

Charte des cellules EDI : synthèse des points d'amélioration

Cette synthèse est le fruit d'une réflexion menée par notre collectif, composé de personnels et étudiant·es de l'université de Lorraine. Certain·es d'entre nous étant également référent·es ou membres desdites cellules EDI (ainsi que du comité EDI), plusieurs des propositions présentées ici ont déjà été portées auprès de la mission EDI.

À ce propos, le Cha-U regrette que les membres et référent·es de cellules n'aient pas été davantage associé·es à l'élaboration de la charte, comme il déplore que les cellules ne soient pas davantage consultées lorsque l'UL élabore ou diffuse des outils dont le propos touche directement au cahier des charges EDI – le « elearning VSS » par exemple (<https://arche.univ-lorraine.fr/mod/page/view.php?id=1528959>), à propos duquel le Cha-U a proposé une réflexion (<https://cha-u.fr/wp-content/uploads/2023/05/E-Learning-VSS.pdf>)

1/ L'orientation générale de la charte

Pour être utile aux acteurs et actrices de l'égalité prêt·es à s'engager sur ces questions à l'UL, la charte devrait commencer par **préciser ce qu'est une cellule EDI** – ce qui, loin d'entraver la liberté de fonctionnement des cellules, leur permettrait au contraire de mieux fonctionner. En l'état, de nombreuses questions demeurent :

- les personnels peuvent-ils saisir le dispositif ou bien est-il destiné uniquement aux étudiant·es ?
- tout le monde peut-il en être membre ou y a-t-il des restrictions (quid, par exemple, du directeur ou de la directrice de l'entité concernée) ?
- la mise en place de ce type de dispositif présente-t-il un caractère obligatoire ? (il nous semble que cette précision serait souhaitable, au moins pour les composantes).

Plus généralement, **la charte gagnerait à être conçue comme un vade-mecum** susceptible d'aider à la mise en place et au fonctionnement d'une cellule EDI. Cela supposerait de préciser davantage les modalités d'accompagnement des cellules par la mission EDI, afin que les référent·es sachent quel soutien attendre de sa part (logistique ? financier ?) et quels moyens peuvent être mis à leur disposition (charte graphique, campagnes d'affichage, matériel de prévention, etc.). Cela permettrait aussi de répondre aux questions qui se posent aux référent·es :

- devant qui les cellules EDI doivent-elles rendre des comptes ?
- faut-il prévoir un bilan d'activité, et selon quelle périodicité ?
- quelles obligations réciproques lient les cellules aux différentes entités qui, à l'UL, sont engagées sur ces questions (mission EDI, dispositif central de signalement des situations, DAJ, section disciplinaire, etc.) ?
- les cellules ne devraient-elles pas être tenues *a minima* de renseigner la mission EDI sur le nombre de cas qui leur parviennent ?
- comment garantir l'autonomie d'une cellule tout en préservant un droit de regard du directeur ou de la directrice de l'unité concernée ?
- est-ce que le directeur ou la directrice de l'unité de recherche ou de la composante peut s'opposer à ce que les référents·es de la cellule EDI participent à des réunions pour des raisons de service ?

Ces précisions permettraient d'éviter à chaque nouvelle cellule (et à chaque référent·e EDI nouvellement nommé·e) de perdre du temps à résoudre incessamment les mêmes problèmes.

Outre certains choix rédactionnels (par exemple, pourquoi ne pas profiter de la charte pour rappeler les 25 critères de discrimination que retient à ce jour la loi française, plutôt que de se limiter à 6 d'entre eux ?), **le Cha-U déplore le choix d'un vocabulaire marqué par la vulgate communicationnelle**, qui se repère à la récurrence de certaines formes, comme « promouvoir », « communiquer », etc. Le terme consacré de « sensibilisation », décliné 7 fois dans la charte, nous semble particulièrement impropre : ce dont on a besoin, sur ces questions complexes, c'est de *responsabilisation*, d'*information* (pour pouvoir agir, il ne suffit pas d'être « sensible » à une cause : si je m'arrête au feu rouge, c'est parce que j'ai appris à le faire – pas parce que j'y ai été « sensibilisé ») et de *formation* (à l'université on ne « sensibilise » pas à des savoirs, on les fabrique et on les transmet – or, en matière de violences, c'est de savoirs et de savoir-faire dont on a besoin). Le mot de « cellule » lui-même prête à discussion (mais ce n'est pas la priorité ici).

2/ La mission d'écoute

Les membres des cellules EDI sont des écoutant·es de première ligne – ainsi la charte prévoit-elle deux demi-journées de formation obligatoire les concernant. Toutefois, comme ce ne sont pas des professionnel·les de l'écoute, il serait souhaitable **que soit mis au point, en concertation avec les référent·es EDI de l'UL, un protocole de traitement des situations** qui satisfasse aux attentes des victimes en matière de conditions d'écoute, garantisse la confidentialité des données et permette de répondre par avance à certaines questions récurrentes :

- quand la cellule est saisie, faut-il systématiquement en informer le dispositif d'alerte ?
- chaque cas doit-il faire l'objet d'une discussion collective au sein de la cellule (et est-il souhaitable que les étudiant·es membres de la cellule participent à cette discussion) ?
- dans quels cas faut-il informer le directeur ou la directrice de composante d'une situation ?

En outre – et c'est un point qui nous paraît essentiel –, si l'on veut que les cellules perdurent, il est nécessaire d'**inscrire au nombre de leurs missions le suivi des dossiers et l'accompagnement des personnes venues se confier à elle**. Car s'il est entendu que les cellules ne réalisent pas d'enquête, elles ne peuvent pas non plus être conçues comme de simples portes d'entrée vers le dispositif d'alerte. Il en va de la responsabilité des référent·es EDI et de leur crédibilité : la cellule doit pouvoir renseigner les victimes sur le parcours qui les attend en cas de procédure disciplinaire, mais aussi sur l'avancement de leur dossier tout au long de la procédure, sous peine de perdre leur confiance et celle de la communauté étudiante de la composante tout entière (confiance qui s'érode à chaque fois que la communication est défaillante). Cela suppose **que les référents·es EDI soient tenu·es précisément informé·es des suites données aux cas traités par le dispositif quand celui-ci est saisi**. Car non seulement les membres des cellules EDI sont les premiers interlocuteurs des victimes, mais ils et elles le resteront tout au long de la procédure¹. Cet accompagnement de longue haleine, qui ne relève pas du soutien psychologique qu'apporterait un·e professionnel·le mais de la bienveillance la plus élémentaire, est essentiel dans le cadre d'une politique de lutte contre les violences.

Enfin, ce travail d'accompagnement suppose aussi **que les référent·es EDI soient tenu·es systématiquement informé·es des situations qui arrivent directement au dispositif central lorsque celles-ci concernent leur composante** ; pour pouvoir mener à bien sa fonction de vigie, la cellule doit disposer du maximum d'informations. Bref, la circulation des informations entre les cellules et la mission EDI doit se faire dans les deux sens, et s'intensifier.

¹ Autre point à clarifier : la personne nouvellement recrutée au poste de coordinatrice EDI, chargée de coordonner le traitement de l'ensemble des signalements, suivra les dossiers quant à elle, mais entrera-t-il aussi dans ses fonctions d'accompagner les victimes comme le font actuellement les cellules EDI ?

3/ La question du « recadrage »

La charte stipule que les cellules EDI « n'effectuent pas de recadrage » (sans préciser qui s'en charge) – les cellules n'étant pour le moment conçues, on l'a dit, que comme des portes d'entrée vers le dispositif harcèlement-discrimination de l'UL. Cet aspect-là nous semble problématique. Certes, la mise en place de ce dispositif central constitue un progrès. Toutefois, **il ne faudrait pas que l'existence de ce dispositif (qui n'a pas les moyens d'agir rapidement) conduise à dédouaner de leurs responsabilités l'ensemble des personnels de l'unité concernée.** L'expérience acquise sur le terrain par les membres des cellules EDI permet de mettre en lumière le rôle essentiel que jouent les responsables d'année (ou de département) et les directeurs et directrices de composante, dont l'autorité est précieuse quand un problème surgit. Dans la mesure où le moindre recadrage (d'un·e étudiant·es ou d'un personnel) ne semble pouvoir intervenir, s'il est assuré par le dispositif central, dans un délai inférieur à 1 mois ½, il est à redouter que les cellules EDI, privées comme elles le sont de moyens d'action (ni convocation ni recadrage), soient un obstacle à un règlement rapide (et local) des problèmes – et constituent sur ce point une régression. Il nous semble crucial au contraire que la « remédiation » s'opère au plus vite et au plus près des situations par un dialogue avec les personnes concernées avant que les choses n'atteignent un point de non-retour. C'est tout l'enjeu de l'encadrement de proximité que nous appelons de nos vœux et que les cellules devraient avoir les moyens d'assurer (sans que le dispositif ne se décharge sur elles non plus – tout est une question d'équilibre). C'est pourquoi il nous semblerait souhaitable que les cellules puissent parfois être associées à ce recadrage de terrain aux côtés des responsables concerné·es.

4/ La question des modalités de gratification

Étant donné la somme de travail que représente la coordination d'une cellule EDI (organisation de manifestations, réunions, invitations, campagnes d'affichages, liens avec la communauté étudiante, travail d'écoute et d'accompagnement), et étant donné le nombre de cas pris en charge chaque année par les cellules, une politique ambitieuse de lutte contre les discriminations, le harcèlement et les VSS supposerait d'imposer, en guise de gratification, un *minimum* de 20h éq. TD/an pour les référent·es, et de prévoir quelques heures de décharge pour les autres membres de la cellule.

5/ La question des « valeurs EDI »

Il est précisé dans la charte que celle-ci engage ses signataires à « partager les valeurs EDI prônées par l'UL ». Serait-il possible de détailler précisément dans la charte ce en quoi consistent ces valeurs ? Cela nous paraît d'autant plus nécessaire que la « loi pour contrôler l'immigration » du 19 décembre 2023 instaure des inégalités de traitement de la communauté étudiante selon le critère de la nationalité – loi qui, si elle est promulguée, mettrait une partie du travail des cellules dans l'illégalité.