

4 juin 2021

OBJET :

Lutte contre les violences
sexuelles et sexistes –
Procédure ENSAL

AFFAIRE SUIVIE PAR :

Eric Guillot
Référént VSS
eric.guillot@lyon.archi.fr

PROCEDURE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

NATURE DE LA PROCEDURE

La présente procédure est une mesure d'ordre public, disponible par voie d'affichage dans les locaux de l'ENSAL et sur le site internet de l'établissement.

Elle s'adresse à l'ensemble des usagers et des agents de l'ENSAL.

Elle précise la nature des propos, agissements, crimes et délits qui font l'objet de cette procédure, le rôle de la personne référente VSS (Violences Sexistes et Sexuelles) de l'établissement, la démarche d'enquête administrative interne, le rôle des services de gestion des ressources humaines, de la direction de l'établissement, des instances disciplinaires en fonction du statut des personnes faisant l'objet de cette procédure.

Elle est rédigée sous l'autorité de la cheffe d'établissement qui la décide, et présentée pour information aux instances de l'ENSAL.

DÉFINITION DES DÉLITS ET CRIMES

Les violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agression ou viol) recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel. La notion de consentement est très importante.

Définition de la notion de consentement

- Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires.
- Le consentement peut être verbal ou non verbal.
- Le silence ne vaut pas consentement.
- Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement.
- Le consentement doit être donné par la personne elle-même.

Il n'y a pas consentement si :

- il est donné par un tiers ;
- la personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues, de médicaments) ;
- si elle a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale.

Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre. Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre. Le consentement peut être retiré à tout moment.

Quelques précisions sur les définitions

- La notion de « non consentement » est essentielle pour définir le harcèlement sexuel.
- « Imposer » : cela signifie que dans le cas du harcèlement que les agissements du harceleur sont subis et non désirés par la victime. Il n'est pas nécessaire d'exprimer un refus par des mots, « un silence permanent face aux agissements ou une demande

d'intervention adressée à des collègues ou une ou un supérieur hiérarchique » sont considérés comme une absence de consentement.

- Il y a répétition à partir de deux faits, peu importe le délai écoulé entre les deux.
- Les propos peuvent prendre des formes verbales, non verbales ou écrites.
- Les comportements peuvent prendre diverses formes : la proximité physique ainsi que des attouchements (main sur l'épaule, dans les cheveux), des contacts intentionnels mais qui passent pour accidentels, des contacts physiques imposés (taper sur les fesses, chatouiller, pincer, bloquer contre un mur).
- « connotation sexuelle » : signifie que les paroles ou attitudes n'ont pas à être expressément sexuelles, elles peuvent être porteuses de sous-entendus, d'allusions, d'évocations imagées, etc.
- « Dignité » : cette notion suppose de tenir compte de la subjectivité de chacun ; ce qui est tolérable pour certain-e-s est ressenti comme une offense ou une humiliation pour d'autres.
- « Acte de nature sexuelle » : cela signifie pénétration mais aussi attouchements, caresses, baisers, etc.

Les registres d'agissements sexistes

- les remarques et blagues sexistes
- l'incivilité, l'irrespect, le mépris
- les interpellations familières
- la police des codes sociaux de sexe
- la complémentarité des compétences

Dans le cadre de la Fonction publique

Article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « [...] Aucun fonctionnaire 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 [...]. »

...modifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prohibe les agissements sexistes :

- L'auteur (collègue ou supérieur hiérarchique) qui adopte de tels agissements peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur.
- L'agente ou l'agent victime de tels agissements ne peut subir de mesures de représailles en raison du fait qu'il/elle aurait subi ou refusé de subir de tels faits, ou qu'il/elle aurait exercé un recours hiérarchique ou une action en justice.

Les catégories de violences sexistes et sexuelles

L'injure non publique à caractère sexuel ou sexiste

L'injure non publique concerne l'injure prononcée soit :

- par son auteur à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (par exemple dans un SMS) ;
- devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts (liens professionnels), que la victime soit présente ou non.

Selon l'article R624-4 du Code pénal : « L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, ou de leur orientation

sexuelle est punie de l'amende prévue par les contraventions de la 4e classe (750 € d'amende maximum). »

La diffusion de messages contraires à la décence

Selon l'article R 624-2 du Code pénal : « Le fait de diffuser dans des lieux publics des messages contraires à la décence est puni de l'amende prévue par les contraventions de 4e classe (750 € d'amende maximum). » et « Est puni de la même peine le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages. »

L'exhibition sexuelle

Selon l'article 222-32 du Code pénal : « L'exhibition sexuelle est un comportement consistant à montrer tout ou partie de son corps dénudé, dans un lieu public ou privé mais accessible à la vue du public, de façon délibérée ou relevant de la simple négligence. »

La captation d'image et la diffusion d'image

Selon l'article 226-1 du Code pénal : « [Est puni] le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

- en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;
- en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé. »

Le harcèlement

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement peut prendre différentes formes : moral, sexuel, téléphonique et cyber-harcèlement.

Le Code pénal français distingue deux modalités de harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel assimilé.

Selon l'article 222-33 I du Code pénal, issu de la loi du 6 août 2012 : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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. »

Le harcèlement sexuel repose sur la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle. Un seul acte ne suffit pas. La condition de répétition est essentielle pour caractériser le délit.

En revanche, selon l'article 222-33. II du Code pénal : « 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. »

Dans ce cas, un seul acte suffit. Le caractère répétitif des agissements dénoncés n'est plus indispensable, mais l'unique action du harceleur doit revêtir un certain degré de gravité (pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle).

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a permis de définir plus précisément mais également de façon large le délit de harcèlement sexuel. Elle aggrave les peines maximales encourues et réprime les discriminations commises à l'encontre des victimes de harcèlement sexuel. Enfin, elle a renforcé la prévention du harcèlement sexuel dans le monde professionnel.

L'auteur de harcèlement sexuel peut encourir des sanctions :

- pénales : le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel assimilé sont tous deux punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Les circonstances aggravantes

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis notamment par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de l'auteur ;

- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

- disciplinaires : Le harcèlement sexuel constitue en outre une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction disciplinaire en vertu de l'article 6 ter du statut général des fonctionnaires.

Les agressions sexuelles

Selon l'article 222-22 du Code pénal : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

La jurisprudence précise « les atteintes sexuelles » : il peut s'agir de caresses ou d'attouchements de nature sexuelle sur une des cinq parties du corps suivantes : les seins, les fesses, la bouche, le sexe et les cuisses.

Depuis 2013, et selon l'article 222-22-2 du Code pénal, « Constitue également une agression sexuelle, le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers. »

La peine maximale encourue pour les agressions sexuelles est de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000€ d'amende. Lorsqu'elles ont été commises par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, elles sont punies de 7 ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende.

Quelques précisions

- « La contrainte » : cela suppose l'existence de pressions physiques ou morales. Par exemple, elle peut résulter de l'autorité qu'exerce l'agresseur sur la victime.

- « La menace » : lorsque la victime craint des ennuis personnels, sociaux ou familiaux ou du chantage (promotion, menaces de mutation, refus de formation, etc.).

- « La surprise » : lorsque, par exemple, l'agresseur pose les mains sur les seins de la victime alors qu'elle est concentrée sur son travail et n'a pas vu son collègue arriver, ou fait un baiser sur la bouche au moment de faire la bise. Poser ses mains sur les fesses d'une ou d'un collègue en arrivant par derrière constitue une agression sexuelle.

PROCÉDURE D'ENQUÊTE INTERNE

1. Repérage et identification de situations de violences et premier contact

Chaque situation doit faire l'objet d'une analyse spécifique sur la base d'un faisceau d'indices concordants comme des changements d'attitudes brutaux, inhabituels ou disproportionnés d'une ou d'un usager signalés par ses collègues ou plus généralement son entourage à l'ENSAL.

La victime a fait état de violences sexistes et sexuelles :

Selon la situation, la victime peut dans un premier temps s'adresser à un ou une camarade, à un ou une collègue, à un ou une des enseignants ou à la hiérarchie de l'établissement ou directement à la personne référente VSS.

Dans tous les cas, toutes et tous ont pour obligation de :

- faire preuve de disponibilité et organiser l'entretien avec la victime dans un endroit le plus confidentiel possible ;
- ne pas banaliser ou minimiser les faits et encourager la parole de la victime ;
- déculpabiliser la victime en lui signifiant qu'aucune attitude de sa part ne justifie une agression ;
- rappeler que les actes et les paroles dénoncés sont interdits et punis par la loi ;
- l'informer qu'elle peut déposer plainte auprès d'un commissariat ou d'une gendarmerie ;
- l'informer qu'elle peut se rapprocher des services internes compétents (supérieure ou supérieur hiérarchique, services ressources humaines, médecine de prévention, représentantes ou représentant du personnel, etc... afin d'être accompagnée et orientée ;
- lui communiquer le numéro 3919, plateforme d'accueil, d'écoute et d'orientation à l'attention des femmes victimes de violences et de leur entourage. Le numéro est gratuit, anonyme et accessible 7j/7.

2. Le signalement auprès du référent VSS

Immédiatement après la connaissance de l'événement la ou le référent VSS doit être alerté. Le ou la référente VSS doit s'informer de la situation et entamer un dialogue avec la victime. Cet entretien doit se dérouler dans un climat de bienveillance, en étant à l'écoute et en veillant à prendre en compte la souffrance de la personne. Il convient de veiller à ne pas minimiser les faits (ce qui est tolérable pour les uns est une humiliation insupportable pour les autres). La notion de dignité suppose de tenir compte de la subjectivité de chacun. Elle ou il diligente l'enquête interne, au nom du chef d'établissement dont c'est une des obligations légales. Cette enquête a pour objet d'établir la matérialité des faits et des circonstances afin de pouvoir statuer sur les suites à donner.

Le ou la référente VSS doit recueillir des éléments d'informations avec neutralité. Il doit rassembler le maximum d'informations possible

- sur les faits reprochés,
- les périodes auxquelles ils se sont produits,
- l'existence de preuves (mails ou texto par exemple),

- les éventuels témoins.

Il/elle doit écouter les deux parties et s'efforcer aussi d'avoir une attitude de neutralité vis-à-vis du mis en cause en respectant la présomption d'innocence.

Le compte rendu écrit contenant les faits établis doit être rédigé et pourra, le cas échéant, alimenter les procédures disciplinaires ou pénales.

Il/elle pourra utiliser du verbatim et ne pas hésiter à citer explicitement des éléments en évitant les périphrases.

3. Processus détaillé par étape

La ou le référent doit se faire assister d'une personne de son choix, les entretiens doivent avoir lieu en binôme.

1/ Convocation écrite éventuelle de la victime si elle n'est pas venue d'elle-même ou si elle souhaite convenir d'un rendez-vous

2/ Entretien avec la victime

A. Recueil d'informations – les éléments produits doivent être factuels, précis, identifiables, traçables.

i. Les faits reprochés

ii. Les dates ou périodes durant lesquels ils ont été perpétrés

iii. Verbatim – rédaction d'une fiche de signalement transmise en fonction des cas au Service des ressources humaines et à la Direction des études ainsi qu'au chef d'établissement (document en annexe), signée par la victime

iv. Qualification des faits

B. Recueil de preuves

C. Recueil de témoins et de témoignages

3/ Enquête administrative interne

A. Convocation de la personne incriminée, le motif de sa convocation doit lui être communiqué.

B. Entretien avec la personne incriminée

La personne mise en cause doit ainsi être notamment informée que, dans le cadre de cette procédure, « Elle ou il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix » (article 1er du décret du 25 octobre 1984).

C. Verbatim – rédaction d'un compte rendu d'audition signé par la personne incriminée et ajouté au dossier auprès du SRH et/ou de la direction des études.

D. Rédaction d'un document de synthèse qui comprend : les CR d'entretiens et les fiches de signalement, un récit circonstancié des faits et de leur enchaînement, la nature des faits, les dommages subis, les suites immédiates données, la plainte, les témoignages, les préconisations sur les suites à donner.

4/ Exercice de mesures conservatoires

Afin de protéger la victime et/ou la personne incriminée, la direction peut décider si cela s'avère nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement ou à la protection des personnes, de procéder à la suspension des individus mis en cause. Il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire.

5/ Le dossier est communiqué au chef d'établissement pour décider des suites à donner

A. Abandon de la procédure :

i. la direction établit un rapport dans lequel elle motive sa décision d'abandonner les poursuites, ce rapport est joint au dossier et

ii. la décision est communiquée par écrit aux parties en présence.

ou

B. Poursuite de la procédure administrative

Et

C. Exercice de l'article 40 du code de procédure pénale sans interférence avec la procédure administrative : qui dispose que « 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. »

Le document de synthèse est alors communiqué au procureur de la République.

Dans les cas de poursuites administratives et/ou pénales, le chef d'établissement informe sans délais la tutelle d'une procédure en cours dans son établissement.

Une communication adaptée à la bonne continuité du service et à la protection des personnes doit être organisée par la Direction en cas de mesures conservatoires.

Si le chef d'établissement est la personne mise en cause c'est la tutelle qui décide de l'enquête.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

En fonction du statut des personnes incriminées les autorités compétentes et/ou les instances disciplinaires convoquées sont :

1. **Agentes et agents de l'État :**

a. Agentes et agents administratifs > ministère de la Culture

b. Enseignantes et enseignants > ministère de la Culture et avis de l'instance consultative Conseil Pédagogique et Scientifique

Décret n° 2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture, Chapitre VI : Discipline (Article 28) Article 28 : Le pouvoir disciplinaire à l'égard des membres des corps régis par le présent décret s'exerce dans les conditions prévues par le décret du 25 octobre 1984 susvisé.

Pour l'application de ces dispositions, le conseil pédagogique et scientifique de l'établissement réuni en formation restreinte exerce les compétences dévolues au conseil de discipline et le conseil national des enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d'architecture celles dévolues à la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, dans les conditions prévues par arrêté du ministre chargé de l'architecture.

2. **Agentes et agents contractuel(le)s de l'établissement** > Direction de l'établissement

3. **Étudiantes et étudiants** > Direction de l'établissement et avis de la commission de discipline

Décret n° 2018-109 du 15 février 2018 relatif aux écoles nationales supérieures d'architecture, Sous-section 7 : Discipline (Article 23)

I. - Le directeur peut, après consultation d'une commission de discipline, prononcer une mesure disciplinaire contre tout étudiant ayant contrevenu aux règles de fonctionnement de l'établissement.

II. - La commission de discipline est composée des représentants des enseignants et des étudiants, membres du conseil d'administration. Elle est présidée par l'enseignant ou le chercheur, membre de la commission, disposant de la plus grande ancienneté dans l'établissement. Nul ne peut siéger dans la commission s'il existe une raison sérieuse de mettre en doute son impartialité.

Les articles R. 712-31 à R. 712-40 du code de l'éducation sont applicables.

La commission ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins de ses membres est présente et si le nombre d'étudiants n'excède pas celui des enseignants. Les délibérations sont prises à la majorité.

III. - La décision du directeur doit être motivée et la sanction ne prend effet qu'à compter du jour de sa notification.

Les sanctions disciplinaires applicables aux étudiants et stagiaires sont :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion de l'établissement pour une durée déterminée. Cette sanction peut être prononcée avec sursis ;

4° L'exclusion définitive de l'établissement.

IV - Le directeur peut prononcer une des mesures disciplinaires mentionnées au 1° ou 2° du III sans consultation de la commission de discipline à l'issue d'une procédure garantissant le respect des droits de la défense mentionnés aux articles R. 712-31 à R. 712-40 du code de l'éducation.

V. - Toute sanction prévue au présent article et prononcée dans le cadre d'une fraude ou d'une tentative de fraude commise à l'occasion d'une épreuve de contrôle continu, d'un examen ou d'un concours, entraîne, pour l'intéressé, la nullité de l'épreuve correspondante. L'intéressé est réputé avoir été présent à l'épreuve. Le directeur décide s'il y a lieu de prononcer, en outre, à l'égard de l'intéressé, la nullité du groupe d'épreuves ou de la session d'examen ou du concours.

VI. - La décision est affichée à l'intérieur de l'établissement. La commission de discipline peut préconiser que cet affichage ne comprendra pas l'identité et, le cas échéant, la date de naissance de la personne sanctionnée. Elle est notifiée par le directeur au ministre chargé de l'architecture et, pour ce qui concerne les sanctions prévues au 3° et 4° du III, au recteur d'académie.

La notification doit mentionner les voies de recours et les délais selon lesquels la décision peut être contestée. Elle est inscrite au dossier de l'intéressé. L'avertissement et le blâme sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

Références

/ Guide violences sexistes et sexuelles-Comprendre et Agir - Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) – 25 novembre 2018

/ Gestion des situations de troubles psychosociaux, de violence et de harcèlement au travail 11 janvier 2021

/ 6ème journée nationale des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche 20 novembre 2020

RESUME DE LA PROCEDURE

<i>Quoi</i>	<i>Qui</i>	<i>Comment</i>
1. SIGNALEMENT DES FAITS		
Signalement et témoignage reçu par tout acteur de l'ENSAL	Victime ou témoin	Ecrit ou oral
Alerter le référent VSS	Victime ou témoin	Ecrit ou oral
Recueil des faits		
Convocation par écrit de la victime	Référent VSS	Information du SRH et/ou de la DEF
Entretien avec la victime	Référent VSS + 1 personne	Information du SRH et/ou de la DEF
Rédaction de la fiche de signalement	Référent VSS	Information du SRH et/ou de la DEF
Recueil de preuves	Référent VSS	Information du SRH et/ou de la DEF
Recueil de témoignages	Référent VSS	Information du SRH et/ou de la DEF
Qualification des faits	Référent VSS	Information du SRH et/ou de la DEF
Communication de la fiche de signalement	SRH et ou DEF	Information du SRH et/ou de la DEF
2. MESURES CONSERVATOIRES		
	Direction	Information du SRH et/ou de la DEF
3. ENQUETE INTERNE		
Convocation par écrit et motivée de la personne incriminée	Référent VSS + 1 personne	Information du SRH et/ou de la DEF
Entretien avec la personne incriminée	Référent VSS + 1 personne	Information du SRH et/ou de la DEF
Compte-rendu de l'entretien	Référent VSS	Information du SRH et/ou de la DEF
Composition du dossier de synthèse	Référent VSS	Information du SRH et/ou de la DEF
Communication du dossier à la Direction	Référent VSS	Information du SRH et/ou de la DEF
Décision des poursuites	Direction	Information du SRH et/ou de la DEF
Poursuites administratives	Direction	Information du SRH et/ou de la DEF
Information de la tutelle	Direction	Information du SRH et/ou de la DEF
Signalement au Procureur de la République	Direction	Information du SRH et/ou de la DEF
Information de la tutelle	Direction	Information du SRH et/ou de la DEF
Abandon des poursuites	Direction	Information du SRH et/ou de la DEF
Décision écrite	Direction	Information du SRH et/ou de la DEF
4. PROCEDURES DISCIPLINAIRES OU/ET JUDICIAIRES		
Procédures disciplinaires	Direction/ MC/Instances	Information du SRH et/ou de la DEF