



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles

**GUIDE À DESTINATION
DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ARTISTIQUE ET CULTUREL**

Septembre 2021



L'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations, les violences et le harcèlement sexuel et sexiste constituent une exigence fondamentale.

Il est indispensable, pour le ministère de la Culture, de continuer à œuvrer avec détermination et efficacité pour faire avancer ce combat essentiel.

L'identification, la prévention et le traitement des agissements répréhensibles requièrent une sensibilisation de tous aux bonnes pratiques. J'attache une importance toute particulière à la lutte contre ces violences dans les écoles relevant du ministère de la Culture, où les jeunes se retrouvent à une étape décisive de leurs parcours et développent leurs habitudes de travail et de vie en société.

Les établissements d'enseignement supérieur sous la tutelle du ministère de la Culture sont déjà engagés dans cette lutte qui nécessite une mobilisation sur le long terme. C'est pour soutenir et accompagner ce mouvement que j'ai souhaité l'élaboration de ce guide, à laquelle la communauté de l'enseignement supérieur artistique et culturel a été associée. Il centralise les informations qui doivent être connues de chaque étudiante et chaque étudiant, lui permettant notamment d'identifier les ressources qu'elle ou il peut mobiliser en cas de confrontation à de telles situations. Ce guide sera diffusé dans les 99 écoles de l'enseignement supérieur Culture et par le biais des associations étudiantes, dès la rentrée universitaire 2021.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement et sur votre vigilance.

Roselyne Bachelot-Narquin

Ministre de la Culture

Sommaire

06 PROPOS INTRODUCTIF

07 LES OUTILS MINISTÉRIELS À VOTRE DISPOSITION

09 IDENTIFIER LES FAITS RÉPRÉHENSIBLES

09 Agissement sexiste

09 Outrage sexiste

09 Exhibition sexuelle

10 Harcèlement sexuel

10 Harcèlement environnemental

10 Agression sexuelle

10 Viol

12 COMMENT AGIR ?

12 Je suis victime ou témoin de faits répréhensibles :
à qui m'adresser ?

15 Ces questions m'intéressent : comment m'investir ?

16 RECUEIL DE LA PAROLE : QUELQUES CONSEILS

16 L'importance de l'écoute

16 Que dire/ne pas dire

16 Les informations qu'il peut être utile de recueillir
dans la perspective d'un signalement

17 LES DIFFÉRENTES PROCÉDURES

17 La procédure pénale

17 La procédure disciplinaire

18 L'enquête interne

Propos introductionnel

AVERTISSEMENT

Le présent document aborde des thématiques sensibles et sa lecture peut s'avérer difficile pour les personnes ayant été confrontées, directement ou non, aux violences sexistes et sexuelles.

Chaque acte et chaque violence à caractère discriminatoire est une atteinte aux libertés et aux valeurs de la République. Le ministère de la Culture a décidé à l'été 2016 de se porter candidat à l'obtention des labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » délivrés par l'Afnor, afin de certifier qu'il travaille concrètement à garantir le respect de la diversité et de l'égalité dans l'ensemble des services et des politiques culturelles dont il a la responsabilité. En 2017, il est la première administration à détenir ces deux labels.

La promotion de la diversité et la prévention de toute forme de discrimination sont des enjeux essentiels du fonctionnement des écoles de l'enseignement supérieur Culture qui doivent pouvoir garantir un cadre d'apprentissage harmonieux permettant la réussite de tous les étudiants et toutes les étudiantes. Dans ce cadre, ce guide a pour objet d'identifier les agissements qui ne sont pas tolérables, en particulier dans un contexte d'apprentissage ou de travail, et de donner des outils aux étudiants et aux étudiantes qui peuvent être victimes ou témoins de ces agissements. Il a vocation à faire connaître les outils pour prévenir et lutter spécifiquement contre les violences sexuelles mais d'autres types de violences et de discriminations, tout aussi inacceptables, peuvent les croiser voire les accentuer.

Il s'agit avant tout de partager, collectivement, et de diffuser une culture de l'égalité, et de lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences notamment liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

Discrimination

Les critères précisés par l'article 225-1 du Code Pénal :

- le sexe ;
- l'âge ;
- le handicap ;
- la perte d'autonomie ;
- les activités syndicales ;
- l'origine ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'appartenance supposée à une ethnie, une prétendue race, une nation, une religion déterminée ;
- la situation de famille ;
- l'état de grossesse ;
- l'état de santé ;
- l'apparence physique ;
- les opinions philosophiques et politiques ;
- les mœurs ;
- le patronyme ;
- les caractéristiques génétiques ;
- le lieu de résidence ;
- la domiciliation bancaire ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- la vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur.

Les outils ministériels à votre disposition



[Accompagner le changement d'identité de genre au ministère de la Culture](#)



[Lutter et agir contre le racisme et l'antisémitisme au ministère de la Culture](#)

Depuis 2017, le Ministère de la Culture a déployé différents outils et procédures dans le cadre de sa candidature aux deux **labels Diversité et Égalité professionnelle** de l'AFNOR, qu'il s'attache à perfectionner régulièrement depuis qu'il les a obtenus. La **feuille de route Égalité**, actualisée chaque année, vient détailler les actions mises en œuvre au sein du Ministère et des structures qui y sont rattachées, mais aussi dans l'ensemble des politiques qu'ils portent.

En janvier 2017, afin de lutter contre les discriminations auxquelles ses personnels pourraient être confrontés, le Ministère de la Culture s'est doté d'une cellule d'écoute et d'alerte externe : **Allodiscrim**. Depuis 2018, le périmètre d'action de la cellule a été explicitement étendu aux violences et au harcèlement sexistes et sexuels, prestation identifiée sous le nom d'**Allosexism**, et en termes de publics, puisqu'elle est **accessible à l'ensemble des 37 000 étudiantes et étudiants** de l'enseignement supérieur Culture.

Cette cellule collecte, traite et suit des signalements de cas avérés ou supposés de discriminations résultant soit de comportements individuels, soit de la mise en œuvre de procédures

appliquées au sein du Ministère et de ses services rattachés.

La cellule d'écoute accompagne, pas à pas, la personne dans l'épuisement de toutes les voies de recours et de règlements internes disponibles. La cellule est composée d'avocats constitués en réseau qui garantissent, outre l'expertise nécessaire, le respect du secret professionnel et la prévention des risques de conflits d'intérêts. La cellule d'écoute fournit un accompagnement juridique complet et a également une **fonction d'alerte**, en ce qu'elle permet de faire remonter le signalement à l'administration, dans l'hypothèse où l'agent l'y autorise. En cas de signalement de violences ou de harcèlement sexuels et sexistes, la cellule d'écoute propose en outre une prestation de **suivi psychologique** dès lors que l'état de la personne l'exige, et que celle-ci le souhaite, dans la limite de 5 séances par personne. Cette cellule s'adresse aussi bien aux victimes qu'aux témoins de violences.

Des outils sont régulièrement produits pour accompagner les communautés administratives, enseignantes et étudiantes qui composent les établissements sous tutelle administrative ou pédagogique du Ministère de la Culture.

Les directions de chaque service et établissement public national du ministère de la Culture ont désigné des **responsables de la prévention des discriminations** (RPD). Depuis 2020, ils ont à charge de nouvelles missions – décrites dans une lettre de mission – concernant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en vertu de la circulaire du Premier ministre du 30 novembre 2019 relative à la **mise en place de référents et référentes** Égalité au sein de la fonction publique de l'État. Au-delà des écoles nationales, les écoles de l'enseignement supérieur Culture ayant le statut d'écoles territoriales ou associatives ont également désigné des personnes référentes qui remplissent les mêmes fonctions.

Cette mission peut être assurée par plusieurs personnes au sein de la même structure. Leur activité peut ainsi être répartie entre les différents sites géographiques, par population gérée (personnels administratifs ou enseignants, étudiants, allophones) ou encore par domaine d'intervention (violences sexuelles, égalité professionnelle, discriminations, etc.)

Ils et elles doivent obligatoirement être formés à la prévention et la lutte contre les VHSS. C'est également le cas pour tous les personnels, administratifs et enseignants et la communauté étudiante des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel. Ces formations sont financièrement prises en charge par le ministère.

Depuis novembre 2017, à l'initiative du Ministère, l'ensemble

des écoles de l'enseignement supérieur Culture est fortement mobilisé à travers l'élaboration de **chartes éthiques**. Le Ministère assiste les écoles dans l'élaboration de ces chartes, notamment en leur fournissant un tronc commun qu'elles sont libres d'adopter tel quel ou d'adapter à leurs besoins spécifiques. La rédaction de ces chartes doit s'inscrire dans le cadre d'un large dialogue entre direction, personnel enseignant, population étudiante, et représentants et représentantes du personnel.

Ces chartes ont vocation à définir un plan d'action visant à favoriser la transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants et étudiantes pour changer les représentations. Elles abordent de façon concrète la prévention et la lutte contre toute forme de violence, et en particulier contre les violences sexuelles ou discriminatoires. Au 1^{er} juin 2021, 45 écoles se sont dotées d'une charte, dont 73 % des 40 établissements publics nationaux, 31 % des établissements publics de coopération culturelle et 25 % des associations.

Des « **fiches réflexe** » ont été réalisées par le service des ressources humaines du Ministère en 2020 afin de fournir ou de rappeler à tous les services et établissements les éléments permettant de réagir aux situations sensibles et de les prévenir. Il en existe sept :

- Prise en compte des signalements de situations de troubles psychosociaux, violences et harcèlements au travail ;
- Préconisations en cas d'enquête interne et de sanctions administratives ;

- Cellule d'écoute et d'accompagnement au ministère de la Culture ;
- Procédure relative au signalement de faits à caractère pénal à l'autorité compétente ;
- Protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Rôle de l'encadrant et du responsable des ressources humaines dans la prévention et la prise en compte des situations de troubles psychosociaux, violences et harcèlements au travail ;
- Collège de déontologie du ministère de la Culture.

Ces fiches ont vocation à être diffusées largement et connues de tous et toutes. Les dispositifs juridiques et administratifs qu'elles détaillent correspondent à tous les établissements, quel que soit leur statut. Chaque établissement est cependant libre de les adapter à son contexte, à ses particularités, et aux personnes impliquées dans la gestion et la prévention des situations.

Identifier les faits répréhensibles

Les agissements sexistes et sexuels répréhensibles peuvent porter sur une différenciation de traitement entre les femmes et les hommes, mais également des agissements liés à l'orientation sexuelle, le genre, l'aspect de la personne et toute caractéristique considérée comme différentielle par rapport à une norme.

Agissement sexiste

Article L1142-2-1 du code du travail et article 6 bis de la loi Le Pors de 1983.

«Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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».

Exemples : placer systématiquement les étudiantes au premier rang, dénigrer un jeune homme au prétexte qu'il ne serait pas suffisamment musclé, etc.

Outrage sexiste

Article 621-1 du code pénal

«Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante».

Exemples : dire qu'une jeune femme est de mauvaise humeur parce qu'elle a ses règles, remettre en cause les capacités intellectuelles ou physiques d'une personne en raison de son sexe, etc.

Exhibition sexuelle

Article 222-32 du Code pénal

L'exhibition sexuelle désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel. L'exhibition sexuelle doit avoir eu lieu dans un endroit accessible au regard du public et la personne qui s'est exhibée sexuellement doit l'avoir fait volontairement et en toute conscience. «L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende».

Exemples : envoyer des photographies d'organes sexuels, exhiber son sexe

Harcèlement sexuel

Article L1153-1 du code du travail et article 6 ter de la loi Le Pors de 1983
Article 222-33 du code pénal

«Nul ne doit subir des faits :
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. La drague imposée, répétée, est une forme de harcèlement.
2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers».

Exemples : faire une faveur à quelqu'un (ou insinuer qu'elle sera accordée) en échange d'une relation sexuelle, poser des questions sur les ébats d'une personne, lui parler de sa poitrine, etc.

Harcèlement environnemental

Jurisprudence : Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017

Le fait de tenir dans un environnement de travail ou d'études des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel : « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

Exemples : afficher des posters, des calendriers à caractère pornographique, faire des commentaires sur les fesses des élèves devant d'autres élèves, etc.

Agression sexuelle

Article 222-22 du code pénal.

«Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise». Les zones du corps concernées par les agressions sexuelles sont : la bouche, la poitrine, le sexe, les fesses et les cuisses.

Exemples : main aux fesses, baiser forcé, mains sur les seins ou le torse

Viol

Article 222-23 du code pénal.

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

Exemples : rapport sexuel imposé, fellation forcée

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES STOP !



Illustration de : Matilda Nottaghe

N'insistez pas : vous êtes un cyber-harceleur !
Agissements sexistes, harcèlement : vous enfreignez la loi !

Avec le soutien de :



Stop au cybersexisme >



Comment agir ?

JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN DE FAITS RÉPRÉHENSIBLES : À QUI M'ADRESSER ?

**En cas de danger immédiat
ou d'urgence, contactez les forces
de l'ordre. Appelez le 17
ou envoyez un SMS au 114.**

**Les personnes qui signalent
sont protégées par le droit.
Aucune personne ne peut
être sanctionnée, licenciée
ou faire l'objet d'une mesure
discriminatoire pour avoir
témoigné de faits de harcèlement
sexuel ou pour les avoir relatés
(Art. L1153-3 du Code du travail).
Il en est de même pour des
faits de harcèlement moral
(Art. L1152-2) et d'agissements
discriminatoires
(L.1132-3 du Code du Travail).**

DES RELAIS AU SEIN DES ÉCOLES

Des personnes sont spécifiquement désignées et formées à ces questions, pour vous écouter, vous orienter et vous accompagner dans vos démarches. A ce titre, elles peuvent recevoir les personnes victimes ou témoins de faits répréhensibles.

Les personnes référentes ont vocation à recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes et le cas échéant, à alerter les autorités compétentes, à accompagner et à protéger les victimes et à traiter les faits signalés.

Les acteurs du dispositif de signalement sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Ils sont ainsi soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu connaissance. Les notes qu'ils prennent doivent être classées et non accessibles à un tiers. S'ils communiquent leurs travaux, par quelque moyen que ce soit, les acteurs du dispositif de signalement demandent au préalable l'accord écrit de la personne concernée. Ils veillent également à préserver les données personnelles tel que prévu par la loi. Les règles de confidentialité concernent à la fois les personnes accueillies et tous les tiers pouvant être concernés dans la limite de l'article 40 du code de procédure pénale.

La plupart du temps, ces personnes ressources sont :

- Le ou les responsable(s) de la prévention des discriminations, référent égalité, cellule interne;
- La Direction de l'établissement, responsable pédagogique ou personne en charge de la coordination des études;
- Les référents étudiants (parfois appelés « étudiants sentinelles » – dont les missions sont décrites infra), les représentants des principales associations étudiantes.

LA CELLULE D'ÉCOUTE ALLODISCRIM-ALLOSEXISM

Dans le cadre de sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de promotion de la diversité, le ministère de la Culture s'engage dans un dispositif volontariste de prévention et de traitement des discriminations et des agissements sexuels et sexistes.

Le ministère de la Culture met à disposition de toutes les étudiantes et de tous les étudiants des écoles de l'enseignement supérieur Culture, un accompagnement juridique et, pour les personnes se déclarant victimes ou témoins de violences ou de harcèlement à caractère sexuel ou sexiste, un accompagnement psychologique.

La cellule est composée d'avocats spécialisés qui répondent à vos questions, et vous fournissent des informations et des conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de votre situation, en toute confidentialité. Des psychologues cliniciens peuvent parallèlement accompagner pendant 5 séances les personnes ayant été exposées à des situations de violence ou de harcèlement à caractère sexuel.

L'accès aux prestations proposées par la cellule est gratuit.

Qui peut contacter Allodiscrim-Allosexism ?

Tous les élèves des établissements d'enseignement supérieur Culture (quel que soit le statut de l'école):

- en cours de scolarité;
- ayant quitté l'établissement depuis moins de six mois.

Comment se déroulent les échanges ?

Entièrement anonymes vis-à-vis de votre établissement, les échanges sont protégés par le secret professionnel lié aux professions d'avocat et de psychologue.

Après un temps d'écoute et une information juridique, la cellule d'écoute identifie ce qui dans la situation présentée par la personne relève d'une discrimination, de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou d'agissements sexistes.

Dans ce cadre, et sans dépasser son rôle de conseil, elle peut l'accompagner, le cas échéant, dans ses recours au sein de l'établissement et/ou auprès de ses tutelles.

La personne est suivie tout au long de ses échanges et de ses démarches par un ou une avocat(e) jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante ou l'abandon de sa démarche.

Dans le cas de signalement de harcèlement, de violence ou d'agissement à caractère sexuel ou sexiste, un suivi psychologique de premier niveau est proposé, afin d'accompagner la personne dans l'analyse de la situation, la conseiller et la guider si nécessaire vers des ressources extérieures.

**Comment
contacter
Allodiscrim-
Allosexism ?**

PAR INTERNET

*inscrivez-vous en ligne sur :
www.allodiscrim.wethics.eu*

Cliquez sur le logo Fonction Publique puis sélectionnez le ministère de la Culture dans le menu déroulant et mentionnez le code 1959. À la suite de cette inscription sur le site, un rendez-vous vous est proposé.

PAR COURRIEL

*culture.allodiscrim@orange.fr
ou culture.allosexism@orange.fr*

TOUTE PERSONNE EN QUI VOUS AVEZ CONFIANCE

Il peut arriver que, pour différentes raisons, vous ne souhaitiez pas vous confier à l'une des personnes mentionnées ci-dessus. Dans tous les cas, il est important de se confier à une tierce personne, interne ou externe à l'établissement. Il est possible de s'adresser à une personne de confiance qui peut être un membre du corps enseignant ou de l'équipe administrative ou un autre étudiant.

D'AUTRES CONTACTS

Lignes d'écoute et milieu associatif

- Ligne d'écoute pour les femmes victimes de violence: 39 19
- SOS Homophobie: 01 48 06 42 41
www.sos-homophobie.org

Permanences juridiques gratuites

- de la LICRA, au téléphone (01 45 08 08 08) ou en ligne www.licra.org/signaler
- des délégués du Défenseur des droits, dans plus de 800 points d'accueil en France métropolitaine et dans les territoires ultramarins: www.defenseurdes-droits.fr/office

Services médicaux sociaux

- Recueil contacts: médecine préventive, assistante sociale des CROUS/CNOUS, soutien psy, «maisons locales de la santé», etc....

Les référents égalité du CNOUS

Le Cnous a impulsé en février 2020 la création d'un réseau de référents égalité et de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au sein des 26 Crous.

À ce jour, les Crous comptent ainsi 33 référents égalité au total, certains Crous ayant nommé des binômes pour accompagner les étudiants comme les personnels des établissements. Ces référents travaillent en synergie et mettent en œuvre sur le terrain, un plan d'action commun qui se décline en trois grands axes:

1 — La prévention face aux violences sexistes et sexuelles, grâce des actions de sensibilisation et de formation; opérations contre les stéréotypes de genre, contre le harcèlement et contre la discrimination. Ces actions prennent la forme de conférences interactives

ou théâtralisées type théâtre forum, jeu de société «sexisme sans façon» créé par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail;

2 — la mutualisation de projets grâce à des partenariats avec les universités et les Crous, avec les partenaires institutionnels (préfectures de région, collectivités) et avec les associations également;

3 — la communication ciblée sur les campus en faisant connaître par des affiches, des flyers les opérations prioritaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

De nombreux Crous assurent ainsi la mise en place d'une cellule d'écoute et de traitement des signalements de violence avec l'aide des acteurs et professionnels de la prévention.

Dans le domaine de la prévention au harcèlement des étudiants de la communauté LGBTQIA+, des actions de formation à destination des référents égalité sont prodiguées. Certains établissements, comme le Crous de Montpellier, ont ainsi établi des procédures administratives de changement de prénom pour les étudiants transgenres qui perçoivent des bourses ou des aides spécifiques afin de les accompagner au mieux. Ces actions se diffusent progressivement au sein de l'ensemble du réseau grâce à l'action des référents égalité et à l'engagement des étudiants.

CES QUESTIONS M'INTÉRESSENT : COMMENT M'INVESTIR ?

DEVENIR RÉFÉRENT OU RÉFÉRENTE ÉTUDIANT

Au même titre que les personnes référentes de l'administration, l'étudiant référent ou l'étudiante référente doit suivre une formation spécifique qui lui permettra de :

- savoir identifier et comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel, mais aussi toutes les formes de comportements hostiles à connotation sexuelle et de violences sexuelles dans la vie professionnelle et étudiante ;
- appréhender le cadre légal et les risques disciplinaires et pénaux encourus par les personnes commettant des actes de discrimination et de violence :
- savoir comment agir avec les personnes se déclarant victimes.

PARTICIPER OU CONTRIBUER AUX TRAVAUX D'ÉLABORATION OU DE RÉVISION DE LA CHARTE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES MAIS AUSSI À LA DÉFINITION ET AU SUIVI DU PLAN D'ACTION QUI EN DÉCOULE À L'ÉCHELLE DE MON ÉCOLE

Vous pouvez, dans cette perspective, vous faire connaître auprès de la Direction de votre établissement ou de la personne référente (responsable de la prévention des discriminations, chargé de mission Égalité, membre d'une cellule interne de veille contre les violences, etc.)

CONTRIBUER À LA DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET DE BONNES PRATIQUES

- En diffusant et en faisant connaître les outils ministériels et dispositifs spécifiquement développés dans votre école ;
- En interpellant vos interlocuteurs et interlocutrices, lorsque leurs propos sont inappropriés ; en incitant les autres étudiantes et étudiants à se renseigner sur ces questions et à se former ;
- L'organisation de formations à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est obligatoire dans les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel et sont prises en charge par le ministère de la Culture. Vous pouvez le rappeler aux étudiantes et étudiants élus dans les différentes instances de l'école et inciter votre entourage à les suivre.
- En vous faisant connaître et en remontant vos idées et propositions auprès des représentants étudiants :
 - en siégeant dans les instances de votre école (Conseil d'administration, Commission de la vie étudiante, etc.)
 - en siégeant au sein des associations étudiantes nationales relevant de votre domaine d'études : L'Uneap (Union Nationale des Étudiants en Architecture et Paysage) / AFFÛT (Association des Élèves et Ancien.ne.s Élèves des Écoles Supérieures de Théâtre Francophone) / Anedem (Association Nationale pour les Étudiants Danseurs Et Musiciens) / **Auprès des étudiants siégeant au sein de l'Andéa** (Association nationale des écoles supérieures d'art).
 - en siégeant à l'échelle nationale au sein du CNESERAC ministériel

(Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels).

Toute la communauté des établissements de l'enseignement supérieur Culture doit être sensibilisée à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Mais qu'il s'agisse de personnes référentes explicitement désignées pour assumer cette mission ou de représentants étudiants ayant des attributions plus larges, toute personne amenée à recueillir la parole doit au préalable suivre une formation spécialisée.

L'engagement étudiant en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles peut être valorisé dans le cadre de la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur du ministère de la Culture (la circulaire du 24 juillet 2020 précise les modalités de cette reconnaissance) Ainsi, les activités bénévoles au sein d'associations et les activités d'élus étudiants au sein des instances des écoles peuvent notamment être valorisées par l'attribution d'éléments constitutifs d'une unité d'enseignement, de crédits ECTS, de points supplémentaires ou d'une dispense de certains stages ou enseignements.

Recueil de la parole : quelques conseils

Il n'est pas facile de recueillir la parole d'une victime. Vous trouverez ci-après quelques éléments pouvant vous aider si un autre étudiant ou une autre étudiante se confie à vous. Au-delà, une formation spécifique sur ce sujet est conseillée, particulièrement pour les personnes référentes.

L'IMPORTANT DE L'ÉCOUTE

Avant toute chose il est essentiel que la personne ayant subi des violences puisse être écoutée et entendue. Afin de l'aider à cette prise de parole vous pouvez lui demander :

- Comment il ou elle se sent ;
- Ce dont il ou elle a besoin ;
- S'il ou elle a des souhaits concernant la prise en charge de sa situation.

Vous pouvez lui rappeler qu'elle a le droit de porter plainte. Vous lui garantesz la confidentialité de ses propos, tout en lui indiquant qu'il peut être nécessaire de signaler ces faits.

Vous pouvez également l'orienter vers la médecine préventive ou un membre du corps médical à l'extérieur de l'établissement ainsi que vers des associations spécialisées.

Vous pouvez lui proposer de l'accompagner vers la résolution de la situation.

QUE DIRE/NE PAS DIRE

Toute parole de votre part doit permettre de :

- Rassurer la personne
- Lui garantir la confidentialité de ses propos
- Faire preuve d'une écoute neutre et attentive
- Prendre acte de ses propos

Exemples : « tu as bien fait de venir me parler, c'est courageux de ta part » ; « tu n'es pas responsable de ces violences » ; « ce que tu me décris pourrait s'apparenter à (...) » ; « ce que tu me décris est grave » ; « nous allons trouver de l'aide »

Ce qu'il faut absolument éviter de dire :

- Les propos qui minimisent les faits ou culpabilisent la victime

Exemples : « tu es trop sensible, ce n'est pas si grave » ; « comment étais tu habillé/habillée ? » ; « tu n'aurais pas dû le/la regarder comme ça » « tu n'aurais pas dû y aller » « je connais bien cette personne, ce n'est pas possible ce que tu racontes » ; « je pense qu'il vaut mieux éviter d'en parler, cela te causerait des problèmes »

- Mais aussi les propos qui interprètent et s'approprient la situation de la victime

Exemples : « Ah j'en étais sûr, je me suis toujours méfié de cette personne » ; « on va lui faire payer » ; et tout propos qui qualifierait les faits sans s'appuyer sur des éléments avérés.

Il est important de rappeler, comme pour toute procédure, la nécessité d'entendre également la personne incriminée (droit du contradictoire), et la présomption d'innocence qui doit vous obliger à modérer vos propos, sans pour autant minimiser le témoignage qui vous est fait.

LES INFORMATIONS QU'IL PEUT ÊTRE UTILE DE RECUEILLIR DANS LA PERSPECTIVE D'UN SIGNALEMENT

- Les événements (paroles, gestes, pressions), dates et lieux des faits ;
- les éventuels impacts sur la vie scolaire (absences, interruption des études, etc.) ou personnelle (isolement, problèmes de santé, tentative de suicide...);
- s'informer de la fréquence des violences dont il ou elle a été victime ;
- les noms des personnes présentes lors des faits.

Les différentes procédures

Les procédures pénale et disciplinaire relèvent de démarches distinctes. La procédure pénale n'interfère donc pas sur la procédure disciplinaire engagée par l'administration.

	ACTE PERMETTANT DE LA DÉCLENCHER	AUPRÈS DE QUI?	ENTITÉ MENANT LA PROCÉDURE	QUI EST MIS EN CAUSE?
PROCÉDURE PÉNALE	<i>Plainte</i>	<i>Commissariat ou gendarmerie</i>	<i>Procureur (État)</i>	<i>Auteur des violences</i>
PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	<i>Signalement</i>	<i>Service RH ou direction</i>	<i>Employeur</i>	<i>Auteur des violences</i>

LA PROCÉDURE PÉNALE

Dans le cas de faits répréhensibles pénalement, la victime peut être invitée à porter plainte. L'engagement de poursuites judiciaires au travers d'une plainte est un moyen d'obtenir des sanctions pénales contre l'auteur des faits mis en cause.

Toute personne victime d'une infraction peut déposer plainte auprès de tout commissariat de police ou de toute brigade de gendarmerie pour les faits qu'elle a subis. La police et la gendarmerie sont chargées de recueillir tous les détails qui prouvent l'état de la

victime. Même après signalement du fait de violence à la hiérarchie, l'établissement dont dépend la victime ne peut néanmoins se substituer à la victime en matière pénale pour un dépôt de plainte. C'est pourquoi la victime doit se rendre elle-même au commissariat ou la brigade de gendarmerie pour signaler les faits et déposer plainte. La victime peut cependant se faire accompagner par une personne de son choix.

Dans la plainte, il convient de donner plusieurs précisions utiles sur la situation vécue, telles que la

nature, la date, le lieu de l'infraction, le nom de l'auteur de l'agression s'il est identifié, etc. Il est également nécessaire de joindre tous les éléments de preuve disponibles (certificats médicaux, arrêts de travail...).

LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Toute action ou tout manquement constituant une infraction aux règles énoncées dans les différents textes et chartes réglementant la vie de l'école, ou impactant le bon fonctionnement de l'établissement pourra donner lieu à des sanctions.

La personne mise en cause reçoit – en mains propres ou en lettre recommandée avec accusé de réception – un courrier l’informant que des faits répréhensibles la mettant en cause ont été établis, et qu’elle est convoquée à un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

La sanction disciplinaire à l’encontre de l’auteur d’un agissement répréhensible sera prononcée selon le principe commun à toute sanction, à savoir qu’elle doit être proportionnée à la faute commise.

La procédure disciplinaire ne peut viser que des faits établis et non de simples présomptions ou rumeurs. Il appartient par conséquent à l’administration de démontrer la matérialité des faits reprochés notamment par la mise en place d’une enquête administrative ainsi que par le biais de rapports relatant précisément et chronologiquement les griefs, de témoignages écrits, de mise en garde préalable.

Si la personne mise en cause est un étudiant

Aucune sanction ne peut être infligée à un étudiant sans que celui-ci ou celle-ci ne soit informé dans le même temps des griefs retenus contre lui et n’ait été invité à présenter ses observations dans le cadre d’une procédure contradictoire.

Les sanctions disciplinaires sont prononcées par la direction de l’établissement, en lien avec les commissions disciplinaires compétentes.

Selon l’urgence et la gravité des faits reprochés, un entretien préalable à une éventuelle mesure conservatoire peut être proposé par la direction de l’établissement,

assistée d’une personne de son choix tout comme l’étudiant concerné.

Bien qu’elles ne soient pas encadrées par le code de l’éducation, des mesures conservatoires, telles que l’interdiction de l’accès d’un établissement à des étudiants dans le cadre du traitement disciplinaire de ces derniers, sont envisageables en vertu des règlements intérieurs des établissements concernés. Toute mesure de suspension est une mesure préventive sans caractère disciplinaire. Il ne s’agit donc pas à ce stade d’une sanction.

Si la personne mise en cause est membre du personnel de l’établissement

Il n’existe ni définition générale ni liste des fautes disciplinaires; le statut prévoit simplement que « toute faute commise par un fonctionnaire dans l’exercice ou à l’occasion de l’exercice de ses fonctions l’expose à une sanction disciplinaire » (art. 29 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Ici, le terme « fonctionnaire » désigne toute personne exerçant une mission de service public, quel que soit son statut.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l’autorité investie du pouvoir de nomination qui est, en fonction du statut de l’agent et de la structure dont il relève, le ministère de la Culture ou l’établissement qui l’a recruté.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée et suffisamment précise. La sanction disciplinaire doit être notifiée à l’agent. L’agent ne peut pas être sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

Ces sanctions ne préjugent pas de procédures civiles ou pénales qui pourraient, selon les circonstances, être engagées par ailleurs.

L’ENQUÊTE INTERNE

L’enquête interne doit avoir pour objet d’établir les faits de façon précise et écrite. Il convient également de rappeler les principes applicables à toute enquête : impartialité, neutralité, bienveillance, recueil des éléments à charge et à décharge, procédure contradictoire et confidentialité.

Les étapes de l’enquête :

- 1 — Prévenir les personnes concernées (victime, auteur présumé des faits).
- 2 — Constituer une équipe en charge de l’enquête.
- 3 — Organiser des entretiens avec les personnes concernées, y compris les témoins.
- 4 — Recueillir des éléments de preuve complémentaires (hors entretien).

L’équipe chargée de l’enquête a également pour mission de recueillir tout élément de preuve utile à l’instruction de l’affaire et pouvant être versé au dossier, tels que des courriers, mails ou sms reçus par les témoins, photographies, emploi du temps, capture d’écran de vidéo surveillance, etc. dans le respect de la réglementation.

- 5 — Produire un document de synthèse de l’enquête puis le transmettre à l’autorité disciplinaire compétente.
- 6 — Accompagner et communiquer en direction de la communauté de l’établissement.



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Délégation générale à la transmission,
aux territoires et à la démocratie culturelle**
Sous-direction des formations et de la recherche