



# Guide pour lutter contre les violences discriminatoires, sexistes et sexuelles

Septembre 2025

Ce guide a été rédigé sur la base de la procédure interne de signalement et de traitement des violences par un groupe de travail constitué d'une membre de la cellule de signalement PSL, d'un représentant du personnel, d'une enseignante, d'une membre du personnel administratif et d'une étudiante de 3e année.

Ce document adopte une écriture inclusive utilisant une forme contractée des noms communs avec le point médian, y compris au pluriel (ex. étudiant·es) et l'usage de pronoms non-binaires (ex. iels).

Il est disponible sur le site de l'école sur la page suivante :  
<https://www.ensad.fr/fr/ecole-de-la-transformation>

## Sommaire

Introduction .....	4
Comment identifier les situations à signaler ? .....	4
Comment réagir ? .....	5
Comment signaler ? .....	7
Après de qui faire un signalement ? .....	7
En cas d'urgence : .....	9
Autres contacts : .....	9
Comment se déroule l'entretien de signalement ? .....	10
Que se passe-t-il après un signalement ? .....	11
1) Enquête administrative .....	11
2) Mesures de protection .....	12
3) Sanction disciplinaire .....	12
4) Autres cas .....	13
Accompagnement de la personne si les faits sont hors du périmètre et clôture de la procédure .....	13
Autres actions .....	13
Se faire accompagner .....	15
Accompagnement des personnes et du collectif .....	15
Contacts utiles .....	16
Ressources .....	18
FAQ .....	19
Annexe : Liste des agissements concernés .....	23



## Introduction

**Prévenir, traiter et sanctionner les violences discriminatoires, sexistes, sexuelles ou morales au travail et dans le cadre des études figurent parmi les obligations légales des écoles.** Il s'agit également d'un enjeu humain pour garantir un espace sécurisé pour travailler et étudier.

Pour ces raisons, l'École des Arts Décoratifs a mis en place une **procédure interne de signalement et de traitement des violences, accessible sur l'intranet.** Reprenant les principaux éléments de la procédure, **ce présent guide a pour objectif d'aider chaque personne à savoir comment réagir et signaler** des violences dont elle serait victime ou témoin. Il contient des informations présentes dans la procédure interne, des listes de contacts, des liens vers des ressources externes et une FAQ.

Les violences discriminatoires, morales, sexistes et sexuelles sont interdites par la loi. L'École a une prérogative disciplinaire pour le traitement de ces cas. Un signalement fait auprès de l'école donne lieu à une procédure disciplinaire qui est à distinguer de la procédure pénale qui dépend des autorités judiciaires.

## Comment identifier les situations à signaler ?

Les violences peuvent prendre **différentes formes** : agissement sexiste, outrage sexiste, agissement ou harcèlement discriminatoire, injure, injure aggravée, exhibition sexuelle, harcèlement moral, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol (voir définitions en annexe p. 23). Les **violences en ligne** désignent toutes les formes de violences qui s'exercent sur des espaces numériques (réseaux sociaux, forums, blogs, jeux vidéo) ou via des outils numériques (téléphones portables, ordinateurs). Cette liste est non-exhaustive, tous les faits de violences discriminatoires, sexistes, sexuelles, morales peuvent être signalés.

Pour plus d'informations sur la nature des violences concernées :

- Annexe avec des définitions et des exemples, p. 23
- Définitions et ressources de la Cellule d'écoute et de veille de PSL  
<https://psl.eu/cellule-ecoute>
- Guide *Violences sexistes et sexuelles en école d'art : Comment agir ?* p. 6 (par une collective d'enseignantes et H·Alix Sanyas)  
<https://journals.openedition.org/glad/6888>

Les études sur les violences montrent qu'elles s'inscrivent souvent dans un continuum<sup>1</sup>. Il est important de signaler tout acte qui ne vous semble pas anormal dans un contexte de travail et d'études. Les **situations de violence peuvent être complexes ou insidieuses** et nécessitent d'être signalées même si des doutes existent ou s'il est difficile de définir clairement les faits.

Les personnes victimes de violence ne sont pas toujours en capacité de raconter ce qui leur arrive. Il est important d'être également à l'écoute de **signaux faibles** qui peuvent alerter sur des violences potentielles : repli sur soi, troubles du sommeil, difficulté à se rendre à l'école ou dans certains lieux à l'école, retards ou absences répétées, perte de l'estime de soi, état dépressif...



## Comment réagir ?

En matière de violences discriminatoires, morales, sexistes et sexuelles, **chacun et chacune peut et doit agir à son échelle**. En signalant le plus tôt possible des faits de violences sexistes ou sexuelles, ou des situations qui vous semblent anormales, vous permettez qu'ils soient traités rapidement et qu'ils cessent.

---

<sup>1</sup> « Les actes de violences sexuelles sont généralement l'aboutissement de l'accumulation de diverses formes de violences, notamment structurelles, et d'inégalités systémiques » (Isabelle Auclair, *Le continuum des violences genrées dans les trajectoires migratoires des Colombiennes en situation de refuge en Équateur*, Thèse de doctorat en anthropologie, Université Laval, 2016, p. 291

Si vous êtes témoin direct de violences, c'est-à-dire que vous avez vu ou entendu des faits de violences, vous pouvez agir :

Vous pouvez interrompre la situation **en exprimant que cela vous met mal à l'aise**.

Vous pouvez également **rappeler la loi** en disant que ces propos ou comportements sont interdits.

Si la personne vous rétorque qu'il s'agit d'humour, vous pouvez rappeler que l'humour ne permet pas de déroger à la loi. Les propos sexistes, comme les propos racistes, homophobes ou tous autres propos discriminatoires, sont interdits dans le cadre des études et/ou du travail.

Vous pouvez également **apporter votre soutien à la personne ciblée** par les propos et l'orienter vers les cellules d'écoute ou les personnes ressources de l'école (voir p. 7-9) et les contacts des interlocuteur·rices externes (voir p. 16-18).

Des associations préconisent par ailleurs la méthode des « 5D » pour faire face à un agissement sexiste ou à du harcèlement sexuel dont vous seriez témoin. Cette méthode se décline en cinq étapes : **distraire, déléguer, documenter, diriger et dialoguer**<sup>2</sup>.

#### **Si vous êtes un·e MEMBRE DU PERSONNEL de L'ÉCOLE :**

Si vous êtes dans une **position de responsabilité** (corps enseignant, personnel de l'École, encadrement...), vous devez immédiatement intervenir pour faire cesser les faits et les signaler à la Direction. Montrer votre soutien, être disponible et à l'écoute peut faire beaucoup pour réduire l'impact psychologique sur la personne visée.

#### **Si vous êtes un·e ÉTUDIANT·E de L'ÉCOLE :**

Vous pouvez – si vous n'êtes pas en danger – intervenir pour faire cesser les faits, apporter votre soutien, être à l'écoute de la personne visée et témoigner dans le cadre d'un signalement.

---

<sup>2</sup> <http://www.stopharcelementderue.org/je-suis-temoin>

## Comment signaler ?

Signaler, c'est **rapporter à l'administration de l'école un acte de violence ou une situation qui vous semble anormale au travail ou dans le cadre des études**. Toute personne visée ou toute personne témoin, qu'on lui ait rapporté une situation ou qu'elle ait un doute, peut faire un signalement.

Si un·e membre du personnel entend parler d'une telle situation, iel doit proposer à la personne qui lui a rapporté les faits de faire un signalement. Dans tous les cas, iel doit alerter la Direction de la situation.

## Auprès de qui obtenir des conseils ou faire un signalement ?

Les témoins, victimes ou personnes à qui on a rapporté des faits de violences, peuvent demander conseil et/ou faire un signalement auprès de (contacts affichés et mis à jour régulièrement dans l'école) :

<b>Cellule d'écoute et de veille de PSL</b>	
Pour qui ?	Tout le monde
Comment ça marche ?	Contact par mail ou via le formulaire en ligne. La personne faisant le signalement est recontactée dans les jours qui suivent par les coordinatrices de la cellule et un entretien en présentiel lui est proposé avec des membres de la CEV.
Qui sont les membres de la cellule ?	Des enseignant·es, étudiant·es et personnels administratifs des différents établissements de PSL, formé·es à l'écoute et à l'accueil de la parole
Contact	* Via le formulaire en ligne : <a href="https://psl.eu/cellule-ecoute">https://psl.eu/cellule-ecoute</a> * Par mail : <a href="mailto:cev@psl.eu">cev@psl.eu</a>

Dans le cas de la cellule PSL, la personne signalante peut indiquer si elle souhaite être entendue par une personne de son établissement.

Il est possible de contacter la cellule d'écoute pour bénéficier de **conseils** par rapport à une situation vécue. Dans tous les cas, c'est la personne signalante qui décide si elle souhaite que le signalement soit transmis à l'établissement.

La personne faisant le signalement est informée de son **droit à être accompagnée par la personne de son choix**. Il est également rappelé à la personne que l'échange est confidentiel et qu'elle est protégée contre toute sanction pour avoir fait un signalement.

Les personnes victimes, témoins ou celles à qui on a rapporté des faits de violences, peuvent également s'adresser aux **réfèrent-es internes de l'école** qui pourront réorienter vers la cellule d'écoute ou bien prendre directement le signalement, selon la situation.

<b>Réfèrent-es internes</b>	
Pour qui ?	Tout le monde.
Comment ça marche ?	Les réfèrent-es peuvent donner des conseils et orienter vers les bons interlocuteur·ices. Selon les situations, iels peuvent également recevoir directement des signalements. Il est préférable de les contacter par mail dans un premier temps.
Contact des réfèrent-es	<ul style="list-style-type: none"><li>• Laurine ARNOULD (Bibliothèque) : <a href="mailto:laurine.arnould@ensad.fr">laurine.arnould@ensad.fr</a></li><li>• Philippe BERTHIER (Ressources humaines) : <a href="mailto:philippe.berthier@ensad.fr">philippe.berthier@ensad.fr</a></li><li>• Delphine LACOU (Ressources humaines) : <a href="mailto:delphine.lacou@ensad.fr">delphine.lacou@ensad.fr</a></li><li>• Sophie Zouari (Direction des études) : <a href="mailto:sophie.zouari@ensad.fr">sophie.zouari@ensad.fr</a></li></ul>

Enfin, les personnes victimes, témoins ou celles à qui on a rapporté des faits de violences, peuvent également contacter la cellule externe du ministère de la Culture pour obtenir des conseils, une aide psychologique ou effectuer un signalement : <https://www.culture.gouv.fr/fr/cellule-de-signalement>

D'autres personnes peuvent vous aider et vous orienter pour le signalement : les membres de la Direction des études, de la Direction de la recherche, du service des Ressources humaines, les référent·es secteurs, les enseignant·es, les représentant·es du personnel, la psychologue, l'assistant·e sociale, la médecine du travail.

### 👉 En cas d'urgence :

👉 En cas de danger immédiat ou d'urgence, contactez le **17** ou le **112**.

Envoyez un SMS au **114** si vous ne pouvez pas parler.

👉 Sur place, contactez l'agent de sécurité **01 42 34 97 43** ou l'accueil **01 42 34 97 58**.

### 👉 Autres contacts :

👉 Service des ressources humaines : [rh@ensad.fr](mailto:rh@ensad.fr)

👉 Psychologue de l'école - Déborah Zacot :  
[deborah.zacot@ensad.fr](mailto:deborah.zacot@ensad.fr) ; 01 42 34 98 23

(plusieurs permanences dans la semaine, pour les étudiant·es uniquement)

👉 Assistante sociale de l'école – [secretariat@socialinter.fr](mailto:secretariat@socialinter.fr)  
0 805 294 303 (numéro gratuit)

(pour les membres du personnel de l'école uniquement)

👉 Médecine du travail : demander le contact aux services des Ressources humaines : [rh@ensad.fr](mailto:rh@ensad.fr)

(pour les membres du personnel de l'école uniquement)



## Comment se déroule l'entretien de signalement ?

Les entretiens sont réalisés systématiquement par minimum 2 **personnes formées à l'écoute et à l'accueil de la parole**. Pour les entretiens menés par la cellule d'écoute et de veille de PSL, ils se déroulent en présentiel (sauf cas exceptionnels) avec 3 membres de la cellule.

Les membres de la cellule écoutent la personne et peuvent lui poser des questions pour préciser certains éléments de son témoignage afin d'identifier quand cela est possible :

- Les faits ;
- La date et le lieu des faits ;
- L'identité de la personne mise en cause
- L'identité des personnes témoins des propos ou comportements ;
- Les conséquences des faits sur la personne visée ou la personne présente au moment des faits (altération de la santé physique ou mentale, agissements qui portent atteinte aux droits et à la dignité et à l'environnement de travail ou d'études de la personne, ou compromettent son avenir professionnel ou universitaire).

Les entretiens durent **environ 1 heure**. Le **compte-rendu** est envoyé pour relecture et signature à la personne ayant fait le signalement dans les jours suivant l'entretien. La personne ayant fait le signalement peut également ajouter d'autre pièce au dossier.



## Que se passe-t-il après un signalement ?

Avec l'accord de la personne ayant effectué le signalement, **la cellule d'écoute transmet le signalement à la Direction de l'établissement** avec des recommandations.

**La Direction de l'établissement décide des suites à donner** après avoir reçu le signalement : lancement d'une enquête administrative, mise en place de mesures de protection, autres cas de figure. La personne ayant fait le signalement est informée des suites données dans le mois suivant la transmission du signalement par la cellule d'écoute à la Direction.

### 1) Enquête administrative

L'enquête interne activée par la Direction de l'école est impartiale, rigoureuse et contradictoire. Elle n'est pas systématique. Elle doit garantir le respect des droits de chaque partie. L'enquête est menée par un binôme qualifié, ayant suivi une formation spécifique, et désigné en interne par la Direction de l'école.

**L'enquête interne a pour objectif d'obtenir des informations et des précisions sur les faits, pour voir si un faisceau d'indices concordants se dégage, si les faits sont corroborés et s'ils sont contraire au règlement intérieur et/ou à la loi.** Cela s'effectue par le biais des **témoignages** des personnes impliquées directement et indirectement, ainsi que par les éventuels éléments matériels s'il en existe.

Dans le cas où une enquête est ouverte, **la personne ayant fait le signalement est réentendue** par les personnes en charge de l'enquête. A l'ouverture de l'enquête, la Direction informe la personne mise en cause d'un signalement la concernant et du lancement d'une enquête interne.

Lors des entretiens, la victime est entendue, puis les témoins directs, indirects (personnes ayant entendu parler des faits), ainsi que les personnes témoins des conséquences des faits sur la personne ciblée. Les encadrant·es des personnes concernées, les référent·es des

secteurs et/ou les représentant·es du personnel peuvent également être entendus. La personne mise en cause est entendue en dernier.

L'équipe d'enquêteur·rices rédige un **rapport d'enquête circonstancié** avec les comptes rendus d'entretiens signés et l'ensemble des éléments réunis. Ce rapport est transmis à la Direction de l'école, en charge de la décision concernant les suites à donner.

Chaque personne entendue est informée que le déclenchement d'une procédure disciplinaire implique la transmission du rapport d'enquête à la personne mise en cause, comprenant notamment les comptes rendus d'entretiens signés.

La clôture de l'enquête intervient dans les trois mois suivant la décision d'ouverture de l'enquête (hors périodes de fermeture de l'école).

A noter : si, lors du signalement, les faits signalés ne sont pas suffisamment précis et ne permettent pas de décider si le lancement d'une enquête est nécessaire ou non, l'administration peut mener des entretiens exploratoires en amont de l'enquête administrative.

## 2) Mesures de protection

Au déclenchement de l'enquête, et en cas de besoin de protection des personnes concernées, des mesures conservatoires peuvent être prises pour **protéger la personne à l'origine du signalement, la personne victime ainsi que le collectif de travail et d'études dans son ensemble**. La personne faisant l'objet des mesures est informée par écrit, par la Direction, de la nature et de la durée des mesures conservatoires.

Exemples : exclusion temporaire, suspension temporaire de fonctions, changement d'horaires, changement temporaire de service...

## 3) Sanction disciplinaire

Si le rapport montre que des agissements contraires à la loi ou au règlement peuvent avoir été commis, une sanction disciplinaire est envisagée. La procédure de sanction disciplinaire diffère selon que la personne mise en cause est un·e élève ou un·e membre du personnel.

Dans tous les cas, **la décision revient à la Direction (ou à la tutelle de l'établissement) et repose sur le principe de proportionnalité** du

niveau de la sanction au regard des faits reprochés. La proportionnalité est appréciée selon différents critères : la gravité des faits, la répétition des faits, l'absence d'antécédents de la personne mise en cause, la relation d'autorité entre la personne mise en cause et la victime (enseignant·e, encadrant·e)...

Dans le cas où la situation débouche sur une sanction, la personne ayant fait le signalement est informée, dans le respect des règles de confidentialité, de la sanction disciplinaire.

## 4) Autres cas

### 👏 Accompagnement de la personne si les faits sont hors du périmètre et clôture de la procédure

Dans certains cas, les faits ne relèvent pas de la procédure car :

- **ils ne concernent pas des violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires** au travail et dans le cadre des études (relations conflictuelles, problème d'organisation du travail...)
- **ou ne relèvent pas de la responsabilité de l'employeur ou de l'école** : la personne mise en cause est une personne extérieure à l'école, les violences s'exercent dans un cadre personnel.

Dans ce cas, la procédure interne à l'école s'arrête ici. Un accompagnement sera proposé par l'école à la personne concernée et pourra l'orienter vers des interlocuteur·rices adapté·es à l'extérieur (autorités judiciaires, associations spécialisées, etc.).

### 👏 Autres actions

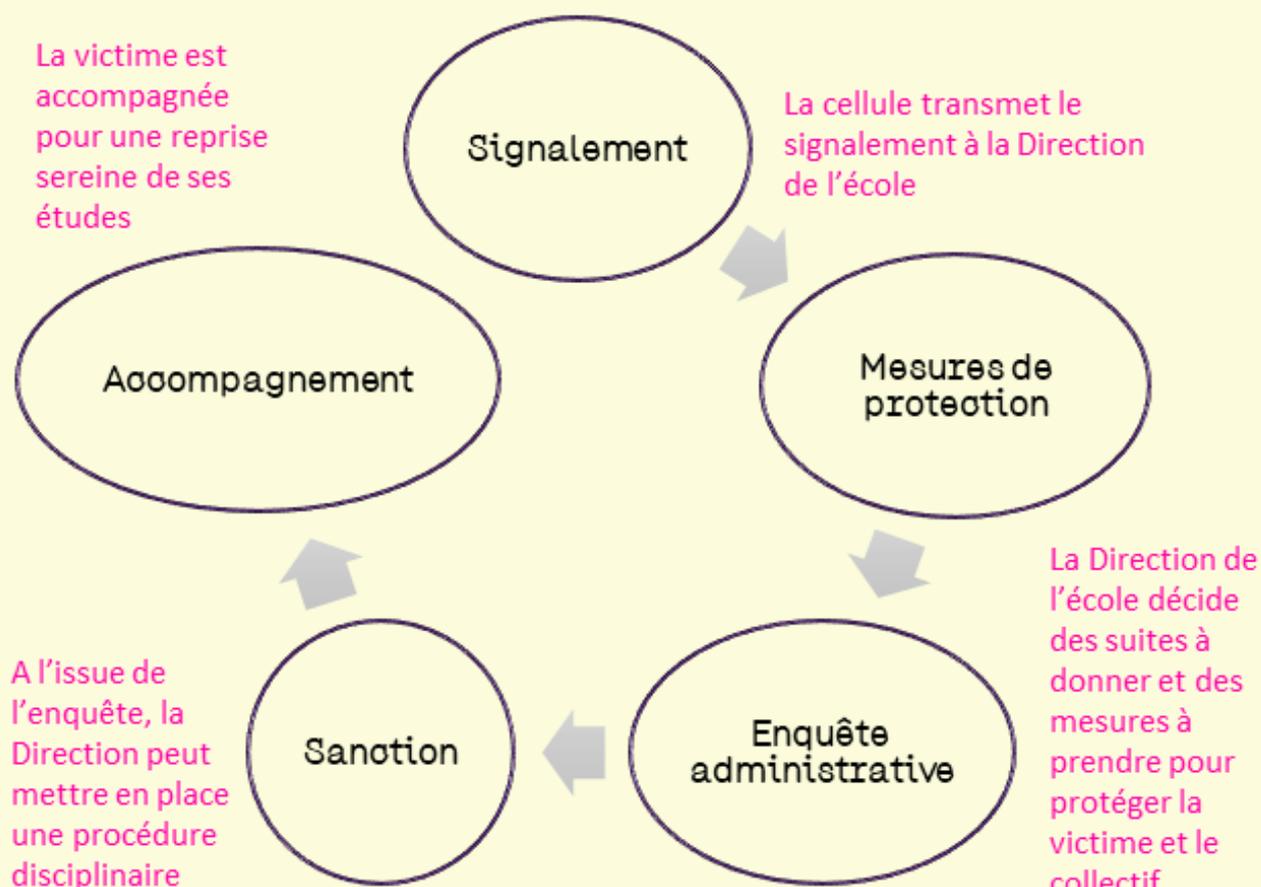
D'autres décisions peuvent être prises en-dehors de l'ouverture d'une enquête : entretien de recadrage du mis en cause, sensibilisation de l'équipe, sanction immédiate (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours) sans conseil de discipline.

Dans un souci de transparence, des informations anonymisées relatives aux cas traités ou en cours de traitement sont communiquées en CFVE (Conseil de la Formation et de la Vie Etudiante) et en CSA (Comité Social d'Administration) : nombre de signalements reçus, informations sur la prise en charge des cas (sans détail et avec respect de la confidentialité), délais de traitement, accompagnement post-crise.

A noter : des faits concernant deux membres de l'école et ayant eu lieu à l'extérieur de l'établissement dans un cadre privé ne relèvent pas de la responsabilité de l'établissement. Néanmoins, si l'établissement est informé de ces violences, il a pour responsabilité de mettre en place un cadre de travail sécurisant et adapté pour les personnes concernées : solutions pour la poursuite de la scolarité, aménagements de l'organisation des conditions de travail.



## Que se passe-t-il après un signalement ?



# Se faire accompagner

## Accompagnement des personnes et du collectif

Être victime ou témoin d'actes de violence peut avoir des conséquences psychologiques et physiques importantes et rendre difficile le quotidien, que ce soit dans la sphère privée, le cadre professionnel ou scolaire.

Un accompagnement par un·e **psychologue** peut être proposé aux personnes concernées par une situation de violence par les personnes qui recueillent le signalement et celles qui traitent en interne les situations.

Une enquête interne peut également générer du stress chez les équipes et les étudiant·es, et avoir un impact sur les conditions de travail et d'études. Des **temps d'échange avec les équipes et les étudiant·es** peuvent être proposés par la Direction de l'école pour rappeler les règles de la structure, sans pour autant aborder dans ces espaces d'échange les cas individuels. Ces réunions peuvent permettre aux personnels et étudiant·es de poser des questions relatives à la prévention et la lutte contre les violences au travail et dans le cadre des études. Afin d'aider à retrouver et reconstruire une ambiance sereine de travail et d'études, il est possible de solliciter la Direction afin de mettre en place ce type d'accompagnement.

Dans tous les cas, que vous soyez victime, témoin direct ou indirect d'une situation de violences, parlez-en autour de vous. Vous pouvez demander de l'aide aux référent·es internes, à la Direction des études (étudiant·es) ou au service des Ressources humaines (membres du personnel) qui pourront vous aider à trouver des solutions ou **vous orienter vers les bon·nes interlocuteur·rices**.



## Contacts utiles

**Acceptess-T** (association de défense des personnes transgenres)  
Permanence d'accueil 11h à 17h sans RDV : **88 rue Philippe de Girard  
75018 Paris**

<https://www.acceptess-t.com/>

« **Arrêtons les violences** » (plateforme de ressources et contacts du gouvernement)

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

Numéro d'écoute « Violence Femmes infos » (écoute et l'orientation des femmes victimes de violences) : **3919**

24h/24, 7j/7, accessible aux personnes sourdes et malentendantes, dans 12 langues différentes

**AVFT** (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)

Accueil téléphonique : **01 45 84 24 24**

Le lundi de 14h à 17h et du mardi au vendredi de 9h30 à 12h30

[contact@avft.org](mailto:contact@avft.org)

<https://www.avft.org/>

**CLASCHEs** (Collectif anti-sexiste de lutte contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur)

[www.clasches.fr](http://www.clasches.fr)

**Collectif Féministe Contre le Viol**

Numéro gratuit, anonyme et confidentiel : **0 800 05 95 95**

Du lundi au vendredi de 10h à 19h

<https://cfcv.asso.fr/>

**Défenseur des droits**

Accueil téléphonique concernant les discriminations : **3928**

Tchat en ligne : <https://www.antidiscriminations.fr/>

Du lundi au vendredi de 9h30 à 19h

<https://www.defenseurdesdroits.fr/>

**e-Enfance / 3018** (association de lutte contre le harcèlement et les violences numériques)

Appel gratuit et anonyme : **3018 +** Tchat sur 3018.fr et via Messenger  
7j/7, de 9h à 23h

**Léia est là. Ligne d'Ecoute, d'Information et d'Aide** (service d'écoute pour les personnes en questionnement sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et leur entourage, et les victimes ou témoins d'actes LGBTphobes)

Appel gratuit : **0 800 004 134**

7j/7 de 8h à 23h

Service Livechat : <https://www.leiaestla.fr>

**En Avant Toute(s)** (association de lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui agit auprès des jeunes, femmes et personnes LGBTQIA+)

Tchat gratuit, anonyme, sécurisé et bienveillant :

[www.commentonsaime.fr](http://www.commentonsaime.fr)

Du lundi au jeudi de 10h à 00h et le vendredi de 10h à 21h

**Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir** (association de lutte contre les violences liées à la situation de handicap, au sexe ou au genre)

Ligne d'écoute : **01 40 47 06 06**

Du lundi au vendredi de 10h à 13h

<https://fdfa.fr/ecoute-violences/>

**Fil santé jeune** (professionnels de l'écoute - psychologues, éducateurs, conseillers conjugaux et familiaux, médecins, travailleurs sociaux... - qui répondent à toutes les questions de santé)

Numéro anonyme et gratuit : **0 800 235 236**

Appel et chat tous les jours de 9h à 22h

<https://www.filsantejeunes.com/>

**Nightline** (ligne téléphonique de soutien entre étudiant·es, gratuit et anonyme)

Service d'écoute nocturne pour les étudiant·e·s parisien·ne·s : **01 88 32 12 32** (de 21h à 2h30)

Aide pour trouver des soutiens psy

<https://www.nightline.fr/>

**SOS Racisme** (association de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et toutes les formes de discrimination)

Permanences téléphoniques : **01 40 35 36 55**

Du mardi au vendredi de 10h30 à 13h

Pôle juridique de SOS Racisme : [servicejuridique@sos-racisme.org](mailto:servicejuridique@sos-racisme.org)

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

**Stop Homophobie** (association de lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie, la transphobie et l'intersexophobie)

Ligne d'écoute anonyme : **01 48 06 42 41**

Du lundi au jeudi : 18h - 22h ; Vendredi: 18h - 20h ; Samedi : 14h - 16h ;

Dimanche : 18h - 20h

Chat'écoute : <https://www.sos-homophobie.org/chatecoute>

Le jeudi de 20h à 22h et le dimanche de 18h à 20h

<https://www.sos-homophobie.org/>



## Ressources

- *Procédure interne de signalement et de traitement des violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires au travail et dans les études*, Ecole nationale supérieure des Arts Décoratifs, 2024. (disponible sur l'intranet dans la rubrique Textes de référence - <https://intranet.ensad.fr/>)
- *Guide d'auto-défense pour étudiant·es en art*, livre-outil du collectif Les mots de tro, 2024. (disponible en ligne [https://lesmotsdetrop.fr/download/EDITION\\_web.pdf](https://lesmotsdetrop.fr/download/EDITION_web.pdf))
- La collective d'enseignantes et H·Alix Sanyas, « Violences sexistes et sexuelles en École d'art : comment agir ? », dans *GLAD!*, 14 | 2023 (disponible en ligne : <https://doi.org/10.4000/glad.6888>)
- Violentomètres pour « mesurer » si une relation amoureuse, professionnelle ou universitaire est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences : <https://egalite-diversite.univ-lyon1.fr/2024/02/27/violentometre/>

## FAQ

### Puis-je faire un signalement anonymement ?

Le signalement peut se faire de façon anonyme, auquel cas il n'est pas signé. Concernant l'anonymat, il est important de noter que :

- Rien n'oblige les personnes qui signalent à donner leur nom. Cependant, les signalements anonymes sont difficiles à traiter, ne permettent parfois pas de faire cesser les violences et de verser ces témoignages de façon officielle au dossier d'enquête administrative.
- En fonction de la gravité des faits rapportés, la personne recevant le signalement peut être dans l'obligation d'alerter l'administration judiciaire (voir p. 22 sur l'article 40). Dans ce type de cas, l'anonymat peut être levé pour des raisons d'enquête. Dans tous les cas, la personne à l'origine du signalement est informée.

### J'ai un doute sur une situation : dois-je faire un signalement même si j'ignore s'il s'agit d'une violence, de harcèlement ou de discrimination ?

Même si vous avez un doute, il est important de signaler toute situation qui ne vous paraît pas normale dans un cadre professionnel ou d'études afin de faire cesser les actes de discrimination ou de violence.

Dans tous les cas, les personnes qui recueillent votre signalement ne sont pas là pour juger. C'est la Direction de l'établissement qui prend la décision de poursuivre ou non la procédure en fonction des situations rapportées et elle peut ouvrir une enquête en cas de doute.

### J'ai parlé d'une situation de violence à un.e enseignant.e ou personnel de l'école : dois-je aussi faire un signalement ?

Même si l'enseignant.e a vocation à faire remonter la situation que vous lui avez rapportée, il est utile de faire un signalement de votre côté afin de s'assurer que la situation remonte bien et que les violences cessent.

### J'ai entendu une rumeur qui faisait état d'une violence, dois-je faire un signalement ?

Si vous êtes témoin indirect.e d'une situation (vous en avez juste entendu parler), vous pouvez faire un signalement si vous estimez que cette situation n'est pas connue de l'établissement.

## Puis-je faire un signalement longtemps après les faits ?

Même s'il existe des délais de prescription pour le lancement d'une procédure disciplinaire au sein de l'administration<sup>3</sup>, faire remonter une situation, même longtemps après les faits, peut permettre de faire cesser des situations violentes grâce à la mise en place de mesures de protection pour les personnes concernées et le collectif.

## Si j'ai été victime de violences discriminatoires, sexistes ou sexuelles, dois-je porter plainte ?

Vous pouvez porter plainte en parallèle de votre signalement. En effet, la procédure administrative de traitement des violences de l'École est à distinguer de la procédure judiciaire. Là encore, vous pouvez vous faire accompagner de la personne de votre choix pour déposer plainte et vous avez la possibilité de prendre RDV au commissariat via la [plateforme numérique d'accompagnement des victimes de violences sexuelles, sexistes ou conjugales](#).

Voir aussi la page dédiée du gouvernement :

<https://www.masecurite.interieur.gouv.fr/fr/fiches-pratiques/famille-et-aides-aux-victimes/comment-se-passe-depot-plainte-victime-violences-sexuelles-sexistes>

## J'ai été témoin ou victime d'une violence en dehors de l'école, puis-je faire un signalement ?

Si les faits concernent deux membres de l'école et ont eu lieu à l'extérieur dans un contexte de travail ou d'études, ils relèvent de la responsabilité de l'établissement et il faut donc faire un signalement.

Si les faits concernent deux membres de l'école et ont eu lieu à l'extérieur de l'établissement dans un cadre privé, l'établissement ne pourra pas sanctionner la personne mise en cause mais a comme responsabilité de mettre en place un cadre de travail sécurisant et adapté pour les personnes concernées : solutions pour la poursuite de la scolarité, aménagements de l'organisation des conditions de travail. Il est donc utile de signaler. Dans le cas où la personne mise en cause aurait été jugée coupable dans le cadre d'une procédure pénale, l'établissement a la possibilité de prendre une sanction disciplinaire à son encontre.

---

<sup>3</sup> « 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 du Code général de la fonction publique)

## A quel moment vais-je avoir un retour sur mon signalement ?

Vous êtes informé·e par la cellule d'écoute lorsque celle-ci transmet votre signalement à la Direction de l'établissement. Vous êtes ensuite informé·e des suites données par la Direction à ce signalement, en moyenne un mois après.

## Je ne veux pas croiser la personne mise en cause par mon signalement, quelles sont les mesures possibles ?

La Direction de l'école peut mettre en place des mesures de protection en fonction de la situation. Dans tous les cas, parlez-en à la Direction des études (pour les étudiant·es) ou au service des Ressources humaines (pour les membres du personnel) afin d'exposer votre situation et trouver une solution.

## J'ai fait un signalement, puis-je prendre connaissance du rapport d'enquête ?

Le rapport et le dossier d'enquête ne sont jamais transmis à la personne ayant fait le signalement.

## Un signalement a été fait me concernant, à quel moment je serai entendu et aurai-je accès à mon dossier ?

Si une enquête est ouverte à la suite d'un signalement vous concernant, vous serez informé·e au moment de l'ouverture de l'enquête. A ce stade, la Direction ne pourra pas vous donner d'informations sur la personne ayant signalé et sur le détail des faits qui vous sont reprochés. Vous serez entendu·e en dernier après le recueil des différents témoignages. Vous pouvez vous faire accompagner de la personne de votre choix pour l'entretien. On vous présentera les faits reprochés et vous pourrez apporter votre version des faits.

Vous pouvez demander à ce que d'autres personnes soient entendues et pouvez fournir d'autres éléments (correspondance par ex.). Dans tous les cas, le dossier d'enquête ne vous sera pas communiqué, sauf dans le cas où l'enquête débouche sur une procédure disciplinaire pouvant donner lieu à une sanction.

## Que faire si mon signalement concerne la Direction ou l'établissement ?

Si le signalement concerne l'établissement, vous pouvez vous adresser à la cellule de signalement du ministère de la Culture : la cellule recueille le signalement et procède ensuite à une instruction contradictoire en interrogeant l'employeur sur la situation et transmet un rapport d'enquête (6 mois maximum). L'établissement propose des mesures pour faire cesser les violences dans un délai d'un mois après la réception du rapport.

## Les personnes qui signalent sont-elles protégées ?

Les personnes ayant signalé ou ayant témoigné de bonne foi ne peuvent pas faire l'objet de mesures de rétorsion sur leurs conditions de travail, d'études ou leur évolution professionnelle. Par ailleurs, dans le cadre de la réglementation sur la protection des données personnelles, seules les personnes de la cellule d'écoute, la Direction, destinataire du compte-rendu, sont informées du signalement, et les personnes en charge de l'enquête (si une enquête est ouverte).

La Direction peut mettre en place des mesures de protection (voir p. 12).

## Qu'est-ce que l'article 40 ?

Dans le cas d'un délit ou d'un crime, tout·e agent·e de la Fonction publique a l'obligation de saisir la·le procureur·e de la République pour l'informer :

*« 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. »* (Article 40 du Code de procédure pénale)

Dans les faits, c'est la Direction de l'École qui prend en charge le déclenchement de l'article 40 en transmettant l'ensemble des pièces du dossier à sa disposition au·à la procureur·e de la République. La personne ayant signalé et la personne victime, s'il s'agit d'une personne différente, sont informées du déclenchement de la procédure de l'article 40. Dans ce cadre, l'anonymat est levé, c'est pourquoi la procédure de traitement des violences dans l'école recommande de recueillir l'accord de la victime avant le déclenchement de l'article 40 du Code de procédure pénale.

## Annexe : Liste des agissements concernés

Les violences morales, sexistes et sexuelles, et discriminatoires sont interdites par la loi. Elles sont passibles de sanctions disciplinaires et, suivant les cas, de sanctions pénales. Vous trouverez ci-dessous les définitions légales des différentes formes de violences et discriminations au travail et dans le cadre des études.

\*\*\*

**Agissement sexiste** : « 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. »

*Article L1142-2-1 du Code du travail*

*Article L. 131-3 du Code général de la fonction publique*

**Outrage sexiste** : « Constitue un outrage sexiste le 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 créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »

*Article 621-1 du Code pénal*

\* **Exemples d'outrages sexistes/agissements sexistes** : : « *Encore une qui a ses règles...* », « *Elle n'a vraiment pas un physique pour faire un stage dans cette agence* », « *Tu as oublié ton soutien-gorge aujourd'hui ?* », « *Les première année sont appétissantes cette année, ça fait plaisir* », « *De toute façon les filles, si vous venez aux soirées du BDE c'est pour coucher non ?* »

\* **Chiffres clés** : 82% des salariées estiment que les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail. Ce constat est partagé par 60% des hommes<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Enquête BVA réalisée en 2021 sur le sexisme au travail, sur un panel de 64 690 salariés en France.

<https://www.afmd.fr/etude-sur-le-sexisme-au-travail-pour-plus-de-8-femmes-sur-10-le-sexisme-au-travail-est-une-realite>

**Agissement discriminatoire (appelé aussi harcèlement discriminatoire) : « Tout agissement lié à un critère de discrimination subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »**

*Article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008*

\* **Exemples d'agissement discriminatoire** : « *Elle avec ses jambes poilues, c'est sûr qu'elle aime les filles* », « *Samir, il y a du couscous au réfectoire, tu vas aimer ça toi* », « *Il a changé de sexe, maintenant il veut qu'on l'appelle Madame* », « *Pour les stages, il faut faire un effort pour bien présenter, les coupes afro ce n'est pas possible* »

\* Les critères de discriminations ou motifs prohibés sont recensés par le Défenseur des droits.

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

\* **L'agissement discriminatoire (appelé aussi harcèlement discriminatoire)** qui prend souvent la forme d'une parole ou d'un écrit **se distingue de la discrimination directe** qui est un **traitement différencié** fondé sur un critère prohibé par la loi (listés ci-dessus) dans un domaine défini par la loi : l'accès aux biens et services publics ou privés ou l'emploi (Article L1142-2-1 du Code du travail, Article L131-1 du Code général de la fonction publique, Articles 225-1 et 225-2 du Code pénal, Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008).

\* **Chiffres clés** : Les situations d'*outing* [révélation de l'identité de genre et/ou de l'orientation sexuelle d'une personne à son insu ou contre son gré], sont des manifestations encore répandues des agissements discriminatoires au travail (22 % des cas reportés)<sup>5</sup>.

\*\*\*

---

<sup>5</sup> Rapport sur les LGBTIphobies, SOS Homophobie, 2021

[https://ressource.sos-homophobie.org/Rapport\\_LGBTIphobies\\_2021\\_interactif.pdf](https://ressource.sos-homophobie.org/Rapport_LGBTIphobies_2021_interactif.pdf)

**Injure** : « Toute expression outrageante, termes de mépris ou injektive qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure. » [...]

**Injure aggravée** : « Sera punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende l'injure [...] envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnique, une nation, une race ou une religion déterminée. Sera punie [...] l'injure commise dans les mêmes conditions envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap. »

*Articles 29 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.*

\* **Exemples** : « Sale pute », « T'es vraiment une tafiole »

\* **Chiffres clés** : En France, 1,2 million de femmes déclarent avoir été victimes d'injures sexistes en 2017, d'après le rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes de 2019<sup>6</sup>.

\*\*\*

**Exhibition sexuelle** : « L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible au regard du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé. »

*Article 222-32 du Code pénal*

\* **Exemples** : *Montrer ses organes génitaux, se masturber à la vue d'autrui*

.....

---

<sup>6</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *1<sup>er</sup> état des lieux du sexisme en France : Lutter contre une tolérance sociale qui persiste*, 2019 : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/1er-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-lutter-contre-une-tolerance-sociale-qui>

**Harcèlement moral** : « Agissements répétés (...) qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

*Article L1152-1 du Code du travail*

*Article L133-2 du Code de la fonction publique*

*Article 222-33-2 du Code pénal*

\* **Exemples** : « *Tu n'es vraiment pas doué pour ce poste, tu ne sers à rien* », « *Ton travail, c'est ni fait ni à faire* », « *Je n'ai jamais vu quelqu'un d'aussi nul* », *ignorer systématiquement une personne, donner des conditions de travail dégradantes*

\*\*\*

**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 au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

*Article L1153-1 du Code du travail*

*Article L133-1 du Code de la fonction publique*

*Article 222-33 du Code pénal*

\* **Exemples** : « *Tu as mal au dos car tu as trop baisé* », « *Tu es bandante* », « *Pour le stage, on peut s'arranger si t'es gentille* »

\* **Chiffres clés** : 32% des Françaises déclarent avoir déjà subi une forme de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail<sup>7</sup>.

\*\*\*

---

<sup>7</sup> Enquête IFOP sur le harcèlement sexuel au travail, 2019 : <https://www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcelement-sexuel-au-travail/>

**Agression sexuelle** : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

*Articles 222-22 à 222-22-2 du Code pénal*

\* **Exemples** : *Main aux fesses par surprise, baiser forcé*

\* **Chiffres clés** :

En France, 738 000 agressions sexuelles sont commises chaque année. 75% des victimes sont des femmes<sup>8</sup>.

\*\*\*

**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 est un viol. »

*Article 222-23 du Code pénal*

\* **Exemples** : *Rapport sexuel commis sur une personne endormie ou inconsciente, fellation forcée*

\* **Chiffres clés** : Une étudiante sur 20 déclare avoir été victime de viol dans le cadre de ses études<sup>9</sup>. En France, 112 000 tentatives de viols ou viols sont commis chaque année. 83% des victimes sont des femmes<sup>10</sup>.

*Cette liste est non-exhaustive, tous les faits de violences morales, sexistes, sexuelles ou discriminatoires peuvent entrer dans le champ de cette procédure.*



---

<sup>8</sup> Enquête Virage de 2017

[https://www.ined.fr/fichier/s\\_rubrique/26153/document\\_travail\\_2017\\_229\\_violences.sexuelles\\_enquete.fr.pdf](https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/26153/document_travail_2017_229_violences.sexuelles_enquete.fr.pdf)

<sup>9</sup> Enquête de l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 2020 : [https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2022/04/Rapport-complet-Paroles-e%CC%81tudiantes-sur-les-violences-sexuelles-et-sexistes-de-lObservatoire-E%CC%81tudiant-des-Violences-Sexuelles-et-Sexistes-dans-lEnseignement-Supe%CC%81rieur-12\\_10\\_2020.pdf](https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2022/04/Rapport-complet-Paroles-e%CC%81tudiantes-sur-les-violences-sexuelles-et-sexistes-de-lObservatoire-E%CC%81tudiant-des-Violences-Sexuelles-et-Sexistes-dans-lEnseignement-Supe%CC%81rieur-12_10_2020.pdf)

<sup>10</sup> Rapport de l'ONDRP de 2019, <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/chiffres-de-reference-violences-faites-aux-femmes>