



ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ARTS DE DESIGN
MARSEILLE-
MÉDITERRANÉE

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE

ÉCOLE SUPÉRIEURE D'ART ET DE DESIGN MARSEILLE – MÉDITERRANÉE

Siège social : 184, avenue de Luminy - CS 70912 - 13288 Marseille Cedex 9

RPS - PLAN D'ACTION CONTRE LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS A L'ESADMM

Table des matières

Préambule :	3
1. Quelques chiffres.....	4
2. Identification des harcèlements et discriminations.....	4
2.1 Définitions	4
2.2- Situations particulières aggravantes	5
2.3- Conséquences pour les victimes	5
2.4- Conséquences pour les auteurs.....	5
2.5- Conséquences pour l'établissement.....	6
3. Initier une démarche de prise en compte.....	6
3.1- Les valeurs.....	6
3.2- Les arguments	6
3.3- Chartes et recommandations.....	6
3.4- Plans d'action existants.....	7
3.5- Gérer certains risques	7
3.6- Associer plusieurs interlocuteurs	7
4. Communiquer pour prévenir.....	8
5. Mise en place de dispositifs	8
5.1- Prévention et sensibilisation des personnels et des étudiants.....	8
5.2- Information individuelle.....	9
5.3- Écoute et accompagnement des victimes dans la constitution d'un dossier, orientation vers des tiers.....	9

ESADMM CA 17/07/19

Reçu le

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_P13

5.4- La qualification des faits	9
5.5- Définition des périmètres	9
5.6- Rôle de la responsable « D discrimination égalité F/H »	10
6. Mise en œuvre des procédures de traitement	10
6.1- Révélations	10
6.2- Enquête interne	10
6.3- Les mesures conservatoires	10
6.4- La procédure disciplinaire	10
6.5- La procédure civile ou pénale	11
7. Sensibiliser et former	11
8. Propositions et plan d'action	11
9. Organisation : GROUPES RÉFÉRENTS RPS ÉTUDIANTS ET PERSONNELS	12
9.1- Qualité	12
9.2- Nombre	12
9.3- Missions des membres des groupes	13
9.4- Moyens	13
10. Modèle de communication simplifié	13
ANNEXES	14

Préambule :

La loi définit **une obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.**

En effet, celui-ci, en vertu de l'article L4121-1 du code du travail, « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés. » L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

La jurisprudence a précisé la responsabilité de l'employeur dans ce domaine, en substituant à l'obligation de moyen, une obligation de résultat dans la protection de la santé de ses employés

Les services de la fonction publique appliquent la réglementation du code du travail relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs: Pour la fonction publique territoriale, le décret du 10 juin 1985 prévoit en son article 2-1 que « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». L'EPCC ESADMM est ici considéré comme l'autorité territoriale référente.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ; les comportements sexistes ; les discriminations et les comportements discriminatoires sur l'origine géographique, voire racistes, constituent des facteurs de Risques psychosociaux (RPS) différemment qualifiés en droit, notamment en droit pénal dans plusieurs cas.

À ce jour, la loi reconnaît plus de 23 critères de discrimination, sur la base de textes européens et internationaux auxquels la France a adhéré ou relevant de la seule législation française.

Critères issus de textes européens et internationaux :

- Âge ;
- Sexe ;
- Origine ;
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- Grossesse ;
- État de santé ;
- Handicap ;
- Caractéristiques génétiques ;
- Orientation sexuelle ;
- Identité de genre ;
- Opinions politiques ;
- Activités syndicales ;
- Opinions philosophiques ;
- Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.

Critères relevant de la seule législation française :

- Situation de famille ;
- Apparence physique ;
- Nom ;
- Mœurs ;
- Lieu de résidence ;
- Perte d'autonomie ;
- Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ;
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;

- Domiciliation bancaire

Source : Défenseur des Droits

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

1. Quelques chiffres

- 20% des femmes actives de 18 à 64 ans ont été confrontées à des situations de harcèlement sexuel (19% dans le public, 21% dans le privé) dans le cadre professionnel ;
20% des femmes et hommes déclarent connaître au moins une personne qui en a été victime dans le cadre professionnel ;
- 28% des femmes contre 7% des hommes déclarent en avoir été victime dans leur vie ;
- 30% des femmes qui en ont été victime n'en parlent pas ;
- 5% des cas sont portés devant la justice.
- Enquête OVE Septembre 2017, 22% des étudiants étrangers déclarent avoir été discriminés durant leur parcours, dont 9% sur les notes, 6% dans leur orientation pré bac, 5% post bac et 8% sur la manière dont les enseignants ou les étudiants s'adressaient à eux.
- 35 % de réponses en moins en fonction du patronyme ;
- 37% des médecins refusent de soigner les titulaires de la CMU

2. Indentification des harcèlements et discriminations

2.1 Définitions

Discrimination : La discrimination y est constituée par « toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée¹ », qu'il s'agisse de personnes physiques ou morales.

Une discrimination, c'est la réunion de trois éléments :

- une inégalité de traitement ;
- fondée sur au moins un critère défini par la loi ;
- dans un domaine déterminé par la loi tel que l'emploi, le logement, l'éducation, le service public, l'accès aux biens et aux services.

Sexisme : ensemble d'attitudes, propos et comportements, fondés sur des stéréotypes directement ou indirectement dirigés contre une ou des personnes en raison de leur sexe avec pour conséquence de les inférioriser².

Le harcèlement moral :

Le harcèlement moral est un délit et une faute disciplinaire définis de la même façon dans le code pénal (article 222 33-2), dans le code du travail (article L. 1152-1), et dans le statut général des fonctionnaires (article 6 *quinquiès* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

¹ Article 225-1 du Code pénal

² <https://www.gouv.fr/ile-femmes-hommes/gouv.fr/dossiers/sexisme-pas-notre-gendre/vos-droits/>

Au pénal, les auteurs de harcèlement moral au travail sont passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende³.

Le harcèlement sexuel : fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle portant atteinte à sa dignité⁴...

On peut citer le rapport du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle de 2015 → sexisme : agissements identifiés et incriminés + agissements non repérés.

Discriminations fondées sur l'origine géographique réelle ou supposée : fiches pratiques du Défenseur des Droits :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/Agr-contre-les-discriminations-et-le-harcement-DDD-2017.pdf

2.2- Situations particulières aggravantes

- Etudiant.e.s étranger.e.s → isolement, éloignement, méconnaissances des pratiques/cultures locales, dépendance financière et/ou administrative (titre de séjour, bourse) ;
- Encadrement de thèse, mémoire, stage → proximité, dépendance, demandes de financement, lettres de recommandation, candidatures, publication ;
- Intégration/bizutage ;
- Personnes LGBT ;
- Précarité professionnelle ;
- Prise de fonction.

2.3- Conséquences pour les victimes

- Santé physique et mentale → fatigue, difficultés de concentration, pertes de mémoire, maux physiques, stress, dépression, addictions ;
- Poursuite des études/carrière → absentéisme, problème de formation, promotions, licenciements ;
- Vie privée et sociale → conflits, séparation, repli sur soi, isolement, hostilité environnementale ;
- Problèmes administratifs et financiers → déménagement, redoublement, perte de logement, arrêt-maladie.

2.4- Conséquences pour les auteurs

- peine d'emprisonnement jusqu'à 3 ans et 45.000 € d'amende (art.222-33 du Code de procédure pénale) pour refus d'embauche sur critères discriminatoires
- peine d'emprisonnement jusqu'à 2 ans pour harcèlement sexuel.
- peine d'emprisonnement jusqu'à 5 ans pour agression sexuelle.
- peine d'emprisonnement jusqu'à 15 ans pour viol.

Ces peines peuvent être aggravées de par le fait de la situation d'autorité, en raison de l'orientation sexuelle ou de la position de faiblesse de la victime.

Dans le cadre professionnel ou universitaire, ces comportements peuvent de surcroît être sanctionnés de suspensions, renvoi, licenciements, révocation.

³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

⁴ http://www.justice.gouv.fr/publication/fo_harcementsexuel.pdf

La personne Incriminée peut aussi être condamnée à verser des dommages et intérêts à la victime.

2.5- Conséquences pour l'établissement

Les établissements ont l'obligation de :

- Prévenir les discriminations et violences (cf. circulaire du 4 mars 2014 contre le harcèlement dans la Fonction Publique) ;
- Préserver la personne ayant dénoncé les faits ;
- Saisir les Instances disciplinaires dans le cas de faits avérés de harcèlement sexuel ;
- Signaler un crime ou un délit (art. 40 du Code de Procédure Pénale) → revus et étendus par la loi n° 2016-483 du 20/04/16 déontologie et droits et obligations des fonctionnaires.
- Réintégrer un salarié licencié par suite de mesure discriminatoire ;
- Indemnité > 6 mois de traitement si refus de réintégration.

3. Initier une démarche de prise en compte

3.1- Les valeurs

Les établissements se doivent de respecter et de faire respecter les droits des personnels et des étudiant.e.s et de s'assurer que les relations professionnelles et pédagogiques se déroulent dans le respect et la dignité de chacun.e.

La prévention et la prise en charge sont des éléments constitutifs d'une politique de réduction des risques psychosociaux pour le bien-être et la qualité de vie au sein des établissements.

Ces actions entrent dans le cadre d'une politique d'égalité F/H prohibant le climat sexiste et un contexte inégalitaire ainsi que toute forme de discrimination.

La prévention et l'information sur ce délit et les sanctions encourues permettent de créer un climat de transparence.

3.2- Les arguments

- Une absence de cas signalés ne signifie pas leur absence, 3/10 victimes n'en parlent à personne, seules 30% s'en ouvrent à leur direction/employeur.
- De nombreuses universités étrangères découragent leurs étudiants de venir en France pour y étudier car les cas de harcèlement non traités y sont trop nombreux et les mesures de prévention insuffisantes.
- C'est un enjeu fort en termes d'image et d'attractivité.
- Une communication fréquente à grande échelle peut avoir un effet dissuasif et rompre avec le sentiment d'impunité, voire, dans certains cas, susciter une prise de conscience.

3.3- Chartes et recommandations

- Charte pour l'égalité des femmes et des hommes (Janvier 2013) ;
- Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique ;



http://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/charteegalite-2013.pdf

http://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/bilancharte-egalite-2015.pdf

- Lettre de recommandation (20 décembre 2016) signée par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche/Secrétariat d'état auprès de la Conférence des Présidents d'universités, de la Conférence écoles ingénieurs et de la Conférence des Grandes écoles.

3.4- Plans d'action existants

- Feuille de route égalité F/H du MENESRI (2014) ;
- Plan d'action CNRS (2014) ;
- Feuille de route égalité F/H du CNRS (2014) ;
- PNVE (01/10/15) : mesures 19 et 20 ;
- Feuille de route égalité réelle F/H (216) ;
- Feuille de route égalité F/H du MENESRI (2016) ;
- Campagnes de sensibilisation : les compétences d'abord, coup de sifflet, debout contre le racisme, Tous unis contre la haine, l'homophobie n'a pas sa place à l'école, lutter contre l'homophobie, journée nationale : non au harcèlement ;
- Plan interministériel « La République mobilisée contre le racisme et l'antisémitisme » ;
- Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les Hommes ;
- 5ème plan de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT ;
- Plans locaux de lutte contre les discriminations ;
- Plans territoriaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

3.5- Gérer certains risques

- climat de suspicion et de dénonciation calomnieuse → Commission chargée d'instruire à charge et à décharge. Mieux la communauté sera informée, mieux elle pourra lutter contre/Ne pas confondre prévention et suspicion ;
- confidentialité → le secret professionnel est de mise sauf obligation de dénonciation de crimes et délits (art. 40 CPP) et communication renseignements aux autorités de justice (art. 109 CPP) ;
- qualifier et juger les faits → obligation faite au directeur de saisine des instances disciplinaires. L'établissement peut compléter les sections disciplinaires par une liste de personnes ressources (médecins, experts s/harcèlement etc.). La qualification des faits doit se faire collectivement ;
si une cellule spécifique est mise en place, il est souhaitable qu'un.e juriste en fasse partie et qu'elle associe des représentants des différentes catégories de personnels/étudiants .

3.6- Associer plusieurs interlocuteurs

3.6.1- Eléments clés en interne

- Volonté politique affirmée de la Direction générale ou de la Présidence associée au Secrétariat Général et au responsable des ressources humaines ;
- Présence d'un.e chargé.e de mission à l'égalité F/H ;
- le Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT) doit être associé à la démarche et un groupe RPS élargi doit être constitué ;

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ3

- Association des représentant.e.s des étudiant.e.s ;
- Président.e.s des associations étudiantes ;
- Services médicaux (travail et SIUMPP) ;
- Services Ressources humaines, Communication, International... ;
- Assistante sociale (CDG et CROUS) ;
- Directeurs de sites ...

3.6.2- Eléments ressources en externe

- Direction régionale du droit des femmes et services préfectoraux ;
- Direction de lutte contre les discriminations AMU ;
- Direction de lutte contre le harcèlement AMU ;
- Associations nationales spécialisées : CLASCHEs, AVFT, CIDFF, Planning familial... ;
- CROUS ;
- Délégué.e.s du défenseur des droits ;
- Autres structures comparables ...

4. Communiquer pour prévenir

- Informer à des moments clés → rentrée, visites du campus, fêtes d'intégration, journée d'accueil, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes (25 novembre), journée internationale du droit des femmes (8 mars), journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai), journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars)...

Communication générale et ciblée en français et en anglais (au minimum).

- Associer des partenaires → CROUS, CNOUS, CLASCHEs, AVFT, CIDFF, SOS Femmes etc.
- Supports : site internet, onglet « vie à l'école », onglet « vie au travail », affichage, écrans campus, programmation culturelle, livret étudiant, conventions de stage, livret d'accueil, radios étudiantes, page facebook, lettre d'information, publications syndicales.
- Supports utilisables :
 - Sites internet CLASCHEs / AVFT / CROCODILES
 - Vidéos courtes
 - Guides pratiques
 - Tracts et affichages
- Communiquer sur le dispositif mis en place → personnes référentes, adresses e-mail, anglais / étrangers.
- Communiquer / loi du silence → quand une situation a été signalée : prise en considération, rassurer l'ensemble personnels/étudiants, crée un effet dissuasif → transparence : communication explicite des sanctions éventuelles (motifs, décision).

5. Mise en place de dispositifs

5.1- Prévention et sensibilisation des personnels et des étudiants

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ3

À mener par les groupes référents, le/la responsable égalité F/H et l'appui de l'administration en lien avec le CHSCT et le CERVE → information et formation.

En ce qui concerne les discriminations, il est prévu que chaque étudiant, notamment étranger, puisse être accompagné d'un « mentor » lors des bilans ou examens.

5.2- Information individuelle

Ressources documentaires à fournir à la demande par une personne référente.

5.3- Écoute et accompagnement des victimes dans la constitution d'un dossier, orientation vers des tiers.

Une personne référente ou une structure créée à cet effet prend en charge cette mission → confiance, confidentialité.

Charte d'éthique détaillant les missions d'une cellule d'écoute et d'accompagnement :

- 1 / écoute
- 2/ aide à la rédaction d'un rapport circonstancié : récit, témoins, chronologie, éléments factuels, conséquences avérées...

Plusieurs voies d'accès à la cellule sont à prévoir pour faciliter l'écoute : responsable cellule égalité F/H, référents ou tiers de confiance interne, structures extérieures...

Des synergies sont à trouver entre ces différents acteurs.

La confidentialité doit être garantie. La décision de la lever doit être prise collégalement.

La médiation n'est pas préconisée car elle maintient un contact entre victime et agresseur et éteint la possibilité de sanctions.

5.4- La qualification des faits

Cette étape est indispensable dans la constitution d'un dossier.

5.5- Définition des périmètres

- Discriminations
- Harcèlement moral - harcèlement sexuel

Associer harcèlement sexuel et moral permet de faciliter l'expression, de ne pas « passer à côté », de travailler de manière globale contre le harcèlement et de traiter les conséquences qui sont largement identiques.

Le risque est de ne pas rendre visible le harcèlement sexuel. Le harcèlement moral peut provenir d'un dysfonctionnement organisationnel alors que le harcèlement sexuel est souvent d'origine individuelle. Les conséquences judiciaires sont différentes, leurs fréquences également.

- Harcèlements et discriminations

La prévention du sexisme et de tous les types de « phobies » doit être associée à celle du harcèlement ainsi que celle des violences. Un dispositif spécifique de prévention des discriminations est envisagé notamment en ce qui concerne les étudiant.e.s étranger.e.s.

- Personnels et étudiant.e.s

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17...EGAL_H_F_PJ3

Il apparaît souhaitable de ne pas créer deux groupes de référent.e.s différents mais un dispositif unique plus dynamique n'excluant pas des orientations différentes.

5.6- Rôle de la responsable « 0 discrimination égalité F/H »

- Point d'entrée des questions → écoute et orientation
- Doit être informée des situations et connaître l'ensemble des actions menées.

6. Mise en œuvre des procédures de traitement**6.1- Révélations**

Tout.e référent.e alerté.e doit :

- veiller à la sécurité de la personne plaignante (cf. mesures conservatoires);
- l'orienter en fonction de ses besoins ou demandes ;
- conseiller de rassembler tous les éléments qui lui permettront de constituer un dossier si elle souhaite engager une procédure ;
- prévenir l'établissement dans les meilleurs délais en passant par le dispositif dédié ou, à défaut, ou en cas d'urgence, en intervenant directement auprès de la direction générale.

Il s'agit de la procédure d'alerte lors de laquelle le CHSCT est informé de l'évolution de la situation. Celle-ci peut conduire à l'exercice du droit de retrait pour les agents.

Toutes les mesures de protection peuvent être envisagées en fonction de la gravité et l'imminence du risque.

6.2- Enquête interne

Diligentée par la direction, sur signalement ou non des groupes référents, elle peut être conduite par le service RH/juridique ainsi que par des personnes « ès-qualité » extérieures à ces services → rapport à la direction.

Lors d'auditions, les enquêteurs.trices :

- Recueillent les témoignages des faits, des informations sur les circonstances ;
- Font savoir que les témoignages ont été reçus et qu'une enquête est en cours ;
- Porter à la connaissance des témoins du déroulement qu'une procédure disciplinaire est engagée surtout si leur témoignage est révélé ;
- Recherchent l'existence d'autres victimes ou témoins.

Le dossier de plainte : peut être constitué avec l'aide de l'établissement mais surtout avec les contributions de l'environnement/entourage des victimes dans l'école. Les proches dans l'environnement professionnel peuvent être sollicités.

6.3- Les mesures conservatoires

A l'issue de l'enquête interne, elles sont mises en œuvre dans le but d'assurer la protection de la santé et la sécurité des victimes. Il convient alors de recevoir les parties prenantes, de protéger la victime supposée en prenant des mesures provisoires (éloignement, mise à pied...).

Si possible, elles doivent être prises avant l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Seules la Direction générale et la Présidence peuvent les prendre officiellement.

6.4- La procédure disciplinaire

Elle sera engagée quand les faits auront été avérés dans ou en dehors du cadre professionnel dès lors que le comportement s'avèrerait incompatible ou indigne de la fonction occupée. La procédure pénale peut également être déclenchée par la victime.

C'est la Direction générale qui saisira la commission de discipline du Centre de gestion après transmission de l'enquête interne.

Le résultat des délibérations de la commission de discipline seront communiqués aux parties concernées ainsi qu'envers le personnel et étudiants de l'établissement.

Les recours sont formulés par la Direction générale dans un délai de 2 mois.

6.5- La procédure civile ou pénale

Sans attendre le dépôt de plainte, l'établissement doit informer le procureur de la république d'un crime ou délit qu'il aurait eu à connaître.

- La victime ne porte pas plainte → si des éléments probants existent, l'établissement, au titre de la protection de l'intérêt général, transmet au parquet qui peut donner suite contre l'avis de la victime.
- Protection fonctionnelle (art.11 loi n°83-634 du 13/07/83) → dans le cadre de leurs fonctions ou lors de condamnations sans faute détachable. La demande de protection fonctionnelle doit être faite par l'agent ou la personne concernés.

7. Sensibiliser et former

- Identifier les agissements sexistes, harcelants, sexuels → définir le harcèlement sexuel, repérer les situations, comprendre les stratégies de harcèlement et les processus psychosociaux des victimes et témoins ;
- Se faire aider en qualité de victime ou de témoin ;
- Connaître et faire connaître les recours ;
- Ecouter et conduire un entretien → écoute, recueil, direction, distance ;
- Enquêter et clarifier → qualifier, mener une enquête, confronter les témoignages, auditionner des experts, constituer un dossier comportant les indices matériels et éléments circonstanciés ;
- Former des formateurs internes.

8. Propositions et plan d'action

- Assurer une information la plus complète possible sur les risques et les structures en constituant une base documentaire et en permettant d'y accéder et/ou par voie d'affichage, en faisant intervenir éventuellement des structures extérieures sur des thèmes ou moments précis (rentrée, visites du campus, fêtes d'intégration, journée d'accueil, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes (25 novembre), journée internationale du droit des femmes (8 mars), journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai), journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars)...).
 - Communiquer les affiches officielles : Ministère de la culture, Clashes, Tous unis contre la Haine → MAI-19
 - Workshop « contre les discriminations et le harcèlement » → OCT-19
- Déterminer un groupe de « personnes contacts » internes à choisir parmi des « tiers de confiance » : délégué.e.s étudiant.e.s, mentors, association, moniteurs-monitrices, chargé.e.s de la vie étudiante, représentants du personnels, agents... Ce groupe doit être piloté (ou co piloté) par une personnalité identifiée au sein de l'établissement.

Ce groupe d'alerte sur les « discriminations et les harcèlements » et les « RPS étudiants » :

- saisit l'administration de tout problème ponctuel ;
 - remet un rapport annuel adressé à la Direction générale et présenté en CERVE et/ou en CHSCT et en Conseil d'administration (transmissible également à la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes).
 - o Appel à participation et constitution du groupe → MAI-19
 - o 1^{ère} réunion JUIN-19 : 2^{ème} réunion → OCT-19
- Déterminer un groupe de « personnes contacts » internes à choisir parmi des « tiers de confiance » : représentants du personnels volontaires, membres du CHSCT...
Ce groupe doit être piloté (ou copiloté) par une personnalité identifiée au sein de l'établissement.
Ce groupe d'alerte sur les « discriminations et les harcèlements » et les « RPS personnels » :
 - saisit l'administration de tout problème ponctuel ;
 - remet un rapport annuel adressé à la Direction générale et présenté en CHSCT et en Conseil d'administration (transmissible également à la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes).
 - o Constitution du groupe → JUIN-19
 - o 1^{ère} réunion JUILLET-19 : 2^{ème} réunion → SEPT-19
 - Lancer une démarche globale de « *Bien-être, bien vivre et travailler ensemble dans l'école* » qui intégrera l'ensemble des problématiques d'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'école des étudiants et du personnel.
Cette équipe de pilotage pourrait être constituée de représentants des délégué.e.s, de la référente 0 discrimination, de la coordinatrice de la vie étudiante, d'un membre élu du CHSCT, du responsable RSE, de la responsable évaluation et gestion ainsi que de la responsable RH.
Ces travaux se dérouleront sous l'égide du Secrétariat général et de la Direction générale.
Cette équipe remettra un rapport annuel, intégrant tout ou partie du rapport précédent présenté en Conseil d'administration après avis du CHSCT.
Cette équipe aura la charge de la réalisation d'un guide/charte du bien-être, vivre, travailler dans l'école qui s'intégrera dans la démarche-qualité de l'établissement.

9. Organisation : GROUPES RÉFÉRENTS RPS ÉTUDIANTS ET PERSONNELS

9.1- Qualité

- Représentants groupe RPS étudiants : mentor, délégué, représentant étudiant CERVE, membre association étudiante, monitrice, chargée de la vie étudiante, référente 0 discrimination égalité F/H.
- Représentants groupe RPS personnels : représentant CT et CHSCT, assistant de prévention, RSE, RH.
- Comité de pilotage : pilotes groupes, représentant étudiant CA, représentant personnel CA, CHSCT, RSE, référente 0 discrimination, RH, Juriste, PEDA, SG, DGA, DG.

9.2- Nombre

- RPS étudiants : 1 mentor, 2 délégué(e)s, 1 représentant étudiants CERVE, 1 membre association étudiante, 2 monitrices, 2 chargées de la vie étudiante, 1 responsable 0 discrimination égalité F/H,
- RPS personnels : 1 RH, 1 RSE, 1 CT, 1 CHSCT, 1 assistant de prévention.

Délibération n° DELIB. 07 _RH_19. 07 1/ EGAL H F P13

- Comité de pilotage : 2 pilotes groupes, 1 représentant étudiant CA, 1 représentant personnel CA, 1 CHSCT, 1 RSE, 1 référente 0 discrimination, 1 RH, 1 juriste, 1 Directrice pédagogie, 1 SG, 1 DGA, 1 DG.

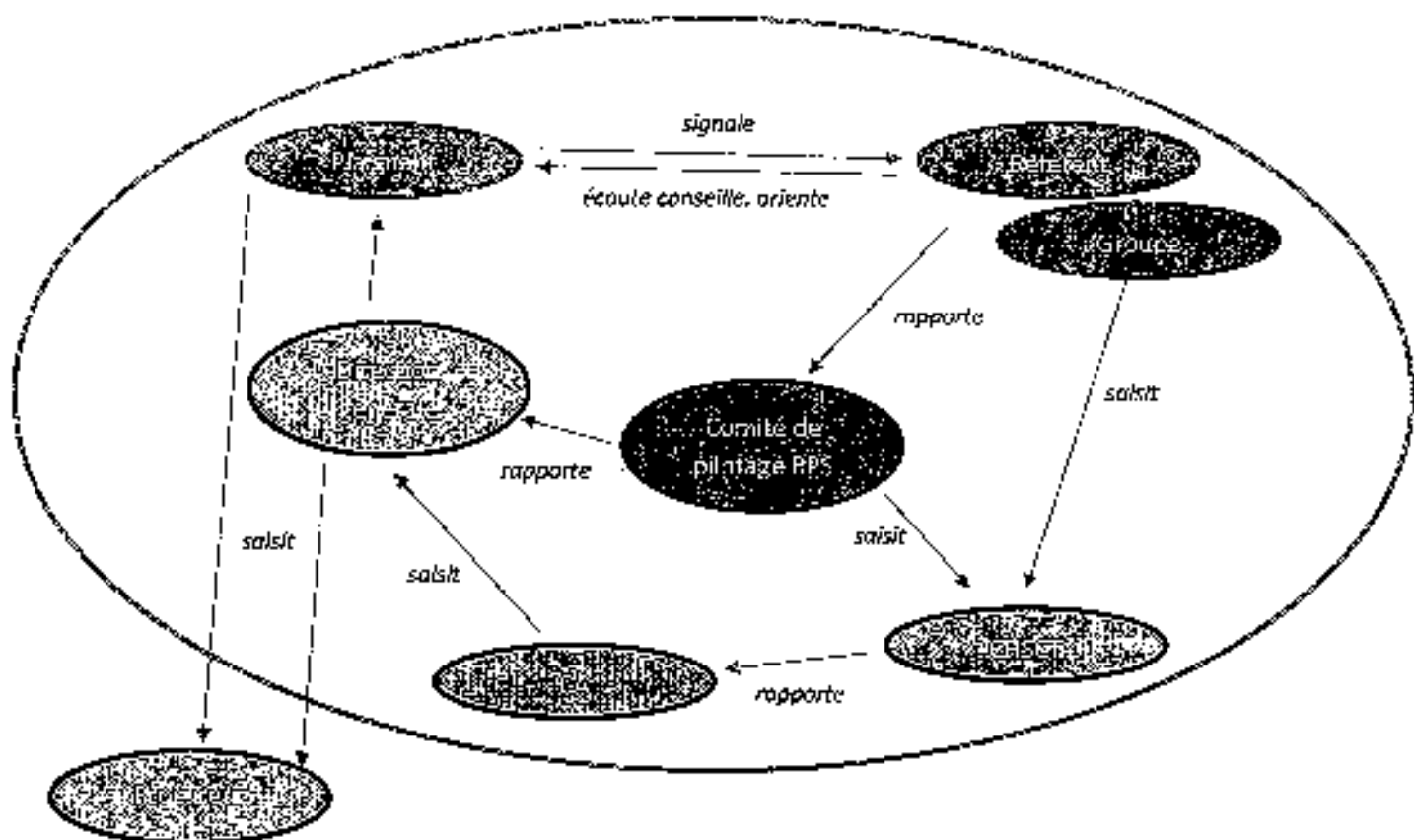
9.3- Missions des membres des groupes

- Participation aux travaux et à la rédaction d'un rapport annuel et d'une charte ;
- Ecoute, information, recueil des faits et conseils éventuels ;
- Alerte auprès du groupe de représentants et /ou du CHSCT et/ou la Direction générale.

9.4- Moyens

- Documentation ;
- Formations, sensibilisations et supervisions éventuelles par tierces structures ou experts.

10. Modèle de communication simplifié





ESADMM CA 17/07/19

Reçu le

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_P33

ANNEXES**CONTACTS**

Référente 0 discrimination et groupes d'alerte internes :
zero_discrimination@esadmm.fr rps_etudiants@esadmm.fr
rps_personnel@esadmm.fr

Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DRDFE)

Françoise Rastit
francoise.rastit@iuaaca.pref.gouv.fr

Mme Hélène CARON, Déléguée adjointe
helene.caron@iuaaca.gouv.fr

Mme Julia HUGUES, Déléguée départementale des Bouches-du-Rhône
julia.hugues@paca.gouv.fr

MIPROF

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/la-secretariat-d-etat/instances/mioprof-mission-interministerielle-pour-la-protection-des-femmes-victimes-de-violences/

Dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel de l'AMU

harcèlement-sexuel@univ-amu.fr
 04.13.550.550

(standard ouvert le lundi, de 13h30 à 16h30 ; le mardi, mercredi et jeudi de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30)

Référent racisme et antisémitisme d'AMU

Richard Ghevantian
 Courriel : richard.ghevantian@univ-amu.fr

Vice-Présidente déléguée à l'Égalité Femmes-Hommes & à la Lutte contre les discriminations

Nolwenn Lécuyer
 tél : 04 13 55 32 34
 Courriel : vp-egalite-fh@univ-amu.fr

Assistante :
 Christelle Pâques-Labbay
 tél : 04 13 55 32 34
 Courriel : christelle.paques@univ-amu.fr

Aide aux victimes

7j/7 de 9h à 21h
08 842 846 37
G8victimes@lnavem.org

SOS Femmes 13

Accompagnement accueil et information, accompagnement juridique, formation des professionnels ; hébergement ; téléphone d'écoute ou grand Danger.

10, avenue du Prado
 13006 Marseille
 04 91 24 61 50
sosfemmes@wanadoo.fr

**SOS Racisme**

<https://sos-racisme.org/>

Permanence téléphonique : mardi, jeudi, vendredi de 10h30 à 13h00
service juridique : servicejuridique@sos-racisme.org
tél. : 01 40 35 36 55

Planning Familial 13

Accompagnement, accueil et information. Formation des professionnels, téléphone d'écoute et grand danger.
 106, boulevard national
 13003 Marseille
 04 91 91 09 39
info@planningfamilial13.org

Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de Marseille (CIDFF)

Accompagnement, accueil et information. Formation des professionnels
 1, rue de forbin
 Immeuble le strasbourg 2
 13003 Marseille
 04 96 11 07 99
shaceen@cidff13.com

GAMS PACA (groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles)

Accompagnement, accueil et information. Formation des professionnels
 32, rue de crimée
 13003 Marseille
 06 73 43 96 33
Siege-gamspaca@laposte.net

Défenseurs des droits

Préfecture de Région PACA et des Bouches du Rhône
Place Félix Baret CS 80001 13282 Marseille cedex 06

[http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils?type=570&date\[value\]&ajc=&page=1](http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils?type=570&date[value]&ajc=&page=1)

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/150715_-_depliant_harcèlement_sexuel_web.pdf

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/150715_-_depliant_harcèlement_rural_web.pdf

- **Christlan SEVERAN** (coordonnateur des délégués)
 Tel : 04.84.35.47.91 – Fax : 04.84.35.47.95
Permanences tous les mercredis et jeudis matin de 9h à 12 h
christian.severan@defenseurdesdroits.fr
- **Antoine BOUSQUET**
 Tel : 04.84.35.47.91 – Fax : 04.84.35.47.95
Permanences tous les mardis et jeudis de 14h à 17h
antoine.bousquet@defenseurdesdroits.fr

Délégués de proximité

- **Mairie du 9ème et 10ème arrondissements**
150, Bd Paul Claudel 13009 Marseille
Christlan GRUA
 Tel : 04.91.14.63.50 – Fax : 04.91.14.63.51



ESADMM CA 17/07/19

Reçu le

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_P13

Permanences tous les lundis de 14h à 17h
cristian.giusti@defenseurdesdroits.fr
Michel GIUSTI
 Tel : 04.91.14.63.50 – Fax : 04.91.14.63.51
Permanences tous les lundis de 9h à 12h
michel.giusti@defenseurdesdroits.fr

Cellule de veille contre le harcèlement sexuel

https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-initiatives-pour-la-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/liste/?aisiunclive_zone_geographique

Stop violences femmes et service d'écoute téléphonique 39 19

Accompagnement, accueil et Information, téléphone d'écoute et grand danger.
 6, rue Pierre et Marie Curie
 13100 Aix en Provence
 04 42 99 09 86
svf@wanadoo.fr

Lutte contre l'homophobie, ligne azur : 0 810 20 30 40 01 58 91 12 92

AVET (association européenne contre les violences faites aux femmes)

Accueil téléphonique de 9h30 à 12h30
 01 45 84 24 24
contact@avet.org

CLASCHEs (collectif de lutte anti sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur)

7, impasse milord
 75018 Paris
<https://clashes.fr>

GUIDES

- * Discriminations et harcèlement au travail », édité par les Ministères sociaux, collection « Travailler Mieux »
- * Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes » Kit « Agir contre le sexisme au travail » par le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP) <http://travail-emploi.gouv.fr/TMG/pdf/kit-sexisme.pdf>
- * Pour lutter contre les préjugés, les stéréotypes et toute forme de discrimination à l'usage de présidents et jurys des concours sur le site du portail de la fonction publique et transmis aux ministères (SG, DRH et services organisateurs de concours) <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>

TEXTES LEGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES- DECISIONS DE JUSTICE

Lois

- Loi n° 83-634 du 13/07/83- art.6 bis : rapport égalité H/F
- Loi n° 2008-496 du 27/05/08 : transpositions de la directive européenne 2006/54/CE égalité des chances
- Loi n° 2012-954 du 06/04/12 : harcèlement sexuel
- Loi n° 2014-873 du 04/08/17 : égalité réelle entre femmes et hommes
- Loi n° 2015-994 du 17/08/15 : dialogue social et emploi

- Loi n° 2016-1088 du 08/08/16 : travail, modernisation du dialogue social et sécurisation des parcours pro

Code de procédure pénale

- Art. 40 : « Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1. » Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Articles du Code pénal

- Art. 222-11 : violences → ITT > 8j ; 3 ans et 45.000 € .
- Art. 222-16 : tél et mails, agressions sonores ; 1 an et 15.000 €
- Art. 222-22 : qualification de l'agression sexuelle et du viol. Extra territorialisation de l'agression sur mineur
- Art. 222-22-1 : notion de contrainte physique et morale. Lien entre la différence d'âge et l'autorité exercée
- Art. 222-23 : Pénétration sous contrainte → viol : 15 ans de réclusion
- Art. 222-32 : Exhibition : 1 an et 15.000 €
- Art. 222-33 : Imposer des propos, comportements répétés ou non répétés dans un but sexuel à son profit ou à celui d'un tiers → 2 ans et 30.000 €. Si personne vulnérable, < 15 ans, ou abus d'autorité ou acte collectif → 3 ans et 45.000 €.
- Art. 222-33-2-1 : conjoint, ancien conjoint ou équivalent si harcèlement , ITT < 8 j → 3 ans et 45.000 € / si ITT > 8 j → 5 ans et 75.000 €.
- Art. 222-33-2 : harcèlement professionnel → 2 ans et 30.000 €.
- Art. 222-33-2-2 : harcèlement personnel → 1 an et 15.000 €, si ITT >= 8 jours ou mineur < 15 ans ou personne vulnérable ou en ligne → 2 ans et 30.000 €, si cumul de cas → 3 ans et 45.000 €.
- Art. 222-7 : violences létales non intentionnelles → 15 ans.
- Art. 226-1 : procédé portant atteinte à la vie privée → 1 an et 45.000 €.
- Art. 225-1 et 225-2 : constitution du caractère de la discrimination. **3 ans et 45.000 € (5 ans et 75.000 € si commise dans un lieu public)**
- Art. 225-1-1 : mesures suite à harcèlement ou refus → discrimination.
- Art. 225-16-1 : forcer ou inciter quelqu'un à commettre des actes humiliants ou consommer excessivement de l'alcool lors d'événements sportifs ou en milieu scolaire ou socio-éducatif --> 6 mois et 500 €.
- Art. 226-7 : Personnes morales responsables (art. 131-38) → 5 ans d'interdiction ou définitive d'exercer et affichage de la décision de justice → 1.000.000 €.
- Art. 624-4 : injure (race, ethnie, sexe, handicap etc.) → contraventions de 4^{ème} classe < 750 €.

Code du travail

- Art. L 1132-1 : pas d'interdiction de recrutement, sanction ou licenciement en raison de discrimination → Art.1 Loi n° 2008-496 du 27/05/08.
- Art. L 1152-1 : Interdiction de harcèlement → dégradation des conditions de travail, atteinte aux droits, à la dignité etc.
- Art. L 1152-2 : pas de sanction pour avoir subi ou refusé de subir, témoigné, relaté des pratiques de harcèlement.
- Art. L 1152-3 : Si les 2 articles précédant n'ont pas été respecté, toute rupture de contrat est réputée nulle.
- Art. L 1152-4 : Tout employeur doit prendre toute mesure pour prévenir le harcèlement moral.
- Art. L 1152-5 : Tout salarié « harceleur » est passible d'une sanction disciplinaire.
- Art. L 1152-6 : Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne s'estimant victime de harcèlement ou par celle mise en cause. Le choix



du médiateur doit faire l'objet d'un accord bipartite. Le médiateur s'informe et tente une conciliation qu'il consigne par écrit. En cas d'échec, le conciliateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales en faveur de la victime.

Art. L 1153-1 : aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou assimilés.

- Art. L 1153-2 : aucun salarié, personne en formation ou stagiaire, ne peut faire l'objet de mesures ou de propos discriminatoires y compris isolés.
- Art. L 1153-3 : aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou discriminé pour avoir rapporté des pratiques de harcèlement sexuel ou en avoir témoigné.
- Art. L 1153-4 : Tout acte ou disposition contraire à l'article précédent est nul.
- Art. 1153-5 : l'employeur prend toute disposition de prévention des faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Toutes les personnes sont informées des dispositions de l'article 222-33 du Code pénal (v. supra).
- Art. L 1153-6 : Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Code de l'éducation

- Art. R 712-33 du Code de l'éducation : Commission d'Instruction convoque les personnes incriminées (+ avocats ou représentants). Un rapport d'instruction est remis au Président dans un délai qu'il aura fixé < 2 mois (si étudiant en médecine, la commission d'instruction convoque le chef de pôle). Si nouveaux éléments, réouverture de l'instruction.
- Art. 952-22 : Juridiction particulière pour les enseignants en milieu hospitalier, composée de membres désignés par les deux ministères.

Décisions de justice

Décision de la cour de cassation criminelle, Chambre criminelle, 18/11/15 14-85.591 : Propos ou comportement répétés à connotation sexuelle - Situation intimidante, hostile ou offensante objectivement constatée, la cour d'appel a fait l'exacte application de l'article 222-33 du code pénal → 2.000 €.

Décrets

- Décret n° 86-1053 du 18/09/86 : fixe les règles de procédure devant la juridiction disciplinaire (L. 952-22 du code de l'éducation pour le secteur hospitalier)
- Décret n° 2015-79 du 28/01/15 : dispositions relatives à la procédure disciplinaire applicable dans les établissements d'enseignement supérieur placés sous tutelle MENESRI et devant le CNESER statuant en matière disciplinaire.

Circulaires

- Circulaire FP n° 2158 du 05/05/08 : protection fonctionnelle des agents publics de l'état
- Circulaire CRIM n° 2012-15 du 07/08/12 : présentation des dispositions de droit et procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 06/08/12
- Circulaire DGT n° 2012-14 du 12/11/12 : application de la loi n° 2012-954
- Circulaire SEI n° 2014-1 du 04/03/14 : lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique



Délibération n° DELIB 07 RH 19 07 17 EGAL_H_F_PJ3

- Circulaire n° 2015-193 du 25/11/15 : prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics relevant du MENESRI

Accusé de réception en préfecture

Reçu le





ÉCOLE SUPÉRIEURE
 D'ART ET DE DESIGN
 MARSEILLE-MÉDITERRANÉE
 13000 MARSEILLE

Document-cadre "zéro discrimination"

De l'école supérieure d'art et de design

Marseille-Méditerranée

(Les Beaux-Arts de Marseille)

Ce document-cadre comprend :

1. Une charte éthique zéro discrimination, inscrite dans le règlement intérieur de l'école et adoptée par son conseil d'administration ;
2. Un dispositif de sensibilisation et de prévention

1. Charte éthique zéro discrimination

Afin de promouvoir et de garantir les valeurs communes à toutes les écoles supérieures d'art et de design : solidarité, dignité, hospitalité, égalité, l'École des Beaux-Arts de Marseille a décidé de rédiger et d'adopter une charte "zéro discrimination" et de mener des actions de prévention et de sensibilisation afférentes. Cette charte se conforme aux principes fondamentaux de la Constitution, aux textes législatifs, aux lois nationales et internationales en vigueur sur une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Elle s'inscrit dans le prolongement de la Charte Égalité des chances et de traitement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle s'impose à toutes et à tous comme cadre de conduite, appelant à la responsabilité de chacun dans la lutte contre toutes les discriminations, les actes de violence, de harcèlement et les stéréotypes.¹

Sa force symbolique s'affirme à la fois comme acte de prévention et de conduite responsable.

L'ensemble de la communauté éducative des Beaux-Arts de Marseille, étudiantes et étudiants, enseignantes et enseignants, agents administratifs (F/H) s'engagent ensemble à

- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances ;
- Prévenir toute forme de violence et de harcèlement ;
- Mettre en œuvre l'égalité homme-femme ;
- Veiller au respect mutuel entre les sexes et transmettre une culture de l'égalité ;
- Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et tendre vers la parité dans la composition du conseil

¹ Rappel des 23 critères discriminatoires (article 225-1 du code pénal – modifié par la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité citoyenne) :

Origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, particulière vulnérabilité résultant d'une situation économique, apparente ou connue de son auteur, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinion politique, activités syndicales, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

- d'administration, des jurys et des commissions de sélection, pour contrer les solidarités et mécanismes conscients ou inconscients qui tendent à reproduire des schémas inégalitaires ;
- Reconnaître le rôle déterminant de la direction d'établissement comme garant de l'égalité homme-femme, du respect mutuel entre les sexes et de la lutte contre les stéréotypes et contre toutes les discriminations ;
 - Lutter contre toutes les discriminations et toutes les formes de harcèlements quels qu'ils soient ;
 - Lutter contre les attitudes sexistes et de genre, contre toutes les discriminations et contre les violences sexuelles, sexistes et homophobes ;

2. Dispositif de sensibilisation et de prévention

Les fondamentaux de nos actions :

De la singularité individuelle aux modalités collectives / Nos trajectoires pour « un vivre-ensemble »

Un préalable : enseigner c'est transmettre, mais dans une école supérieure d'art c'est aussi, et peut-être avant tout, favoriser et accompagner l'émergence d'une personnalité dans sa singularité même, dans sa relation à la construction de soi.

Une conviction : participer à la diffusion de la culture de l'égalité à l'école

Une nécessité : lutter contre toutes les formes de discriminations et de violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle

Une priorité : travailler à faire prendre conscience des aspects discriminants et maltraitants.

Une éthique : mettre la transmission et les questionnements esthétiques en relation avec la charte zéro discrimination.

Une vision collective : la reconnaissance des trajectoires d'appartenances et de la politique de la diversité.

La responsabilité de l'école : la mise en place de mesures de prévention, et, éventuellement, de sanctions disciplinaires, le strict respect du cadre législatif et réglementaire.

Les mesures de sensibilisation et de prévention

Sensibilisation : construire des espaces de dialogue et de création :

En 2017-2018, à l'initiative d'enseignantes, un atelier de conversation "Egalité" (Cycles de réunions à l'école entre enseignantes, étudiants, personnels administratifs et techniques) a été mis en place et permis de libérer la parole.

L'école favorisera d'autres dispositifs de dialogue et s'interrogera notamment sur la philosophie critique de domination dans le cadre de ses activités de recherche.

Prévention : une personne référente zéro discrimination

Considérant la nécessité que chacune et chacun, quelle que soit sa place dans l'école puisse exprimer en toute confiance et en toute confidentialité un malaise ou une situation de discrimination, quelles que soient la position d'autorité et les fonctions des personnes impliquées, une personne référente a été désignée avec son accord. Pour l'année universitaire 2017-2018, la personne référente est Madame Christine MAHDESSIAN, responsable de la bibliothèque.

Sa mission est de

- Recueillir les témoignages, collecter les faits dans la plus stricte confidentialité.
- Réfléchir aux démarches à suivre, suite aux témoignages.
- Alerter la direction des situations portées à la connaissance de la personne référente.
- Constituer et tenir à jour une documentation référencée des sanctions et actions disciplinaires ou pénales en cas de harcèlement sexuel ou sexiste.