

Cette fiche est issue de la formation du 12 octobre 2022 « Prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles » suivie par les encadrants de l'EnsAD, prolongée par les réflexions de ces derniers sur son application concrète à l'Ecole.

Elle n'a pas vocation à reproduire tout le contenu de la formation (le support est dans les ressources annexées), mais à reprendre les parties utiles sous forme de fiche pratique qui puisse être utile pour réagir rapidement aux cas rencontrés dans l'Ecole.

1. LES DIFFERENTS TYPES DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Agissement sexiste

- 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. (art. L131-1 du code général de la fonction publique)

Outrage sexiste

- Fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. (art. 621-1 du code pénal)

Harcèlement sexuel

- Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.
- Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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. (art. 621-1 du code pénal)
- Le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. (Cour d'appel d'Orléans, 2017)

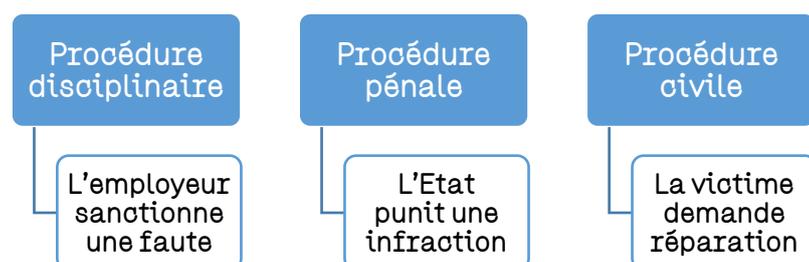
Agression sexuelle

- Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. (art.222-22 du code pénal)
- 5 zones dégagées par la jurisprudence : fesses, sexe, seins, bouche et entre les cuisses)

Viol

- Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. (art.222-23 du code pénal)

2. LES DIFFERENTS TYPES DE PROCEDURE



Ces 3 procédures sont indépendantes.

Procédure	Comment la déclencher ?	Après de qui ?	Qui mène la procédure ?	Qui est mis en cause ?
Disciplinaire	Signalement	Direction SRH (agents) DE (étudiants) Assistant de prévention	Employeur	Personne mise en cause
Pénale	Plainte Article 40 du Code de procédure pénale	Gendarmerie Commissariat Procureur	Procureur	Personne mise en cause
Civile	Recours	Tribunal administratif	Victime	Employeur

Prescription : « Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction » (art. L532-2 code général de la fonction publique)

3. LE SIGNALEMENT D'UNE VSS

Le signalement peut émaner de la victime elle-même, mais aussi d'un collègue ou d'un témoin. Dès la connaissance d'un signalement d'une VSS, orienter vers les bonnes personnes.

Mis en cause / victimes	Vers qui orienter ?
Etudiants entre eux	Julien BOHDANOWICZ Sophie ZOUARI Hervé MOUCHON
Etudiants / professeurs	
Etudiants / responsables d'ateliers	
Agents entre eux	Philippe BERTHIER Camille HERODY

4. L'ENQUETE INTERNE

Elle permet d'établir la matérialité des faits, de mettre en lumière les manquements reprochés et d'alimenter utilement la rédaction du rapport d'enquête indispensable à la saisine de l'organisme disciplinaire le cas échéant.

Les étapes sont les suivantes :

a) **Recueil du témoignage de la victime (ou du témoin) et des éléments de preuve**

- Lorsque des faits potentiellement constitutifs d'une violence sexiste ou sexuelle sont signalés, il convient d'évaluer la situation au cours d'un entretien conduit dans un lieu approprié, dans un climat de sécurité, de confiance et de confidentialité.
- La personne qui témoigne peut demander (il peut lui être proposé si cela semble opportun), que l'entretien soit mené à plusieurs, ou par une femme plutôt qu'un homme ou l'inverse.
- Ce **premier entretien** a vocation à évaluer la nature et la gravité des faits relatés afin d'envisager les mesures à prendre. Il permettra de :
 - o Recueillir la parole de la victime présumée, des témoins ou des personnes qui ont recueilli sa parole. **Accueillir la parole** => faire preuve d'empathie et ne pas juger.
 - À éviter :
 - Renvoyer la faute sur la personne
 - Relativiser / minimiser

- Submerger la personne de questions
- Proposer une médiation, surtout si les faits s'apparentent à de la violence
- Enregistrer les faits le plus exactement possible pour apprécier leur caractère de sérieux et le niveau de gravité = établir un **procès-verbal de l'entretien**.
- **Bonne pratique** : si possible, mettre de suite le(s) témoignage(s) par écrit et faire signer les témoins ou signer soi-même.
- Organiser la **prise en charge** de la victime présumée et **l'informer** des possibilités de recours internes et externes et des mesures de protection d'urgence si nécessaires :
 - Orientation vers la psychologue (voir « ressources » infra)
 - Orientation vers la cellule externe de signalement du ministère de la Culture¹
 - Dépôt de plainte
 - Bénéficie de la **protection fonctionnelle** de l'administration (assistance juridique, prise en charge des frais d'avocat, notamment).

- **Article 40 du code de procédure pénale** : l'employeur a l'obligation de signaler les crimes et délits au procureur de la République. En pratique le signalement est fait par la direction.

→ **Bonne pratique** : que faire si la personne veut témoigner mais ne souhaite pas que ça sorte de l'Ecole ? Lui rappeler l'obligation de l'employeur et lui mentionner la possibilité que le signalement soit anonymisé

b) Information du mis en cause et mesures conservatoires si nécessaire

- Faire les deux simultanément, pour empêcher d'éventuelles pressions du mis en cause sur la victime.
- Attention : si la mesure conservatoire consiste en une **suspension** et que le mis en cause est un fonctionnaire, c'est le ministère de la Culture qui prend l'arrêté => solliciter rapidement le Service des Ressources Humaines.

c) Informations des représentants du personnel

- Important, si l'affaire est appelée à connaître une publicité au sein de l'Ecole.

d) Retour vers la victime, le mis en cause et les témoins

- Les informer à intervalles réguliers du déroulement de l'enquête.

e) Rapport d'enquête

- Il est transmis à la direction.

→ **Bonne pratique** : se garder de qualifier les faits en infractions, mais plutôt décrire la situation le plus précisément et factuellement possible.

5. LA COMMUNICATION SUR LES SUITES DONNEES

- Qu'il s'agisse de sanctions ou non, il est essentiel d'informer la victime le plus complètement possible.

¹ Tous les agents, collaborateurs occasionnels (vacataires notamment), candidats au recrutement et les étudiants du ministère de la Culture, victimes ou témoins d'une violence sexuelle et sexiste, peuvent contacter la cellule externe de signalement du cabinet Concept RSE. Le contact est gratuit, anonyme et confidentiel. Voir « ressources » infra.

- Au-delà, si une communication est nécessaire (notamment dans le service de la victime, ou dans celui du mis en cause), elle doit être la plus réduite possible (pas de détail de la sanction par exemple).

RESSOURCES

- [Charte éthique de gestion et prévention des violences](#)
- [Charte pour l'égalité entre les genres](#)
- [Support de formation « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles » \(EGAE\)](#)
- [Guide DGAFP des outils statutaires et disciplinaires de lutte contre les VSS dans la FP](#)
- [Psychologues :](#)
 - Pour les étudiants, contacter Déborah ZACOT (deborah.zacot@ensad.fr / 01 42 34 98 23)
 - Pour les agents, contacter Sonia DOUKHAN, assistante chez Thalie Santé (s.doukhan@thalie-sante.org / 01 53 63 10 36)
- [Pour contacter la cellule externe de signalement du cabinet Concept RSE :](#)
 - Téléphone : 0801 90 59 10 tous les jours de la semaine de 9h à 13h
 - Courriel : signalement-culture@conceptrse.fr