

charte éthique de gestion et prévention des violences



CHARTRE ÉTHIQUE DE GESTION ET PRÉVENTION DES VIOLENCES



Vu la note de cadrage du ministère de la culture relative aux risques psychosociaux, violences et harcèlement au travail et dispositifs d'alerte et de traitement en date du 18 décembre 2018 ;

❖❖ Comme toute structure collective, les établissements de l'enseignement supérieur Culture peuvent se voir confrontés à des comportements agressifs, voire abusifs et violents. ❖❖

Les violences ou agressions, y compris à caractère sexuel ou sexiste, peuvent être classées en trois niveaux : l'incivilité, qui relève de l'absence de respect d'autrui, l'agression verbale ou physique, et l'acte violent. Elles peuvent prendre une grande diversité de formes : injures, pressions, ostracisme, humiliations, coups, blessures, harcèlement sexuel ou moral. Elles peuvent avoir des répercussions sur la santé physique ou psychique de la victime, et ce quelle que soit la gravité de l'atteinte physique. Dans certains cas, ces violences sont susceptibles d'être caractérisées pénalement comme des situations de harcèlement, moral ou sexuel.

Ces actes peuvent refléter des situations de discrimination. Certaines personnes peuvent être plus particulièrement visées ou vulnérables en raison de leur position ou dépendance hiérarchique, leur origine, leur conviction, leur genre, leur orientation sexuelle, leur handicap.

Consciente que tous les actes ou attitudes mettant en cause l'intégrité physique ou morale d'un ou une agent ou d'un ou une élève sont contraires au devoir de respect de la personne humaine, et soucieuse de garantir un environnement de travail et de création apaisé,

❖❖ l'École nationale supérieure des Arts Décoratifs souhaite se saisir pleinement de cette problématique afin de prévenir ces comportements et d'y apporter une réponse adaptée dans un cadre hiérarchique ou pédagogique. ❖❖

Il appartient au premier chef à la direction de l'école de prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention de ces violences. Elle s'attachera ainsi, par la diffusion de cette charte, par une vigilance particulière et par des actions régulières de sensibilisation et d'information, à prévenir ces situations. Elle le fera en lien avec les membres du Comité des risques psycho-sociaux, émanation du CHSCT et l'assistant de prévention, auxquels elle présentera un bilan régulier de la situation et de son action.

Tout en veillant à ce que l'École des Arts Décoratifs reste le lieu d'une parole libre et critique, il incombe également à l'ensemble des actrices et des acteurs de l'École des Arts Décoratifs, personnels et élèves, de veiller à ce que son comportement ne nuise en aucune façon à autrui, dans un esprit de respect et de bienveillance mutuelle.

Procédures de réponse aux situations de violences pour les élèves :

À qui signaler une situation de violence ?

Lorsqu'un ou une élève est témoin ou concerné-e par une situation de fait de violence physique ou verbale, y compris à caractère sexuel, sexiste ou discriminatoire, il ou elle doit procéder au plus vite à une alerte par quelque moyen que ce soit (oralement, par messagerie électronique, par téléphone ou par courrier). La direction de l'école, la direction des études et le corps enseignant sont les interlocuteurs privilégiés des élèves. Si l'élève ne souhaite pas s'adresser à l'un de ces interlocuteurs, il peut également s'adresser aux personnes suivantes qui, en fonction de leurs missions et de leurs règles déontologiques, pourront apporter conseil et pistes d'orientation, et le cas échéant relayer l'information :

- ❖❖ la cheffe du service des ressources humaines, qui est la référente Égalité Femmes/Hommes et responsable de la prévention des discriminations ;
- ❖❖ l'adjointe à la cheffe du service des ressources humaines ;
- ❖❖ la psychologue ou l'assistante sociale des élèves (tenues au secret professionnel qui ne peut être levé que sur autorisation de la personne concernée par l'information).



Par ailleurs, la cellule ministérielle de traitement des situations de discrimination et/ou de violence sexiste ou sexuelle Allodiscrim/Allosexism peut être saisie, tant par les agents que par les élèves (cf annexe 3). Si l'élève le souhaite, cette cellule peut signaler directement sa situation à l'administration.

Dans tous les cas, si les faits présentent un caractère de gravité établi, notamment les faits sanctionnés par la loi, l'interlocuteur auquel s'est adressé la victime ou le témoin, quel qu'il soit, doit porter immédiatement ce signalement à la connaissance de la direction de l'école et faire écrire et signer tout témoignage utile d'élève ou d'agent impliqué. Cette obligation ne concerne pas l'assistante sociale et la psychologue qui sont tenues au secret professionnel.

Quelle réponse l'école peut-elle apporter ?

Si l'alerte doit être donnée par quelque moyen que ce soit, la direction de l'école ne peut agir que sur le fondement d'un témoignage formalisé par écrit. Il importe donc que tout interlocuteur saisi d'une situation de violence, invite les personnes concernées, témoins ou acteurs, à établir un signalement écrit, qui doit comporter l'identité du ou des élèves et, le cas échéant, du ou des agents concernés et un descriptif succinct et précis (date, heure, lieu, personnes impliquées, etc.) de la situation. Un formulaire de signalement est proposé en annexe (cf annexe 6).

Une fois destinataire d'un signalement écrit, la direction contacte dans les plus brefs délais les élèves concernés et initie une réponse proportionnée aux actes signalés.

Une enquête interne est réalisée donnant lieu à un rapport écrit.

Dans tous les cas, il faut garantir une procédure contradictoire et entendre ou faire entendre la ou les personnes mises en cause.

La direction tient les personnes concernées informées de la procédure de réponse mise en œuvre, qui peut inclure, notamment une procédure de suspension temporaire à titre conservatoire, et, le cas échéant, l'ouverture d'une procédure disciplinaire (cf annexe 4). Les victimes sont tenues informées des suites données.

Que risquent les auteurs de violences ?

Lorsqu'un ou une élève est victime d'une agression physique, de menaces ou d'une agression verbale revêtant un caractère injurieux ou discriminatoire, l'auteur-e de ces agissements engage sa responsabilité au plan disciplinaire et judiciaire (au pénal, mais aussi au civil pour la réparation des dommages causés).

Il est rappelé que l'alinéa 2 de l'article 40 du Code de procédure pénale dispose que

« 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 ».

Quel accompagnement pour les élèves victimes des faits de violence ?

La direction de l'école, prévenue d'une situation de violence, prend, le plus rapidement possible, toutes les dispositions utiles pour apporter à la victime l'assistance nécessaire. Le cas échéant, elle prend toute mesure conservatoire qui pourrait s'avérer nécessaire, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'à la suspension temporaire à titre conservatoire des personnes mises en cause.

La discrétion et l'anonymat sont garantis pendant toute l'instruction.

L'accompagnement juridique de la victime présumée pourra au cas par cas être complété par un accompagnement psychologique.

Quelle protection légale pour les élèves ayant signalé des faits de violence ou victimes de violence ?

La loi protège toutes les personnes qui ont signalé des faits de violence ou susceptibles d'être caractérisés de harcèlement, victimes comme témoins, sous réserve de leur bonne foi.

En conséquence, la direction prend toute mesure de protection conservatoire qui pourrait s'avérer nécessaire.

Toutefois, si la personne effectuant le signalement avait connaissance de la fausseté des faits allégués lorsqu'elle les a dénoncés, elle peut être pénalement sanctionnée pour dénonciation calomnieuse.

Procédures de réponse aux situations de violences pour les agents :



À qui signaler une situation de violence ?

Lorsqu'un ou une agent, quel que soit son statut ou sa fonction, subit, est témoin ou est saisi-e d'une situation de fait de violence physique ou verbale, y compris à caractère sexuel, sexiste ou discriminatoire, il ou elle doit procéder au plus vite à une alerte par quelque moyen que ce soit (oralement, par messagerie électronique, par téléphone ou par courrier).

Le-a responsable hiérarchique (directeur-riche, chef-fe de service ou adjoint-e) est l'interlocuteur-riche privilégié-e de l'agent. Il peut s'agir du ou de la supérieur-e hiérarchique direct, ou, si ce ou cette dernier-e est présumé-e à l'origine de la situation ou empêché-e, de l'échelon hiérarchique supérieur.

Si l'agent ne souhaite pas s'adresser à ses supérieur-e-s hiérarchiques, il ou elle peut également s'adresser aux interlocuteur-riche-s suivant-e-s qui, en fonction de leurs missions dans l'organisation et de leurs règles déontologiques pourront apporter conseil et pistes d'orientation, et, le cas échéant, relayer l'information :

❖❖ la cheffe du service des ressources humaines, référente Égalité Femmes/Hommes et responsable de la prévention des discriminations ;

❖❖ l'adjointe à la cheffe du service des ressources humaines ;

❖❖ l'assistant de prévention ;

❖❖ le médecin de prévention (sous réserve du respect du secret médical) ;

❖❖ l'assistante sociale du personnel (tenues au secret professionnel qui ne peut être levé que sur autorisation de la personne concernée par l'information) ;

les représentants du personnel, notamment les membres du comité des risques psycho-sociaux.

Par ailleurs, la cellule ministérielle de traitement des situations de discrimination et/ou de violence sexiste ou sexuelle Allodiscrim/Allosexism peut être saisie (cf annexe 3). Si l'agent le souhaite, cette cellule peut signaler directement sa situation à l'administration.

Dans tous les cas, si les faits présentent un caractère de gravité établi, notamment les faits sanctionnés par la loi, les interlocuteur-riche-s auxquels s'est adressé la victime ou le témoin, quels qu'ils soient, doivent porter immédiatement ce signalement à la connaissance de la direction de l'école et faire écrire et signer tout témoignage utile d'élève ou d'agent impliqué. Cette obligation ne concerne pas le médecin de prévention et l'assistante sociale qui sont tenus respectivement au secret médical et au secret professionnel. Le secret ne peut, dans ce cas, être levé que sur autorisation de la personne concernée par l'information. En outre les interlocuteur-riche-s auxquels le-s s'est adressé la victime ou le témoin doivent signaler à l'agent qu'une déclaration d'accident de travail peut être effectuée.

Quelle réponse l'école peut-elle apporter ?

Si l'alerte doit être donnée par quelque moyen que ce soit, la direction de l'école ne peut agir que sur le fondement d'un témoignage formalisé par écrit. Il importe donc que tout-e interlocuteur-riche saisi-e d'une situation de violence, invite les personnes concernées, témoins ou acteur-riche-s, à établir un signalement écrit, qui doit comporter l'identité du ou des agents et, le

cas échéant, du ou des élèves concernés et un descriptif succinct et précis (date, heure, lieu, personnes impliquées, etc.) de la situation. Un formulaire de signalement est proposé en annexe (cf annexe 6).

Une fois destinataire d'un signalement écrit, la direction contacte dans les plus brefs délais les agents concernés et initie une réponse proportionnée aux actes signalés.

Une enquête interne est réalisée donnant lieu à un rapport écrit.

Dans tous les cas, il faut garantir une procédure contradictoire et entendre ou faire entendre la ou les personnes mises en cause. La direction tient les personnes concernées informées de la procédure de réponse mise en œuvre, qui pourra inclure, notamment une procédure de suspension temporaire à titre conservatoire, mais également l'ouverture d'une procédure disciplinaire. Les victimes sont tenues informées des suites données.

Que risquent les auteurs de violences ?

Lorsqu'un ou une agent est victime d'une agression physique, de menaces ou d'une agression verbale revêtant un caractère injurieux ou discriminatoire, l'auteur-e de ces agissements inacceptables engage sa responsabilité au plan disciplinaire et judiciaire (au pénal, et au civil pour la réparation des dommages causés).

Il est rappelé que l'alinéa 2 de l'article 40 du Code de procédure pénale dispose que « 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 ».

Quel accompagnement pour les agents victimes de violence ?

La direction de l'école, prévenue d'une situation de violence, prend, le plus rapide-

ment possible, toutes les dispositions utiles pour apporter à la victime l'assistance nécessaire. L'accompagnement juridique de la victime présumée pourra au cas par cas être complété par un accompagnement psychologique. Le cas échéant, elle prend toute mesure de protection conservatoire qui pourrait s'avérer nécessaire, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'à la suspension temporaire à titre conservatoire des personnes mises en cause.

La discrétion et l'anonymat sont garantis pendant toute l'instruction.

S'il est victime de menaces, de violences, ou plus largement subit des attaques de toutes sortes ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte soit à son honneur, sa considération ou sa réputation, soit à son intégrité physique ou psychique, tout agent public, titulaire et non titulaire, peut solliciter une protection fonctionnelle après avoir signalé les faits (cf procédure disponible sur sémaphore : Ressources humaines / Carrière / Droits et obligations). Un changement de service ou d'affectation pour l'agent victime, s'il doit être envisagé, ne constitue qu'une solution d'ultime recours qui suppose sa demande ou son accord.

Quelle protection légale pour les agents ayant signalé des faits de violence ou victimes de violence ?

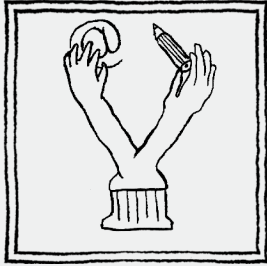
La loi protège toutes les personnes qui ont signalé des faits de violence ou susceptibles d'être caractérisés de harcèlement, victimes comme témoins, sous réserve de leur bonne foi.

En conséquence, la direction prend toute mesure de protection conservatoire qui pourrait s'avérer nécessaire.

Toutefois si la personne effectuant le signalement avait connaissance de la fausseté des faits allégués lorsqu'elle les a dénoncés, elle peut être pénalement sanctionnée pour dénonciation calomnieuse.



La procédure Allodiscrim/Allosexism



Allodiscrim est une cellule d'écoute, de traitement et d'alerte externalisée : des avocat·e·s spécialisé·e·s sont à l'écoute de tou·te·s. Ils répondent à leurs questions, leur fournissent des informations

et des conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de leur situation. Les échanges sont anonymes et confidentiels.

Pour les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, un dispositif spécifique existe,

◆◆ Allosexism. ◆◆

Pour qui ?

Ce dispositif s'adresse à l'ensemble des agents (titulaires, contractuel·le·s, stagiaires, apprenti·e·s) en activité du ministère de la Culture et de ses établissements publics, ainsi qu'aux élèves de l'enseignement supérieur culture qui s'interrogent sur une situation ressentie comme une discrimination sur le lieu de travail, dont il ou elle ferait l'objet ou dont il ou elle serait témoin.

Le recours à la cellule d'écoute, de traitement et d'alerte est également ouvert :

◆◆ aux agents qui ont quitté les services du Ministère par suite de retraite, de démission, de fin de contrat et de mobilité, depuis moins de six mois ;

◆◆ aux candidat·e·s à un recrutement au Ministère dont la procédure a pris fin depuis trois mois au plus.

Comment ça marche ?

Dans tous les cas, il faut mentionner le code employeur du Ministère :

◆ 1959 ◆

Pour les élèves, le code reste le même mais s'intitule « Code Entité Abonnée »

Par internet :

Il est nécessaire de s'inscrire en ligne sur :

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

Faire un clic sur le logo Fonction Publique puis sélectionner le ministère de la Culture dans le menu déroulant.

À la suite de cette inscription sur le site, un avocat rappelle l'agent/l'élève sous 12 heures.

Par courriel :

◆ culture.allodiscrim@orange.fr

◆ culture.allosexism@orange.fr

Par téléphone :

Au n° vert gratuit 0800 10 27 46 du lundi au vendredi de 9h00 à 17h30 et le samedi de 9h00 à 12h00 (hors jours fériés et 1^{er} mai).

Par courrier à :

ALLODISCRIM, 51 rue Bonaparte, 75006 Paris.

Déroulement

Entièrement anonymes vis-à-vis de l'employeur ou de l'école, les échanges sont protégés par le secret professionnel propre à la profession d'avocat·e.

L'échange consiste en :

◆◆ un temps d'écoute,

◆◆ une phase d'information juridique,

◆◆ la formulation d'hypothèses de travail : discrimination : oui/non, harcèlement discriminatoire : oui/non,

inégalité de traitement : oui/non,

◆◆ Une phase de conseils permettant à l'agent ou l'élève d'identifier les bonnes questions et les bonnes interlocuteurs·rices au ministère ou dans l'école.

Après recueil et analyse des informations reçues de l'agent ou de l'élève, si l'hypothèse de discrimination ou de harcèlement discriminatoire est retenue, la cellule peut procéder dans un premier temps à une « remédiation » : il s'agit d'accompagner l'agent ou l'élève qui en exprime le souhait dans une démarche conduite par lui-même, sur les conseils de la cellule, aux fins d'épuisement de toutes les voies de recours interne disponibles.

Un suivi de l'agent ou de l'élève tout au long des échanges est assuré par l'avocat d'Allodiscrim/Allosexism jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante, objectivée et motivée ou l'abandon de sa démarche.

Ouverture d'une procédure disciplinaire et sanctions encourues :



Pour les élèves :

Les mesures disciplinaires applicables, qui peuvent être prises par la direction de l'école sont prévues par le règlement des études.

Lorsque la direction considère qu'une mesure disciplinaire est justifiée, un rapport est rédigé par la direction des études, étayé par les témoignages et pièces recueillis, indépendamment, le cas échéant, de la mise en place de mesures conservatoires adaptées.

L'avertissement peut être prononcé par le directeur seul, sans l'avis de la commission de discipline. Les autres sanctions requièrent l'avis de la commission de discipline qui est alors convoquée par le directeur. L'élève traduit devant elle est tenu de se présenter au jour et à l'heure notifiée par le directeur pour présenter ses observations. Il peut se faire assister d'une personne de son choix. Un procès-verbal de la séance est dressé et signé par le directeur de l'école, ainsi que par le secrétaire de séance. Le registre des procès-verbaux est conservé par l'école.

Les sanctions sont notifiées par le directeur et portées, avec leurs motifs, au dossier de l'élève. Lorsque l'élève est mineur, les sanctions sont également notifiées aux responsables légaux. Aucune sanction ne peut être prononcée sans que l'élève ait été invité à présenter ses observations.

Pour les agents :

Les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises par l'autorité de nomination (ministère de la Culture pour les agents qui en relèvent, directeur de l'école pour les agents de l'établissement) sont les suivantes :

❖❖ Mesure de suspension de l'auteur-e présumé-e des faits ;

❖❖ Sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation.

Lorsque l'autorité compétente considère justifiée une poursuite disciplinaire, un rapport détaillé est rédigé par la direction, étayé par les témoignages et pièces recueillis, en vue d'engager la procédure disciplinaire, indépendamment, le cas échéant, de la mise en place de mesures conservatoires adaptées.

Les sanctions encourues par les personnes mises en cause sont listées aux 66 et 67 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat pour les agents titulaires et aux articles 43 et 44 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pour les agents non titulaires.

Liste des contacts :

Pour les élèves

Julien Bohdanowicz
Directeur des études
julien.bohdanowicz@ensad.fr

Sophie Zouari
Responsable du suivi des élèves
sophie.zouari@ensad.fr

Catherine Giraud
Psychologue
catherine.giraud@ensad.fr

Pour les agents

Laura Phan Chan The
Cheffe du service
des ressources humaines
laura.phan-chan-the@ensad.fr

Goucem Bendanoun
Adjointe à la cheffe du service
des ressources humaines
goucem.bendanoun@ensad.fr

Juliette Pagezy
Médecin de prévention
no de téléphone du service :
01 40 15 75 14
service.medical@culture.gouv.fr

Vincent Tiffoche
Inspecteur de santé et sécurité
au travail
vincent.tiffoche@culture.gouv.fr

Hervé Mouchon
Assistant de prévention
herve.mouchon@ensad.fr

Clémentine Beaudequin
Assistante sociale
c.beaudequin@ensad.fr

Clément Assoun
Responsable de l'atelier maille,
secrétaire du CHSCT
clement.assoun@ensad.fr

Pascale Lagautrière
Responsable de l'atelier
sérigraphie, représentante
suppléante de la CFDT
au sein du comité RPSV
pascale.lagautriere@ensad.fr

Lucile Encrevé
Enseignante, représentante
titulaire de la CGT au sein
du comité RPS
lucile.encreve@ensad.fr

école
nationale
supérieure
des arts
décoratifs
31 rue d'ulm
75005 Paris
ensad.fi
+33(0)1.42
34.97.00



Conception graphique et illustrations : Fiona Solé
Typographie : Bascule

école
des arts
décoratifs
paris