgement or their ability to control their actions
- In a gang (by several people)

The notion of consent

Any sexual act must be consented to by both partners. Consent may be verbal or non-verbal, but must always be explicit.

Silence does not constitute consent.

Consent must be informed and be given freely and personally. Consent must be given by the person concerned. There is no consent if:

- it is given by a third party;
- the person does not have the capacity to consent (e.g. if they are unconscious due to the influence of alcohol, drugs or medication);
- the person has suffered violence, threats or physical or psychological coercion.

A person may consent to one sexual act and refuse consent for another. A person may, having consented to a sexual act, then refuse to continue said act.

Consent can be withdrawn at any moment.

2

What should I do if I am a victim or witness of physical or psychological abuse?

1. Tell people what happened

- Physical and psychological abuse reduce a person's self-confidence and tend to leave the victim isolated. It is vital that you talk about it and that you do not remain on your own. The victim is never responsible for the violence they suffer.
- Any resident who is the victim or direct witness of such abuse can choose between two report-and-support procedures, or use both.

a. Talk to your house director about it

The victim or direct witness can contact the director of their house, who will give them useful information about the material or psychological support available (Relais social international). During this initial appointment, the director may be assisted by a member of their staff.

Depending on the case, the director may also call upon the Report and Support team (Cellule d'écoute et de signalement) to assist them with the statement-taking process.

The director may also, without delay, take initial measures to protect the victim or direct witness if this is necessary.

b. Tell the Report and Support team (Cellule d'écoute et de signalement)

Members of the Report and Support team

A Report and Support team (Cellule d'écoute et de signalement) is available to victims and/or direct witnesses of acts of discrimination, harassment or sexual or gender-based violence. Thanks to this team, victims and direct witnesses can be attended to quickly, with the utmost professionalism, consideration and discretion.

The team is made up of at least two people:

- The director of the house of which the victim or direct witness is a resident, if the victim or direct witness agrees
- One or two directors of other houses
- If applicable, a specialist professional (psychologist or association) and/or a representative of the CIUP

These people have been trained to deal with allegations of discrimination or violence and are subject to a confidentiality obligation.

The team's activities (number of cases reported, nature of said cases, action taken to deal with them, etc.) are summarised in an annual report, which respects the privacy of those involved.

The reporting process

Incidents should be reported to the Report and Support team by email, be it directly by the victims or direct witnesses themselves, by the house directors, or by staff members.

alerte-violences@ciup.fr

The anonymity of the victim or direct witness can be guaranteed by the Report and Support team until an internal investigation is opened (see below). Even if an internal investigation is opened, anonymity can be maintained if the victim or the direct witness is in serious and imminent danger.

As well as reporting the incident to the Report and Support team, victims and witnesses can also call national helplines, such as:

- 3919 “Violences femmes info”: a freephone number dealing with violence against women, accessible Monday-Friday from 9 a.m. to 10 p.m., and Saturday-Sunday from 9 a.m. to 6 p.m.
- 0 800 05 95 95 “SOS Viols”: an anonymous freephone service for rape victims, available Monday-Friday, 10 a.m. - 7 p.m.
- 08 842 846 37 (08 victimes): cost of a local call, available every day from 9 a.m. to 9 p.m. Helpline for all victims, including victims of sexual assault.
- 0800 200 000 “Net Ecoute”: national freephone number, anonymous and confidential, open Monday-Friday from 9 a.m. to 7 p.m. This is the number to contact if you are a victim of cyberbullying.
- 0810 10 81 35 “SOS homophobie”: national freephone number, anonymous and confidential, open Tuesday-Thursday from 6 p.m. to 10 p.m. and Saturday from 2 p.m. to 4 p.m.

Victims can also contact the [Relais social international](mailto:relais.social@ciup.fr) to request medical, psychological or material support. relais.social@ciup.fr / 01 44 16 65 62

What happens during your appointment

Once you have contacted the Report and Support team, an initial appointment will be set up. At this “exploratory” appointment, the team listen to the victim or direct witness in order to:

- ⇒ Ascertain the facts (and determine whether they do indeed constitute discrimination, harassment or sexual or gender-based violence). This exploratory appointment is conducted with the victim or direct witness only. This phase is strictly confidential and does not include interviews with witnesses (other than the person who contacted the team) or with the alleged perpetrator.
- ⇒ Identify potential protective measures: The team may decide that certain protective measures are necessary for the safety of the victim and/or direct witness.
- ⇒ Identify the potential consequences of the violence on the victim and/or the direct witness: the team invites the victim and/or the witness to contact the Relais social international (RSI), which can provide them with support in obtaining the help they need (including psychological, social, legal, medical and administrative support).
- ⇒ Inform the victims of the various remedies open to them, in terms of both legal action and disciplinary processes, and guide them through the procedures to follow.
- ⇒ Inform the victim or direct witness of the potential next steps, including the possibility of filing an official complaint to trigger an internal investigation.

A statement form is completed by the team following the appointment, and approved by the reporting resident.

If the case is later referred to the Investigation team (Cellule d'enquête), with the agreement of the reporting resident, this signed statement form will be handed over to the Investigation team, so that the victim or direct witness does not have to tell their story a second time.

What happens after your appointment

The Report and Support team must record all incidents reported and deal with them diligently.

However, an internal investigation will not be opened in every case. The exploratory appointment may also lead the director of the house or the Report and Support team to intervene directly: by reminding the alleged perpetrator of the expected standards of behaviour (while preserving the anonymity of the victim or witness), or referring the victim to the RSI for support.

An internal investigation can only be triggered by facts identified as constituting serious cases of discrimination, harassment or physical or psychological abuse perpetrated by a resident within CIUP grounds, or during an activity linked to the CIUP (e.g. a violation of the rules, external activities organised by the CIUP, image/reputation) or using resources provided by the CIUP (particularly IT resources).

In any event, if acts of discrimination, harassment or violence connected with the CIUP are identified, the victim must agree before any internal investigation can be triggered. No further action will be taken following the appointment with the Report and Support team if the victim is opposed to such action.

Once an internal investigation is opened, then, unless doing so would put them in grave danger, the anonymity of the victim is lifted and the alleged perpetrator is informed of the allegations against them.

With the victim's consent, the Report and Support team transfers the statement form to the Investigation team (Cellule d'enquête), which will then begin its own procedure.

2. Investigation team (Cellule d'enquête)

a. Members of the Investigation team

Internal investigations are conducted by trained and impartial individuals. Specifically, the Investigation team may include:

- One or two house directors (with no connection to the case)*
- The National Foundation's Equalities Officer
- A specialist professional (from an anti-violence/anti-discrimination organisation)

*These directors come from a group of volunteer house directors who can be called upon to take part in investigations of alleged physical or psychological abuse. These directors receive specific training. In order to ensure that the members of the investigation team are impartial with regard to the residents involved, they will never be the directors of the houses of which the victim or alleged perpetrator are members, and they will not have interviewed the victim or witness beforehand.

Its members are subject to a confidentiality obligation.

As soon as an incident is referred to the Investigation team, said team will notify the alleged perpetrator that an internal investigation is being opened against them.

The director of the alleged perpetrator's house will also be informed that an investigation is being opened against their resident (without being given any details of the allegations made against said resident). The director must then keep the matter strictly confidential and must not intervene in the investigation or talk directly to the alleged perpetrator about the allegations.

b. Roles of the Investigation team

⇒ Ascertaining the facts

During an internal investigation by the CIUP's Investigation team concerning allegations of discrimination, harassment or sexual or gender-based violence, an objective assessment of all the factual elements at hand is performed, be they incriminating or exonerating.

The Investigation team interviews the victim and the alleged perpetrator, as well as any other parties involved (including witnesses). It may also take statements from security officers authorised to view video surveillance footage. It may, if necessary, request information from the alleged perpetrator's educational institution, taking care to respect the presumption of innocence and the obligation of confidentiality and to act with discretion. Finally, it may interview employees of the Foundation as experts: for instance, the IT Manager and the Data Protection Officer in the event of cyberbullying, or employees of the house. In such cases, the employees involved must sign a confidentiality agreement beforehand.

Social workers and healthcare professionals (doctors, psychologists) cannot provide evidence as they are bound to professional secrecy.

Anyone interviewed by the Investigation team can be assisted by a person of their choice.

For each interview, a report is produced, which is signed by the statement giver (declaration on honour) and kept on file.

The Investigation team is independent of the Report and Support team. It guarantees impartial and equitable treatment for all individuals involved.

There is no need for criminal proceedings to be brought in order for an internal investigation to be opened. The Investigation team can also continue its research and propose disciplinary measures even if no criminal penalty is imposed.

⇒ Protection of the parties involved during the investigation

In light of the facts reported, the Investigation team may assess the protective measures required and impose them, if the Report and Support team has not already done so. In particular, it may take measures to protect the victim (e.g. by offering the victim a transfer to another house, or by transferring the alleged perpetrator to another house).

In addition, the victim and the alleged perpetrator will be regularly informed of the progress of the investigation and the date on which its conclusions are expected to be available.

The Investigation team takes care to observe the presumption of innocence and to exercise the utmost discretion.

c. Investigation team report

Within a reasonable timeframe, the investigation team will produce a report that seeks to ascertain the facts and to determine whether sanctions are appropriate, attaching the material evidence gathered.

It will submit this report to the General Delegate. If the alleged perpetrator is a resident of an unaffiliated house (i.e. one that is not managed by the National Foundation), the Investigation team will also submit its report to the director of the unaffiliated house concerned.

Disciplinary measures against a resident of an unaffiliated house can only be taken by the director of said unaffiliated house. In the case of residents on exchange from another house, the director of the resident's house of origin is also sent the report.

The investigation report remains confidential and is never sent or shown to the victim or the alleged perpetrator.

The parties involved (victim, alleged perpetrator, witness) are urged to show the utmost discretion for the duration of the investigation and to refrain from any direct or indirect defamation.

3. The disciplinary procedure

The disciplinary procedure is entirely distinct and separate from criminal proceedings. The opening and pursuit of criminal proceedings does not prevent the opening of a disciplinary procedure.

The disciplinary procedure will take place in the conditions set out in the admission and residence regulations, based on the adversarial principle.

The victim will be informed of the action taken as a result of their complaint.

Irrespective of whether a criminal conviction occurs, disciplinary measures may be taken:

- ⇒ If the perpetrator is a resident of an affiliated house: by the General Delegate of the National Foundation, assisted by the accommodation director and the director of the house of which the perpetrator is a resident (in conjunction with the director of the contingent, if the perpetrator is on exchange from another house).
- ⇒ If the perpetrator is a resident of an unaffiliated house: by the director of said unaffiliated house. In the case of a resident on exchange from another house, the director of the resident's house of origin is consulted.

However, these people are not bound by the conclusions of the investigation team. They can ask to speak with one of the members of the Investigation team if there are points that require clarification, but their role is not to conduct another investigation.

The possible sanctions, in increasing order of seriousness, are:

- A reminder of the regulations in place and the standards of behaviour expected
- Temporary or permanent suspension of access to CIUP services (sports facilities, library) and/or to certain houses
- An imposed transfer to another house
- A warning (exclusion on the 3rd warning)
- Exclusion (the perpetrator loses resident status and must leave the CIUP)
- Any other measures deemed appropriate in the circumstances

Collective sanctions:

If an incident is found to have occurred during an activity (such as a party) organised by a committee of residents, and the “Party Protocol” has not been respected, the disciplinary authority may temporarily suspend all funding and all event authorisations for the organising committee.

Appeal:

In accordance with the admission and residence regulations, all decisions to impose disciplinary sanctions are subject to an automatic right of appeal. Such appeals are to be made to the president of the board of directors of the National Foundation for residents of affiliated houses, and to the president of the board of directors of the house concerned for residents of unaffiliated houses.

IMPORTANT POINTS TO NOTE

In the event of discrimination, harassment or violence committed by an employee of the Cité internationale against a resident, the applicable procedure is that set out in the French Labour Code on the punishment of such acts by employees.

Nevertheless, if the victim is a resident, they can still contact the Report and Support team (alerte-violences@ciup.fr).

Appendix 1: Statement form

If the victim so wishes, this record of the appointment can be used to make an official complaint to the investigation team

Form completed by (full name, position)	Victim's identity (full name, house)
Alleged perpetrator's identity (full name, house)	Date/place/time or periods of violence
Frequency of violence <input type="checkbox"/> First event of its kind <input type="checkbox"/> Has already happened _____ times.	Is the violence still happening? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
Witness(es) (attach witness statement(s)) <input type="checkbox"/> There were no witnesses <input type="checkbox"/> There were one or more witnesses Name(s) of witness(es), if any:	
DETAILED DESCRIPTION OF EVENTS IN CHRONOLOGICAL ORDER: please detail the events as precisely as possible (facts, actions, words, circumstances), as well as any action you have taken (informing the police, going to see an association, a doctor, etc.), any evidence attesting to the facts (text messages, emails, audio recordings), any direct or indirect witnesses (who can attest that you have confided in them, or that your state of health has deteriorated), workplace reprisals (relating to your course, etc.), consequences on your health, known past victims of the same person, etc.	
Date:/...../.....	
Signature of witness or victim	Signatures of Report & Support team members
<input type="checkbox"/> I wish to make an official complaint and consent to my anonymity being lifted <input type="checkbox"/> I do not wish to make an official complaint <input type="checkbox"/> I don't know and I need to think about it <input type="checkbox"/> I agree to my contact details being passed to the RSI so that they can get in touch	
Comments/recommendations of the Report and Support team	

