



CHARTRE D'ENGAGEMENT

POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DES ETUDIANTS / ETUDIANTES EN PHARMACIE

PRÉAMBULE

Suite à l'enquête sur les violences sexistes et sexuelles portée par l'ANEPF, la Conférence des Doyens des Facultés de Pharmacie s'est engagée à dénoncer ces violences notamment dans le cadre des différents stages d'études des étudiants pharmaciens. La Conférence s'attache à un traitement digne et respectueux des étudiants, au travers de valeurs comme l'émancipation, la solidarité ou encore l'égalité. La lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles est une priorité pour atteindre cet objectif.

À ce titre, les Facultés agissent en partenariat avec les associations étudiantes, les services universitaires, pour donner à leurs étudiants les moyens d'agir pour prévenir ces violences et accompagner les victimes. Ainsi chaque composante informe ses étudiants et initie une politique de prévention des violences sexistes et sexuelles et rappelle régulièrement **son absence totale de tolérance pour tout agissement ou tout comportement sexiste en son sein mais aussi dans le cadre des stages.**

Cette volonté est également un devoir pour tout Doyen. L'article 40 impose le signalement de manière impérative et avec l'absence de contrôle d'opportunité de l'agent public sur les faits constitutifs d'un crime ou d'un délit. L'agent public doit donner ce signalement « sans délai » au procureur, c'est-à-dire « sur le champ ». Le texte de l'article 40, alinéa 2 du CPP vise « tous les crimes et délits », quel que soit leur degré, qu'ils soient prévus dans le code pénal lui-même ou une législation annexe. Les infractions ne sont pas limitées à une catégorie particulière de crime (toute infraction punie d'une peine de réclusion criminelle supérieure à 10 ans) ni de délit, (peine d'emprisonnement de 10 ans maximum), mais les contraventions sont *a contrario* exclues du champ d'application (même celles de 5e classe). Cependant, en présence de certaines circonstances aggravantes, ces dernières constituent des délits.

Cette volonté de prévenir ces violences s'étend aux stages et aux tuteurs de stage, Maître de stage et aux structures d'accueil des étudiants. Ainsi, par la signature de cette Charte la structure d'accueil s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

PRÉVENIR

- 1- Prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir LES AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Cette définition du code du travail s'impose à tous.
- 2- Prendre toutes les dispositions nécessaires pour PRÉVENIR TOUTES LES AUTRES FORMES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES.
- 3- Informer par tous moyens les employés de la structure d'accueil du stagiaire que celle-ci est tenue au respect les engagements pris dans la présente Charte.
- 4- Annexer à la Charte un guide de gestion des signalements.

Ces engagements se traduisent entre autres par :

- La sensibilisation des personnels des structures d'accueil de stagiaires : officines, stages hospitaliers, stages en milieux industriels etc.
- La responsabilité du Maître de stage qui s'engage à ce qu'aucun propos ou comportement sexiste ne soit toléré dans le cadre du stage.
- La possibilité pour chaque tuteur de stage de signaler ou réguler les propos ou comportements sexistes.

RÉAGIR

- 5- Réagir et tout mettre en œuvre pour faire cesser tout propos ou comportement sexiste.

Cet engagement se traduit notamment, et en fonction du contexte, par :

- Une expression claire vis-à-vis des employés, collègues, de l'absence de tolérance face à ces agissements ;
- Une information à la composante de rattachement de l'étudiant des faits qui sont identifiés ;
- Un accompagnement de la structure d'accueil dans la gestion du dossier.

- 6- Mettre en place une procédure simple, transparente, et sécurisée, qui permettra à toute personne victime ou témoin de violence sexiste et sexuelle de les dénoncer.

La procédure devra notamment comporter :

- Les interlocuteurs ou interlocutrices auxquels s'adresser ;
- L'engagement de confidentialité de la parole de la victime si elle le souhaite ;
- Le respect des choix et l'accompagnement de la victime ;
- Le processus d'enquête qui pourra suivre la dénonciation ;
- Les sanctions encourues si les faits sont avérés.

7- Réagir et tout mettre en œuvre pour faire cesser toutes les formes de violence sexiste et sexuelle dénoncée.

Cet engagement se traduit notamment, en fonction du contexte, par :

- L'écoute et le soutien de la personne qui a dénoncé les faits ;
- L'accompagnement de la structure dans la gestion du dossier ;
- Des sanctions à l'encontre de l'auteur des faits quand ceux-ci sont avérés pouvant aller d'un rappel clair à la loi jusqu'à une suspension.

En signant cette charte, je m'engage à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Nom & Prénom du Maître de Stage :

Date et signature :



CHARTRE D'ENGAGEMENT

**POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES DES ETUDIANTS /
ETUDIANTES EN PHARMACIE**

ANNEXE I

GUIDE DE SIGNALEMENT



Conférence des **Doyens**
des **Facultés de Pharmacie** de France

**DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN
CHARGE DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES
POUR LES ETUDIANTS EN PHARMACIE**





Les violences sexistes et sexuelles (VSS) existent à l'Université. C'est une réalité qui a été mise en évidence suite aux nombreuses enquêtes réalisées par les associations étudiantes et en particulier celle de l'ANEPP. Les Facultés de Pharmacie ne sont donc pas épargnées par ce fléau inacceptable. Les facultés sont et doivent rester un lieu d'acquisition de compétences et de connaissances où les échanges entre l'ensemble des étudiants, personnels administratifs et techniques, enseignants, chercheurs doivent

pouvoir se réaliser dans l'émulation et la sérénité.

La Conférence des Doyens des Facultés de Pharmacie s'attache à protéger l'ensemble de ces usagers. Aussi elle s'inscrit dans la lutte contre les VSS mais aussi contre les violences sous toutes ses formes : violences physiques, psychologiques, discriminations...

Cette lutte se traduit par une sensibilisation de l'ensemble des usagers en interaction au sein de nos facultés, et par la rédaction et la mise à disposition de ce guide de signalement. Elle entend aussi mettre en œuvre des sanctions à la hauteur des comportements répréhensibles dans le respect des procédures mises en œuvre au sein des universités.

Ce guide a vocation à présenter l'éventail des possibilités qu'un usager d'une des 24 Facultés de Pharmacie de France peut mobiliser pour être en capacité de signaler lui-même ou d'aider un tiers à signaler un acte de VSS.

L'ensemble des usagers de nos Facultés se doit de prendre connaissance des informations transcrites dans ce guide pour pouvoir s'opposer à toutes formes de violences susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique ou morale de l'un d'entre nous : étudiants, personnels ou enseignants.

Ce guide s'inscrit pleinement dans la démarche initiée par le gouvernement, dont le principal objectif est de franchir collectivement et ensemble une étape supplémentaire dans la prévention et la prise en charge des situations de VSS.

Vous trouverez dans votre Faculté et au sein de chaque équipe décanale, des défenseurs des droits (étudiants et/ou personnels et/ou enseignants) qui luttent contre toutes les formes de violence et de discrimination. N'hésitez pas à les solliciter en cas de besoin !

Pr Vincent LISOWSKI
Président de la Conférence des Doyens de Pharmacie de France

PRÉAMBULE

Avec la prise de conscience et l'ampleur des violences sexistes et sexuelles dans les études pharmaceutiques, la Conférence des Doyens s'engage auprès de l'ANEPF¹ dans une démarche d'information et d'accompagnement des victimes ou des témoins de violences. Dans ce cadre il faut bien distinguer les responsabilités de chacun à la fois dans le cadre universitaire et dans le cadre des différents stages prévus dans les cursus.

Dans le premier cas, les étudiants peuvent se rapprocher au sein de leur université du SSU², cellules d'écoutes, responsables pédagogiques, élus étudiants, responsables administratifs, Doyen ou toute personne légitime à accompagner les victimes.

Dans le second cas, les démarches sont peut-être moins évidentes mais les étudiants restent sous la responsabilité de leur Faculté et de leur Doyen qui a des moyens d'actions pour les accompagner.

Dans le document présent (et même si les modalités d'action se rejoignent évidemment), il s'agit de présenter les actions possibles à mettre en œuvre dans le cadre d'un dispositif de prévention/réaction des VSS³ à destination des étudiants.

Ce document et les procédures qui y sont décrites ne se substituent pas aux textes législatifs ni aux procédures internes des entreprises, CHU ou tout autre lieu de stage et d'enseignement.

¹ Association Nationale des Etudiants en Pharmacie de France

² Service de Santé Universitaire

³ Violences Sexistes et sexuelles

1- Pourquoi ce guide

La violence est définie par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) comme étant « l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces à l'encontre des autres ou de soi-même, contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, des dommages psychologiques, des problèmes de développement ou un décès ». Dans ce contexte, les violences sexistes ou sexuelles (harcèlements, agressions, viol...) recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel.

Dans tous les cas, la victime doit se signaler, et des sanctions (disciplinaires, judiciaires, professionnelles) doivent être prises envers le ou les personnes violentes.

Dans ce contexte, et aussi bien en termes de prévention que de sanction, il est indispensable que tous les étudiants pharmaciens prennent connaissance des différents dispositifs susceptibles de les aider au travers des mesures de campagnes d'information, de publicité autour de la Charte et des engagements pris, sensibilisation, formation, sanction.

Il est également indispensable que l'ensemble des structures (Facultés, officines, CHU, industries, etc.) coopèrent dans sa mise en œuvre, ce qui suppose confiance, transparence et coordination.

2.2. Textes

La loi du 4 août 2014 a introduit dans le Code Pénal un délit général de harcèlement moral (Article 222-33-2 du code pénal).

LE DISPOSITIF DE PRÉVENTION/RÉACTION DOIT OBÉIR À 5 PRINCIPES

LISIBILITÉ DES PROCEDURES : on sait qui fait quoi, comment trouver et saisir les bons interlocuteurs et interlocutrices et ce qu'il adviendra lorsqu'ils seront saisis. **Toute victime ou témoin** doit savoir à qui s'adresser, que sa parole sera entendue et respectée, et qu'il y sera donné suite.

RÉACTIVITÉ : lorsqu'une personne signale un fait, il est nécessaire de lui répondre rapidement, et de l'informer du processus et des délais qui suivront.

EFFECTIVITÉ : un dispositif de prévention ne peut fonctionner que s'il est dissuasif pour les auteurs. Tous faits avérés, quel que soit le contexte, doivent être suivis d'une réaction.

RESPONSABILITÉ : c'est nécessairement le Doyen ou le Président de l'université qui est responsable de la mise en œuvre des décisions adaptées.

TRANSPARENCE : les victimes accompagnées doivent toujours être informées des actions envisagées et des démarches possibles.

2- Guide de gestion des signalements pour les étudiants en Pharmacie

Dans le cadre de violences sexistes ou sexuelles au sein des Facultés de Pharmacie, généralement la procédure suivante s'applique :

ÉTAPE 1: IDENTIFIER UN INTERLOCUTEUR OU UNE INTERLOCUTRICE POUR LES VICTIMES

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive et ne privilégie aucun interlocuteur. La victime est libre de s'adresser à qui elle souhaite, l'essentiel étant de respecter la confidentialité des échanges.

- **Le Doyen ou tout personnel enseignant et administratif**

Pour rappel, le Doyen et le personnel enseignant (titulaires comme contractuels ou vacataires) et universitaire sont des fonctionnaires d'état et de ce fait l'article 40 impose le signalement de manière impérative et avec l'absence de contrôle d'opportunité de l'agent public sur les faits constitutifs d'un crime ou d'un délit. Le Doyen ou le Président de l'Université doit donner ce signalement « sans délai » au procureur, c'est-à-dire « sur le champ ». Le texte de l'article 40, alinéa 2 du CPP vise « tous les crimes et délits », quel que soit leur degré, qu'ils soient prévus dans le code pénal lui-même ou une législation annexe. Les infractions ne sont pas limitées à une catégorie particulière de crime (toute infraction punie d'une peine de réclusion criminelle supérieure à 10 ans) ni de délit (peine d'emprisonnement de 10 ans maximum), mais les contraventions sont *a contrario* exclues du champ d'application (même celles de 5e classe). Cependant, en présence de certaines circonstances aggravantes, ces dernières constituent des délits.

- **Le SSU**

Le SSU est ouvert à l'ensemble des étudiants de l'Université.

L'organisation et les missions des services de santé universitaires sont définies par le Code de la santé publique et le Code de l'éducation, en particulier dans son Livre 7- Articles D714-20 à D714-27.

Le SSU a pour mission d'assurer la **prévention**, la **promotion de la santé** et le **soin** (par le biais de consultations) des étudiants. Celui-ci regroupe une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmières et de psychologues.

- **Cellules d'écoutes**

Une cellule d'écoute et d'accompagnement existe probablement au sein de votre université ou même au sein de votre composante. Elle est là pour vous aider à mettre des mots sur ce qui vous arrive. Elle peut aussi vous accompagner pour faire connaître votre situation à l'établissement **si vous le souhaitez**. Cette cellule peut être constituée de médecins, psychologues et assistantes sociales, tous là pour vous accompagner.

- Plateformes Nationales

Le Centre national d'appui à la qualité de vie des étudiants en santé (CNA-Santé) propose et conseille, les étudiants en situation de détresse. Chaque UFR à son référent CNA qui peut être sollicité dans la gestion de ces problèmes.⁴

Vous pouvez aussi trouver des conseils pour rassembler des indices, nécessaires à la constitution d'une plainte, sur le [site de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail \(AVFT\)](https://www.avft.org/)⁵.

ÉTAPE 2 : ÉLABORATION DU PROCESSUS

1/ SAISIE POUR DES PROPOS SEXISTES

- Entendre la ou les victimes et après avoir reçu son accord sur l'attitude à adopter, il convient d'alerter les autorités compétentes et informer la ou les victimes des démarches qui vont être mise en œuvre.
- Objectiver les faits dans la mesure du possible.
- Si les faits sont avérés et en fonction du contexte (privé, universitaire, stage hors université, stage hospitalier, stage industrie, stage en officine), une démarche spécifique devra être initiée.
- Si les faits ne sont pas avérés : dans tous les cas, la personne qui a dénoncé les faits a considéré qu'il y avait une ambiguïté qui nécessite certainement d'intervenir.

2/ LA STRUCTURE EST SAISIE POUR D'AUTRES VIOLENCES SEXUELLES.

- La victime est reçue par un des interlocuteurs listés (SSU, référents, etc).
- Vérifier les faits dans la mesure du possible.
- En fonction de la situation, un signalement doit être fait auprès des autorités compétentes.

IMPORTANT : il est impératif de respecter toute demande d'anonymat de la victime, y compris dans le cas d'agissements sexistes.

⁴ <https://cna-sante.fr/la-plateforme-daccueil-du-cna>

⁵ <https://www.avft.org/>

ÉTAPE 3 : COMMUNICATION

Une charte accompagne ce guide. Il faut communiquer cet engagement et sa mise en œuvre dans les composantes, afficher la Charte dans les locaux, et informer par tous moyens (via une communication journal/newsletter, et/ou au fil de l'eau).

- 1/ Communication de la Charte.
- 2/ Communication du nom et des coordonnées des interlocuteurs.
- 3/ Communication de la procédure pour les victimes et les témoins.

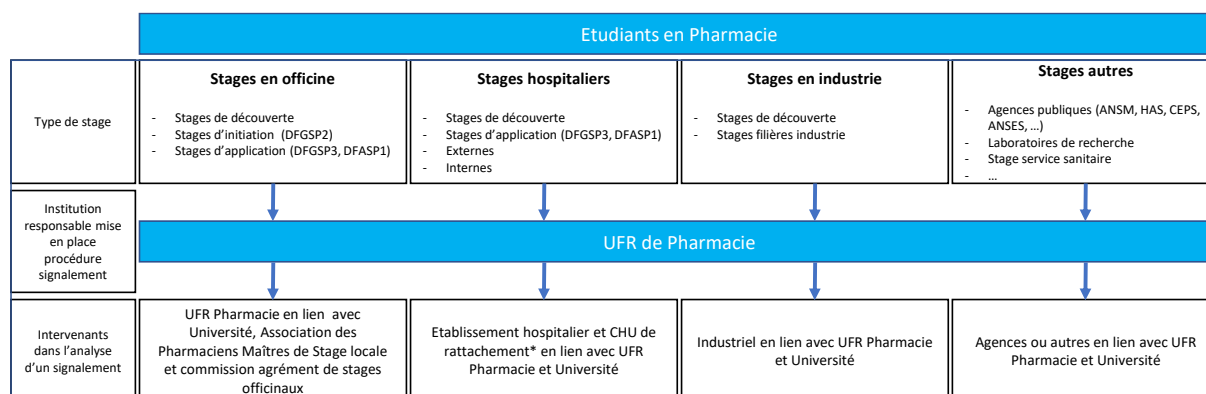
3- Guide de gestion des signalements émanant d'un étudiant en Pharmacie lors d'un stage

L'étudiant(e) victime est libre de signaler sa situation auprès des autorités judiciaires du lieu où se sont produits les faits.

Dans tous les cas, mettre en place et ou informer l'étudiant-victime des aides et cellules d'écoute à sa disposition et accompagner l'étudiant au mieux dans ses démarches.

3.1. Contexte

Au cours de leur cursus et en fonction de leur parcours, les étudiants en pharmacie sont amenés à réaliser des stages en officine, à l'hôpital, dans l'industrie ou toute autre structure d'accueil (ANSM, HAS, CEPS, ANSES, SDIS, etc.). Quel que soit le stage, la Faculté de Pharmacie est l'institution responsable de l'information des étudiants et de la mise en place d'une procédure de signalement. En fonction des stages, les intervenants dans l'analyse d'un signalement peuvent être différents (Figure 1).



* : pour les stages réalisés hors CHU lorsque le CHU est l'employeur (externes et internes)

Figure 1 : Institution responsable de la mise en place de la procédure de signalement et intervenants dans l'analyse d'un signalement en fonction du type de stage.

3.2. Organisation

3.2.1. Circuit de signalement

Dans chaque composante et dès le début de leur cursus, les étudiants sont informés des procédures internes de signalement lors des communications institutionnelles (journées de pré-rentrée, réunions d'information sur les stages) et par tout autre moyen décidé par la Faculté de Pharmacie.

De même des structures internes à l'Université sont aptes à écouter et conseiller les étudiants en situation de victime (SSU, médiateurs, tuteurs, élus étudiants, etc.).

L'étudiant en Pharmacie, peut aussi alerter le Doyen de la composante par le mode de communication qui lui convient (courrier, mail, présentiel, etc.), directement ou par le biais d'un intermédiaire (service de santé universitaire, organisation syndicale étudiante, tiers (famille, amis, etc.), administration, vice-doyens, assesseurs étudiants, dispositif d'écoute des étudiants, etc.).

Dans tous les cas, les échanges avec la victime doivent faire l'objet d'une attention particulière et respecter les règles de discrétion.

Il existe donc de multiples voies d'accès au signalement, néanmoins il revient à chaque Faculté de répertorier celles qui sont pertinentes localement, et d'en communiquer la liste de façon claire afin de donner toutes les chances aux étudiants concernés de se signaler et solliciter de l'aide rapidement.

3.2.2 Mesures conservatoires

Lors de la réception d'un signalement, le doyen peut être amené en lien avec les vice-doyens, assesseurs étudiants, responsables de filière et de stage concernés, à retirer immédiatement à titre conservatoire l'étudiant(e) concerné(e) de son lieu de stage. Les responsables de filière et de stage recherchent avec l'étudiant(e) un nouveau stage rapidement afin de ne pas pénaliser son cursus universitaire.

3.3.3. Suites à donner en cas de signalement

3.3.3.1 Stage officinal

Pour rappel, il revient au Maître de Stage d'assurer le bon déroulement du stage vis-à-vis du stagiaire et le personnel de l'officine mais également vis-à-vis de la patientèle. Pour rappel et comme dans n'importe quelle entreprise et selon l'article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

En cas de manquement, la Faculté, se réserve le droit d'y donner les suites en fonction de la gravité des faits :

Il appartient à l'employeur et aux autorités universitaires de décider des suites à donner. Ces suites peuvent être (liste non exhaustive et à adapter à la situation) :

- la décision de ne pas poursuivre,
- le simple rappel à l'ordre,
- la sanction disciplinaire par saisine des juridictions disciplinaires compétentes,
- la suspension de l'agrément de terrain de stage,
- le signalement au Procureur de la République,
- le signalement à la section correspondante de l'Ordre des Pharmaciens.

3.3.3.2. Stages hospitaliers

Pour les stages hospitaliers, la procédure suivie pour l'enquête administrative, la constitution de la commission locale d'enquête, le déroulé de l'enquête administratives et ses suites sont celles décrites dans le « Guide de gestion des signalements émanant d'un étudiant des filières médicales (au-delà de la première année) » rédigé par la Conférence des Directeurs Généraux de CHRU, la Conférence des Présidents de Commission Médicale d'Etablissement et la Conférence des Doyens des Facultés de Médecine.

3.3.3.3 Stage industrie

Les violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel sont sévèrement réprimées par le code du travail. Ainsi l'article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». Quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, elles sont soumises à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ainsi, sous peine de voir la responsabilité des dirigeants engagée devant le juge civil, ils se doivent de prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'ils sont informés de tels faits, mais également, toutes les mesures de prévention préalables au titre de leurs obligations générales en matière de santé et sécurité. Autrement dit, le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un salarié comme un stagiaire ne suffit pas à se dégager de toute responsabilité, si il n'y a pas eu d'action en amont, au travers d'une politique de prévention. En cas de manquement constaté par le juge, un employeur se voit condamné au paiement de dommages et intérêts couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime, à savoir : indemnité pour préjudice moral ; indemnité pour pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie. En outre, les obligations de l'employeur résultant des articles L. 1153-1 (aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel) et L. 1153-5 du code du travail (obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner le harcèlement) sont distinctes de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts peut donner droit à des réparations spécifiques.