

Procédure d’accompagnement et de réintégration après éviction temporaire d’un étudiant

Présentée au CA du 11 juillet 2025 (pour approbation)

Mai 2025

Université Bordeaux Montaigne
Domaine universitaire F-33607 PESSAC Cedex
tél : +33 (0)5 57 12 44 44
www.u-bordeaux-montaigne.fr

Table des matières

I.	Contexte	3
II.	Principes généraux réglementaires	3
III.	Les modalités d'accompagnement.....	4
IV.	Feuille de route	7

I. Contexte

Les situations de violences sexistes et sexuelles (désignées VSS ci-après), harcèlement et discrimination dans les établissements universitaires peuvent conduire à des procédures en matière disciplinaire à l'encontre de leurs auteurs. Celles-ci sont spécifiques à l'enseignement supérieur et la recherche et sont régies par le Code général de la fonction publique et le Code de l'éducation.

Les expériences de réintégration d'une personne ayant été sanctionnée et donc ayant causé un préjudice au sein d'un établissement sont dans la grande majorité problématiques. Les acteurs de cet accompagnement font face à des situations d'ostracisation ou de harcèlement de la personne mise en cause ou de la personne ou des personnes ayant effectué le signalement à son encontre. Il existe aussi des situations de récidives. L'absence de protocole officiel de réintégration d'une personne après sa sanction rend difficile l'efficacité et la lisibilité des actions menées.

En parallèle de la procédure réservée aux enseignants et personnels suite à une éviction temporaire, le présent protocole vise à permettre la réintégration d'étudiants mis en cause dans des cas de violences, de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement, de discrimination.

Les objectifs de ce protocole sont d'une part de permettre que l'étudiant mis en cause puisse revenir étudier dans des conditions normales, et d'autre part de renforcer l'accompagnement des parties prenantes (plaignants et plaignantes, mis en cause, témoins) ainsi que de prévenir la récidive des personnes mises en cause.

II. Principes généraux règlementaires

L'étudiant s'engage à se conformer aux dispositions légales et règlementaires qui s'imposent à lui, telles que rappelées dans le règlement intérieur de l'établissement, avec notamment l'obligation pour l'intéressé d'observer un comportement civil et respectueux d'autrui qui ne soit pas de nature :

- à porter atteinte à l'ordre public et au bon fonctionnement de l'établissement ;
- à créer une perturbation dans le déroulement des activités d'enseignement et de recherche (cours, examens), administratives, culturelles et, en général, de toute manifestation autorisée sur le site de l'établissement ;
- à porter atteinte au principe de laïcité du service public de l'enseignement supérieur ;
- à porter atteinte à la santé, l'hygiène et la sécurité des personnes et des biens.

our rappel, sont des délits punissables dans les conditions prévues aux articles 222-33, 222-33-2 du Code pénal :

- le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;
- le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

Les faits de harcèlement moral ou sexuel peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires indépendantes de la mise en œuvre de poursuites pénales.

III. Les modalités d'accompagnement

Le protocole concerne les étudiants ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire à l'issue de la procédure engagée par l'établissement, ainsi que les étudiants ayant fait l'objet de poursuites judiciaires pour des faits de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement.

Le protocole sera décliné dans une forme plus simplifiée pour les cas ayant fait l'objet d'une saisine de la section disciplinaire mais n'ayant pas fait l'objet de sanction.

1. **Préalable**

- Vérifier via APOGEE l'inscription de l'étudiant, vérifier que l'étudiant n'est pas inscrit en cours/TD avec les plaignant-es
- Proposer un rdv avec les équipes de formation
- Mettre à disposition des outils de prévention/sensibilisation en lien avec VSS ainsi que les acteurs
- Identifier les intervenants et partenaires et leur rôle dans l'accompagnement (dans la composante ou il est inscrit)
- Préparation du collectif étudiant et enseignants /personnels

2. **Actions en direction de chaque signalant ou signalante**

Une information synthétique sur l'issue de la procédure et le retour éventuel de l'étudiant peut être communiquée à la personne signalante, dans le respect des droits de la défense.

En revanche, la décision disciplinaire ne peut pas être notifiée aux personnes signalantes.

La décision disciplinaire est affichée dans l'établissement conformément à l'article R.811-39 du code de l'éducation, avec possibilité d'anonymisation de l'identité de l'étudiant si la commission disciplinaire le décide ainsi (cf article R.811-39 du code de l'éducation : « *La décision est affichée à l'intérieur de l'établissement. La commission de discipline peut décider que cet affichage ne comprendra pas l'identité de la personne sanctionnée* »).

La décision disciplinaire est affichée dans le hall du bâtiment administration au siège de l'Université , sur le panneau d'affichage dédié, pendant une durée de deux mois à compter de son entrée en vigueur.

❖ **Entretien préalable à la réintégration dans l'établissement**

Temporalité : 1 mois avant le retour de l'étudiant mis en cause

Réunion composée de : Cellule de signalements, direction de l'UFR/ composante

Cet entretien a pour but de communiquer l'information de reprise de la personne mise en cause à chaque signalant ou signalante, dans un cadre sécurisé, et de recueillir les demandes éventuelles des signalants et signalantes.

Il pourra être envisager de mettre en place des mesures visant à limiter ou éviter les situations de rencontres avec la personne mise en cause. La personne mise en cause sera déplacée en priorité (changement de cours, de filière, mise en ligne de cours...).

Le signalant ou signalante pourra bénéficier d'un accompagnement par la Cellule de signalement, et être orienté-e vers des partenaires (Espace Santé Etudiant, centre de psycho trauma de Charles Perrens, Barreau de Bordeaux).

❖ **Entretien suite au retour dans l'établissement**

Temporalité : 1 mois après le retour de la personne mise en cause

Réunion composée de : Cellule de signalements, direction de l'UFR / composante

Ce temps permettra de s'assurer du bon déroulement du retour, que la personne signalante se sente prise en compte et soutenue, ainsi que de s'assurer que les mesures mises en œuvre répondent aux besoins de la personne signalante.

3. Actions en direction de la personne mise en cause

❖ **Entretien suite à la décision de la commission disciplinaire dans le cas où l'étudiant n'est pas exclu temporairement**

Temporalité : dans les jours ou semaines qui suivent la décision de la commission disciplinaire, au plus tard 1 mois après ladite décision

Réunion composée de : la Présidence (ou Vice-président vie universitaire), la Direction de la composante de l'étudiant

Cet entretien suite à la décision rendue par la commission disciplinaire permet de contextualiser la décision, offrir un espace d'expression et présenter le protocole d'accompagnement à l'étudiant.

❖ **Entretien préalable à la réintégration dans l'établissement**

Temporalité : entretien 1 mois avant que la personne soit réintégrée

Réunion composée de : la Direction de la composante de l'étudiant, Vice-président vie universitaire, cellule juridique

Cet entretien a pour but de faire le bilan de la situation, présenter les actions d'accompagnement, et s'il y a des demandes éventuelles de la part de l'étudiant. Information sur les conditions de retour, rappel du règlement.

❖ **Entretien suite au retour dans l'établissement**

Temporalité : entretien 1 mois après la réintégration dans l'établissement

Réunion composée de : la Direction de la composante/ de l'UFR de l'étudiant, Vice-président vie universitaire, la cellule juridique

4. Actions en faveur du collectif de travail

Etablir le type de communication au niveau de la communauté : communiquer l'information concernant la reprise de la personne mise en cause aux enseignant-es et étudiant-es du département concerné

IV. Feuille de route

