

RÈGLEMENT PORTANT  
CRÉATION D'UN ORGANE  
CONSULTATIF RELATIF  
AUX VSS

AU SEIN DE L'INSTITUT D'ÉTUDES  
POLITIQUES DE BORDEAUX

## SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	2
Article 1 : Objet.....	2
Article 2 : Périmètre.....	3
Article 3 : Composition et désignation.....	3
Article 4 : Déontologie des membres.....	3
Article 5 : Démission – suspension – exclusion d’un membre.....	4
Article 6 : Procédure et suivi des avis.....	5
Article 7 : Modalités d’entrée en vigueur et période expérimentale.....	7

## **PRÉAMBULE**

Afin de renforcer la prévention et le traitement des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein de Sciences Po Bordeaux, il apparaît nécessaire de compléter les dispositifs existants par la création d’un organe consultatif dédié.

En l’absence de cadre légal spécifique prévu par le Code de l’éducation pour ce type d’instance, cet organe consultatif aura vocation à s’inscrire dans la continuité des procédures de traitement des situations de VSS. Par conséquent, il ne se substitue d’aucune manière aux instances disciplinaires légalement instituées ni au pouvoir disciplinaire du responsable d’établissement, mais vient les compléter dans une logique de dialogue, de prévention et de soutien aux personnes concernées.

La création de cet organe consultatif par Sciences Po Bordeaux s’inscrit donc dans une démarche novatrice, emprunte d’une volonté accrue de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il s’ajoute au corpus des moyens existants à Sciences Po Bordeaux et consignés dans les différents plans d’actions et rapport annuels sur les VSS.

### **Article 1 : Objet**

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025, est créée au sein de Sciences Po Bordeaux, un organe consultatif dont l’objectif et la mission principale est, sur sollicitation des parties prenantes, d’apporter des avis sur le traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et harcèlement liés au sein de l’établissement.

Le présent règlement détermine ainsi :

- La composition et le périmètre d’action de cet organe ;

- Les règles et consignes générales à respecter par ses membres, actuels, futurs et anciens,
- Les différentes procédures à suivre liées au traitement des demandes d'avis.

## **Article 2 : Périmètre**

L'organe consultatif peut être sollicité pour le traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et harcèlement lié dont les étudiants de Sciences Po Bordeaux seraient auteurs. Ce périmètre est exclusif. L'organe consultatif ne saurait être sollicité dans d'autres hypothèses.

## **Article 3 : Composition et désignation**

L'organe consultatif est composé de cinq membres comme suit :

- Deux membres de la communauté étudiante ;
- Deux membres du personnel enseignant et de recherche ;
- Un membre du personnel administratif.

Ces membres sont désignés par année universitaire selon la procédure suivante :

- Un tirage au sort est réalisé en début d'année universitaire par le service juridique, parmi la communauté concernée.
- Le service juridique réalise une liste d'attente de cinq membres supplémentaires qui pourront être sollicités en application des dispositions de l'article 5.
- Aucun appel à candidature n'est réalisé.
- Sont exclues d'office du périmètre des tirés au sort les personnes dont la fonction ou la situation ferait peser un risque de partialité ou conflit d'intérêt (ex : tout membre de la section disciplinaire ne peut être membre de cet organe).

Cette désignation doit respecter les règles suivantes :

- Une parité stricte entre les membres composant le corps étudiant et enseignant/de recherche.
- Les membres désignés sont appelés à s'engager sur l'année universitaire et ne peuvent faire appel à des suppléants.

Aucune rémunération ou décharge ne peut être associée à l'exercice de cette fonction.

## **Article 4 : Déontologie des membres**

Dans le cadre de leurs fonctions au sein de cet organe consultatif, les membres désignés sont tenus au strict respect des règles déontologiques fixées par le présent règlement, à savoir :

- **Confidentialité** concernant les situations et les informations portées à la connaissance de l'organe. Les membres veillent à ne pas transmettre d'information confidentielle ou sensible à des personnes extérieures à l'organe. Tout manquement à cette exigence de confidentialité pourra donner lieu à des poursuites disciplinaires ;
- **Objectivité et neutralité bienveillante** dans le cadre du traitement des cas individuels. En cas de conflit d'intérêt dans une saisine, le ou les membres se doivent d'en faire part au reste de l'organe et de se retirer volontairement du suivi de celui-ci en application des dispositions de l'article 5 ;
- **Respect de délais raisonnables** dans le suivi des dossiers en fonction de la complexité de chaque situation et des contraintes inhérentes au calendrier universitaire.
- **Disponibilité et participation active aux activités de l'organe** : présence aux réunions, réception des documents, etc.
- **Engagement à suivre les formations** organisées dans les domaines entrant dans le champ de compétences et d'interventions de l'organe, notamment la formation obligatoire relative aux VSS organisée en interne par Sciences Po Bordeaux.

## **Article 5 : Démission – suspension – exclusion d'un membre**

### 1) Démission

Les membres de l'organe consultatif ont la possibilité de quitter à tout moment leur fonction en application des dispositions du présent article.

Tout souhait de mettre fin à son engagement au sein de l'organe consultatif dédié au VSS doit être transmis par écrit au service juridique et au Directeur qui en accusent réception. La démission du membre est effective à compter de cette date. Le membre démissionnaire est tenu de respecter les règles de confidentialité au-delà de cette date et tout manquement à cette obligation pourra être sanctionné ou poursuivi.

Le service juridique sollicitera dès lors la liste d'attente ou, à défaut, réalisera un nouveau tirage au sort pour pourvoir au siège vacant.

### 2) Suspension

Tout membre de l'organe consultatif mis en cause d'une quelconque manière dans un signalement ou dont l'impartialité peut être remise en cause est tenu de se retirer temporairement de ses fonctions. A défaut, il sera suspendu automatiquement par le service juridique de l'établissement le temps de traitement de la situation concernée.

### 3) Exclusion

En cas de non-respect constaté du présent règlement, le Directeur peut prendre une décision d'exclusion à l'encontre de l'intéressé. Cette décision sera précédée d'un échange

contradictoire avec le membre exclu, en présence des autres membres de l'organe consultatif. À l'issue de cet échange contradictoire, l'éventuelle décision d'exclusion du membre lui sera notifiée par écrit. Cette décision est d'applicabilité immédiate.

Le membre exclu est tenu de respecter les règles de confidentialité malgré sa radiation, et tout manquement à cette obligation pourra être sanctionné.

Tout membre exclu l'est pour l'ensemble de l'année universitaire. Ainsi, le service juridique sollicitera dès lors la liste d'attente ou, à défaut, réalisera un nouveau tirage au sort pour pourvoir au siège vacant.

## **Article 6 : Procédure et suivi des avis**

### **1) Saisine de l'organe consultatif**

En application de la procédure de signalement en vigueur à Sciences Po Bordeaux, cet organe consultatif ne peut être saisi que dans les conditions suivantes :

- La Cellule de veille et d'écoute de l'établissement est destinataire d'un signalement relatant une accusation de VSS réalisée par un membre de la communauté étudiante de Sciences Po Bordeaux ;
- La victime présumée souhaite que des suites soient données à ce signalement et transmet son accord à la cellule de veille et d'écoute pour saisine du Directeur de l'établissement ;
- Le Directeur de l'établissement analyse la situation sur la base du signalement reçu et, en application des dispositions de droit commun, détermine les suites adaptées à donner, à savoir : lancement d'une enquête administrative, lancement d'une procédure disciplinaire, mise en place de mesures conservatoires (interdiction temporaire d'accès aux locaux), application de mesures d'organisation interne (changement de conférence de méthode, modification d'emploi du temps, de planning d'examen etc) absence de suite.
- Le Directeur de l'établissement reçoit les parties concernées afin de les informer des décisions qu'il envisage de prendre. Ces dernières ont un délai de 3 semaines pour informer le Directeur des suites données ;
- Si la victime présumée est en désaccord avec les actions proposées, elle peut demander la saisine de l'organe consultatif pour avis sur les propositions d'actions du Directeur dans les 3 semaines suivant le rendez-vous réalisé. Elle transmet l'information au Directeur et au service juridique de l'établissement ;
- Si la victime présumée est en accord avec les actions proposées, ou ne souhaite pas que l'organe consultatif soit saisi, la procédure de droit commun s'applique de manière irréversible. Ainsi, l'absence de saisine de l'organe dans le délai de 3 semaines est définitive. Aucune saisine ne pourra avoir lieu passé ce délai.

## **2) Avis de l'organe consultatif**

L'organe consultatif se réunit sur la base de la saisine volontaire de la victime présumée via le service juridique de l'établissement qui procède à la convocation de l'organe consultatif en transmettant les éléments du signalement préalablement anonymisés par la cellule de veille et d'écoute.

Une attention particulière sera réalisée sur l'anonymat qui ne devra permettre, en aucun cas, de pouvoir identifier les parties prenantes. La cellule de veille et d'écoute devra s'assurer de l'accord écrit des témoins pour permettre l'exploitation de leur témoignage dans le cadre de la saisine de l'organe consultatif.

L'organe consultatif ne peut délibérément siéger et donner son avis qu'en présence des 5 membres. Ce quorum strict s'apprécie à l'ouverture de la réunion.

L'organe consultatif se réunit en présence d'un membre de la cellule de veille et d'écoute de l'établissement qui présente le signalement, répond aux éventuelles demandes d'éclaircissements sans rompre l'anonymat et sans prendre part aux débats.

Les membres votent à main levée, à la majorité simple des membres présents sur les propositions d'action formulées par le Directeur, ou sur d'autres recommandations telles que définies au point 3 ci-après.

À l'issue de cette réunion, les membres de l'organe consultatif émettent un avis écrit et motivé qui est communiqué à toutes les parties concernées par le signalement, ainsi qu'au Directeur de l'établissement, via le service juridique.

Les membres de l'organe consultatif disposent d'un délai d'un mois entre la saisine et l'émission de l'avis.

## **3) Typologie des recommandations**

L'organe consultatif peut, dans son avis écrit et motivé, proposer les recommandations d'actions suivantes :

- Réalisation d'une médiation dont les modalités seront à préciser ;
- Lancement d'une enquête administrative ;
- Mise en place de mesures conservatoires (interdiction temporaire d'accès aux locaux) ;
- Application de mesures d'organisation interne (changement de conférence de méthode, modification d'emploi du temps, de planning d'examen etc) ;
- Saisine de la section disciplinaire ;
- Absence de suite.

#### **4) Suivi des avis**

Sur la base de l'avis écrit et motivé de l'organe consultatif, le Directeur de l'établissement procédera à un réexamen ou confirmera sa décision initiale. Il notifiera cette décision aux différentes parties concernées par le signalement. La procédure de droit commun continuera dès lors de s'appliquer.

Un rapport annuel des avis rendus par l'organe consultatif sera réalisé. Ce rapport fera état des suites données aux avis de l'organe.

### **Article 7 : Modalités d'entrée en vigueur et période expérimentale**

Les dispositions du présent règlement entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 pour une première période expérimentale de deux ans.

À l'issue de ces deux années, un bilan du dispositif devra être réalisé et présenté en Conseil d'administration. Ce dernier délibèrera sur la reconduction ou non du dispositif et précisera les éventuelles nouvelles modalités de fonctionnement.