

**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 fait 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 ☐ l'événement est le premier de ce type ☐ l'événement s'est déjà produit à reprises	Ces violences continuent-elles toujours ? ☐ Oui ☐ Non
Témoign (s) (<i>joindre les attestations des témoins</i>) ☐ il n'y avait pas de témoin ☐ Un ou plusieurs témoins (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)	Signature des membres de la Cellule d'écoute
☐ Je souhaite faire un signalement et consent à la levée de l'anonymat ☐ Je ne souhaite pas faire de signalement ☐ Je ne sais pas et souhaite y réfléchir ☐ J'accepte que mes coordonnées soient transmises au RSI afin d'être contacté(e)	
Observations / Recommandations de la Cellule d'écoute	

