



———— École supérieure d'art
Dunkerque – Tourcoing

PROCÉDURE
DE SIGNALEMENT DES
VIOLENCES SEXUELLES ET
SEXISTES, DE
DISCRIMINATION, ET
D'HARCÈLEMENT

Octobre 2021

Sommaire

I. Notions clés.....	1
A. Violences sexistes et sexuelles.....	1
1. Agissements sexistes	1
2. Harcèlement sexuel	1
3. Agressions sexuelles	2
B. Harcèlement moral	2
C. Discrimination	2
II. La procédure de recueil et de traitement du signalement.....	4
1 ^{ère} étape : Recueil du signalement et accusé de réception	4
2 ^e étape : Échange avec l’auteur·trice du signalement + victime et témoin(s).....	4
3 ^e étape : Enquête administrative permettant d’analyser précisément les faits	5
III. La prise en charge du signalement	7
A. Protection de la victime	7
B. Sanction disciplinaire et/ou procédure pénale.....	8
C. Les acteurs·trices du dispositif de signalement	12
1. En interne	12
2. En externe.....	13
Sitographie	14

I. Notions clés

De manière générale, les violences se caractérisent par « un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens ».

A. Violences sexistes et sexuelles

1. Agissements sexistes

Agissement sexiste

« Nul·le 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 et article 6 bis de la loi Le Pors de 1983.

Exemples : « Encore une qui a ses règles... », « Elle n'a pas un physique à faire ce boulot », « Tiens, tu n'es pas en jupe aujourd'hui ? », « Non, mais toi tu es une femme, tu ne comprends rien », « Pour une nana c'est déjà super d'avoir eu ce poste », « Les femmes c'est la mort de la profession », placer systématiquement les étudiantes au premier rang, dénigrer un jeune homme au prétexte qu'il ne serait pas suffisamment musclé...

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 crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Article 621-1 du code pénal.

Exemples : dire qu'une jeune femme est de mauvaise humeur parce qu'elle a ses règles, remettre en cause les capacités intellectuelles ou physiques d'une personne en raison de son sexe...

Exhibition sexuelle

L'exhibition sexuelle désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel. L'exhibition sexuelle doit avoir eu lieu dans un endroit accessible au regard du public et la personne qui s'est exhibée sexuellement doit l'avoir fait volontairement et en toute conscience.

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

Article 222-32 du code pénal.

Exemples : envoyer des photographies d'organes sexuels, exhiber son sexe.

2. Harcèlement sexuel

« Aucun·e salarié·e ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur·trice des faits ou au profit d'un tiers ».

Article L1153-1 du code du travail et article 6 ter de la loi Le Pors de 1983.

Exemples : faire une faveur à quelqu'un (ou insinuer qu'elle sera accordée) en échange d'une relation sexuelle, poser des questions sur les ébats d'une personne, lui parler de sa poitrine, « Tu as mal au dos car tu as fait trop de galipettes », « tu es bandante », « au concert, tu as montré tes seins ? », « Pour ton CDI, on peut s'arranger si tu es gentille ».

3. Agressions sexuelles

Agression sexuelle

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

Article 222-22 du code pénal.

Exemples : main aux fesses, baiser forcé, mains sur les seins ou le torse.

Viol

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, 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 imposé, fellation forcée.

B. Harcèlement moral

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à : une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique avec l'auteur. trice des faits.

Comment peuvent se manifester ces faits au quotidien :

- propos à caractère vexatoire, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser,
- reproches sans motifs valables, critiques continuelles sur le travail effectué,
- sanctions injustifiées,
- retrait de mission, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, demande de travail inutile, isolement,
- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions du poste, des missions, du poste de travail.

C. Discrimination

En droit, une discrimination est caractérisée par trois éléments cumulatifs :

- un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre
- fondé sur au moins un critère prohibé par la loi *
- dans un domaine déterminé par la loi

Le droit distingue deux grands types de discrimination :

Discrimination directe

Situation dans laquelle, sur le fondement [d'un motif prohibé], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Elle peut être consciente et volontaire ou même non intentionnelle lorsqu'elle repose sur des préjugés inconscients.

Discrimination indirecte

Une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs déjà mentionnés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Les 25 critères prohibés par la loi

(Ces critères sont ceux définis par les textes ou dégagés par la jurisprudence au 1er juillet 2020 et sont donc susceptibles d'évoluer)

Apparence physique,
Age,
Etat de santé,
Appartenance ou non à une prétendue race,
Appartenance ou non à une nation,
Sexe,
Identité de genre,
Orientation sexuelle,
Grossesse,
Situation de famille,
Handicap,
Caractéristiques génétiques,
Mœurs,
Patronyme,
Activités syndicales,
Origine,
Lieu de résidence,
Appartenance ou non à une ethnie,
Opinions politiques,
Domiciliation bancaire,
Perte d'autonomie,
Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère,
Religion,
Vulnérabilité résultant de sa situation économique,
Opinions philosophiques.

Les domaines prohibés

L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;

La rémunération, les avantages sociaux ;

L'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs, etc.) ;

L'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux, etc.) ;

L'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie, etc.) ;

L'accès à la protection sociale ;

L'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.).

II. La procédure de recueil et de traitement du signalement

Le signalement s'inscrit dans le cadre d'une procédure qui permet à la victime, et au·à la témoin le cas échéant, de porter les faits à la connaissance de l'Esä.

La victime et tout·e témoin peuvent signaler toute situation entrant dans le champ d'application du *décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.*

1^{ère} étape : Recueil du signalement et accusé de réception

Toute personne, qu'elle soit victime ou témoin, peut signaler directement auprès des référents·es égalité en charge du recueil du signalement (coordonnées en bas de document *cf. les acteurs·trices du dispositif de signalement*).

Ou via le formulaire de dépôt de signalement disponible sur le site internet de l'Esä :

[Lien du formulaire de dépôt de signalement](#)

Ce formulaire est traité par le·la référent·e égalité.

Ils·Elles délivreront en retour un accusé de réception, pièce indispensable au déclenchement de la prise en charge et l'orientation de la/des victime(s) et/ou témoin(s) (cf. 3 : la prise en charge du signalement ; 1- protection de la victime), dans ce cadre le·la directeur·trice général·e est informé·e à ce stade. L'accusé de réception permet d'informer l'auteur·trice du signalement de la réception et du traitement de son signalement.

Voici les principes de gestion des signalements :

- la **confidentialité** des données recueillies* (à ce stade le signalement est confidentiel, mais en cas d'enquête administrative et de sanctions disciplinaires, la personne mise en cause pourra avoir accès au rapport d'enquête et donc du nom de la victime),
- la **neutralité** vis-à-vis des victimes et des auteurs·trices des actes,
- l'**impartialité** et l'indépendance des référents·es égalité chargés·es de la mise en oeuvre des dispositifs de signalement,
- le traitement rapide des signalements.

Le·la référent·e égalité ne présentera aucune animosité personnelle envers les victimes ou témoins ni envers l'auteur·trice présumé·e des faits signalés.

2^e étape : Échange avec l'auteur·trice du signalement + victime et témoin(s)

Le/la référent·e égalité pourra auditionner tout agent·e ou étudiant·e concerné·e dans le cadre d'entretien dit "préparatoire" ou de "remontée de situation" avec l'auteur·trice du signalement. Cet entretien permet de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement, mais également des preuves le cas échéant, quelle que soit leur forme et leur support.

Si l'auteur·trice du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien préparatoire avec cette dernière sera aussi effectué pour recueillir sa perception et son appréciation des faits, mais aussi l'informer de ses droits, puis l'orienter au besoin vers des acteurs externes (santé, juridique, etc. : cf. *les acteurs du dispositif de signalement*).

Un procès-verbal d'audition est rédigé et signé à l'issue de chaque audition.

3^e étape : Enquête administrative permettant d'analyser précisément les faits

Selon *l'article L4121-1 du Code du travail*, l'employeur privé ou public a pour obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses agents, et selon *l'article L1153-5 alinéa 1 du code du travail* il a pour obligation de prévenir, faire cesser et sanctionner les faits de harcèlement. Dans ce cadre, si les faits s'apparentent à du harcèlement ou des faits plus graves, la direction générale a l'obligation de déclencher une enquête administrative.

Cette enquête sert à établir la réalité et la véracité des accusations et des allégations recueillies afin de déterminer si elles sont ou non constitutives d'un des agissements entrant dans le champ d'application du dispositif de signalement et d'envisager les suites à donner.

L'enquête administrative comporte trois principes, elle devra être :

- Impartiale : toutes les personnes doivent être interrogées, y compris la personne mise en cause.
- Contradictoire : la personne mise en cause doit être confrontée à l'ensemble des faits qui lui sont reprochés ; il n'est pas nécessaire lors de l'entretien de donner le nom des personnes qui ont témoigné même si la personne mise en cause pourra accéder à son dossier personnel en cas de sanctions disciplinaires, cf. point suivant).
- Rigoureuse : les faits doivent être corroborés avec l'appui de témoignages et preuves.

En voici les étapes :

1. Prévenir la personne mise en cause : lettre avec A/R ou remise en mains propres (une mesure conservatoire peut être mise en place s'il y a un risque sur l'enquête)
2. Etablir la liste des personnes à entendre : la victime présumée, la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée), les témoins, la ou les personne(s) mise(s) en cause, les responsables hiérarchiques directs-es ou indirects-es (N+1 ou N+2) de la victime présumée et de la personne mise en cause (si agent), toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause...
3. Il est recommandé de prévenir les équipes (sans nommer la personne mise en cause) et d'informer les représentants-es du personnel même si ce n'est pas une obligation.
4. Mener les entretiens et récolter les comptes rendus signés.
5. Rédiger le rapport d'enquête : il contient l'origine de l'enquête (sans obligation de dire qui a signalé en premier), la liste des faits visés dans l'enquête, la liste des personnes entendues (sans anonymat), l'enquête en elle-même, l'analyse, et les annexes (comptes rendus d'audition, procès verbaux...).

A l'issue la direction générale pourra statuer sur le bien-fondé des faits ayant été signalés et s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause. Le·La directeur·trice général·e pourra se référer auprès de l'ensemble de l'équipe de direction et de la responsable des ressources humaines concernant les mesures à prendre. Si les faits sont avérés, la direction générale devra appliquer une sanction disciplinaire en fonction du degré de gravité (cf. chapitre sur les sanctions disciplinaires et la procédure pénale).

La communication des documents liés à l'enquête administrative :

Les documents ayant trait à l'enquête ne sont pas communicables tant qu'ils conservent un caractère préparatoire, à savoir tant qu'aucune décision n'a été prise à la suite de la transmission des conclusions de l'enquête.

Une fois la décision prise par la direction de poursuivre la personne mise en cause ou de renoncer à toute action :

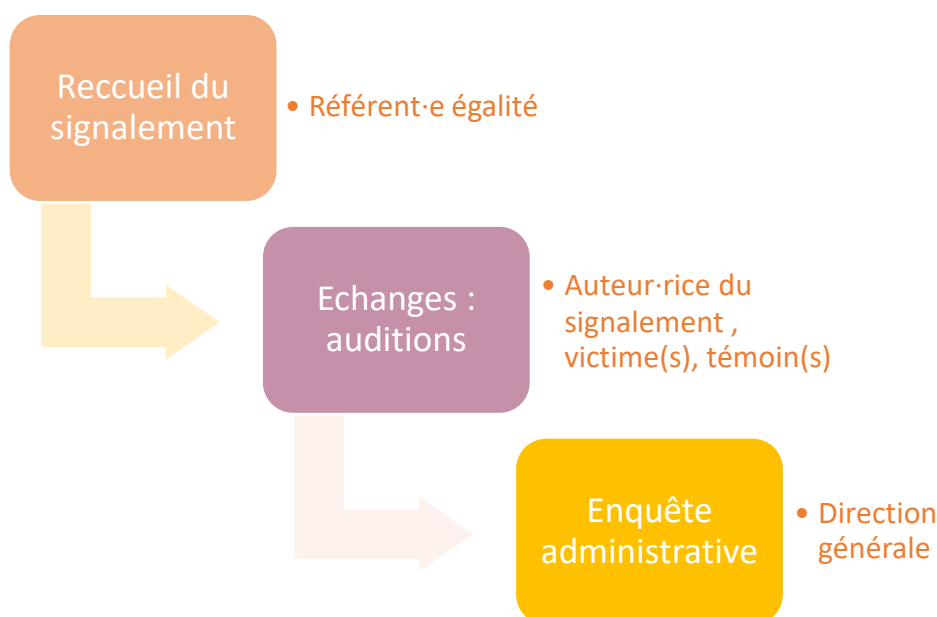
- les conclusions de l'enquête sont communicables à toute personne qui en fait la demande, y compris aux personnes concernées par l'enquête, sous réserve d'occulter les mentions "portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable" et/ou « faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice" (*article L.311-6 du code des relations entre le public et l'administration*). Dès lors, le nom des personnes, les informations concernant la situation personnelle des personnes visées ou toute retranscription de propos qui permettraient facilement de les identifier doivent être anonymisés.

Les annexes contenant les procès-verbaux d'audition ne sont communicables, par nature, qu'aux personnes concernées par l'enquête, sous réserve « de l'occultation préalable des mentions dont la communication serait susceptible de porter atteinte à l'un des secrets protégés (secret de la vie privée et des dossiers personnels notamment), des passages portant un jugement de valeur ou une appréciation sur une tierce personne et de ceux qui révèlent le comportement d'une telle personne dans des conditions susceptibles de lui porter préjudice » (Avis de la Commission d'accès aux documents administratifs n° 20175495 du 22 mars 2018).

Est ainsi visée « l'identité des auteurs·trices de dénonciations ou de témoignages dont la divulgation à un·e tiers·rice, notamment à la personne visée, pourrait, compte tenu de leurs termes et du contexte dans lequel ils s'inscrivent, leur porter préjudice. A défaut de pouvoir rendre impossible l'identification de ces auteurs·trices, l'intégralité de leurs propos doit être occultée ».

Toutefois, lorsqu'à l'issue de la procédure, la direction décide d'engager une action disciplinaire contre un·e agent·e mis en cause dans le cadre de l'enquête, ce·tte dernier·e a droit à la communication de tous les documents sur le fondement desquels est engagée la procédure disciplinaire en totalité ou en partie. Sont ainsi visés les procès-verbaux d'audition et les témoignages écrits recueillis durant l'enquête (Conseil d'Etat, 23 novembre 2016, n° 397733).

Procédure de recueil et de traitement du signalement :



III. La prise en charge du signalement

La prise en charge du signalement vise à :

- faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire et assurer la protection de la victime ou des témoins,
- mettre en place des dispositifs permettant la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agent·es/étudiants·es victimes des actes ou agissements.

La direction s'assurera que ni la victime ni le·la témoin d'un des faits entrant dans le champ du dispositif ne fasse l'objet de mesures de représailles.

A. Protection de la victime

La direction doit faire cesser au plus vite les faits dont elle a connaissance et qui entrent dans le champ du dispositif de signalement, mais elle doit aussi protéger les victimes.

Le changement de service (agents-es) - cours/ateliers (étudiants-es) :

Pour les agents-es :

Si la victime présumée et l'agent·e mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un·e des agents-es peut être affecté·e dans un autre service, temporairement, par exemple le temps de l'enquête, ou de manière définitive si les faits signalés sont avérés.

Pour les étudiants-es :

Tout comme un·e étudiant·e peut changer d'atelier ou de cours, temporairement ou définitivement.

Dans la mesure du possible le changement d'affectation/cours se fera en priorité pour l'agent·e/l'étudiant·e mis en cause et non la victime, sauf si cette dernière en formule la demande.

L'exclusion temporaire (si étudiant·e) :

Aucune sanction ne peut être infligée à un·e étudiant·e sans que celui·celle-ci ne soit informé·e dans le même temps des griefs retenus contre lui·elle et n'ait été invité·e à présenter ses observations dans le cadre d'une procédure contradictoire. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par la direction générale, en lien avec le conseil de discipline. Selon l'urgence et la gravité des faits reprochés, un entretien préalable à une éventuelle mesure conservatoire peut être proposé par la direction générale, assistée d'une personne de son choix tout comme l'étudiant·e concerné·e. Bien qu'elles ne soient pas encadrées par le code de l'éducation, des mesures conservatoires, telles que l'interdiction de l'accès d'un établissement à des étudiants-es dans le cadre du traitement disciplinaire de ces derniers·ères, sont envisageables. Toute mesure de suspension est une mesure préventive sans caractère disciplinaire. Il ne s'agit donc pas à ce stade d'une sanction.

La suspension et la sanction de l'agent·e mis en cause (si agent·e) :

Si les faits signalés sont suffisamment graves, le maintien dans la collectivité de l'agent·e mis en cause peut faire courir un risque sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres agents. Il peut donc être procédé à sa suspension sur le fondement de **l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983**, dans l'attente qu'il soit statué sur sa situation, éventuellement par le choix d'une sanction disciplinaire.

Ensuite, dès lors que l'enquête administrative conclut à la véracité des faits signalés par la victime, la direction doit engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent-e mis en cause (cf. 3. sanction disciplinaire et/ou procédure pénale)

L'octroi de la protection fonctionnelle à la victime :

La direction de l'Esä en tant qu'employeur public a l'obligation de protéger ses agents-es contre, notamment, les violences, les menaces, les injures et les diffamations dont ils-elles peuvent être victimes à l'occasion ou en raison de leurs fonctions.

Dans de telles hypothèses, il est tenu d'accorder la protection fonctionnelle à ses agents-es victimes de tels agissements, conformément à **l'article 11 de la loi précitée du 13 juillet 1983**.

La protection fonctionnelle couvre à la fois une obligation d'assistance juridique et une obligation de réparation.

La reconnaissance de la situation en accident de service (si agent-e) :

La collectivité doit vérifier si les faits à l'origine du signalement sont constitutifs d'un accident de service.

Si les faits se sont déroulés sur le lieu de travail, pendant le temps de travail, l'agent-e victime peut prétendre à l'octroi d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, lui permettant de bénéficier du maintien de son plein traitement et du remboursement des frais occasionnés par l'accident et l'indemnisation des séquelles en résultant.

B. Sanction disciplinaire et/ou procédure pénale

La victime n'est pas obligée de porter plainte et peut avoir peur de le faire par crainte de représailles, etc. La direction n'est pas obligée d'attendre le dépôt de plainte ou le jugement pénal avant de se prononcer sur la protection de la victime et les sanctions administratives à l'encontre de la personne qui a commis les faits.

Elle doit engager les procédures disciplinaires dans les délais les plus brefs.

En outre, la direction de l'Esä a l'obligation de signaler tout crime ou délit dont elle a connaissance au Procureur de la République (**article 40 du Code de procédure pénale**). Ce signalement peut déclencher une enquête pénale. Il importe d'informer la victime en amont de ce signalement. Sauf situation d'urgence et de grande vulnérabilité, il est important de prendre en compte la volonté de la victime si elle ne souhaite pas qu'une procédure pénale soit engagée contre l'auteur-trice des faits (par crainte de représailles, par exemple).

Les sanctions disciplinaires sont indépendantes des sanctions pénales. Elles doivent être prises sans attendre l'issue de la procédure pénale, qui peut être ou ne pas être engagée par la victime. Un classement sans suite de la plainte de la victime ou une relaxe suite à la procédure pénale n'empêchent pas les sanctions disciplinaires.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

Pour l'agent-e titulaire

Elles peuvent être multiples allant du simple avertissement à la révocation, en le motivant par les faits constatés.

Article 31. "sanctions" du règlement intérieur de l'Esä.

Article 89 de la loi 84.53 du 26 janvier 1984.

Pour l'agent-e contractuel-le

Avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour 6 mois maximum si l'agent-e est en CDD et 1 an maximum si l'agent-e est en CDI, puis licenciement sans préavis, ni indemnité.

Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents-es contractuels-elles de la fonction publique territoriale.

Pour les étudiants-es

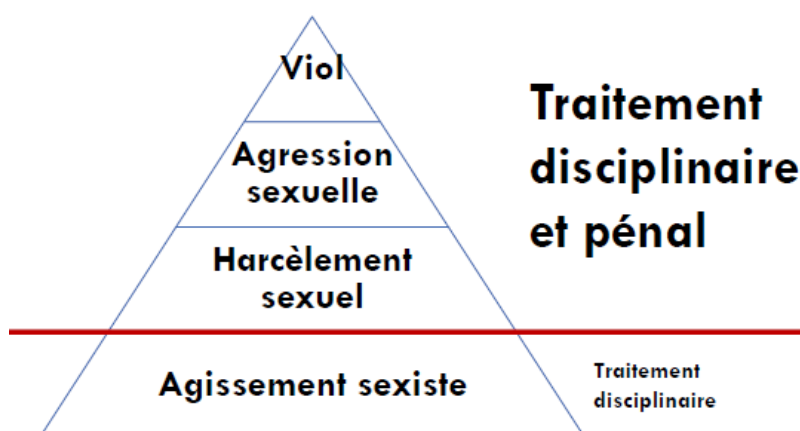
Avertissement, blâme, exclusion pour une durée déterminée, exclusion définitive de l'établissement.

Article 42. "conseil de discipline" du règlement des études

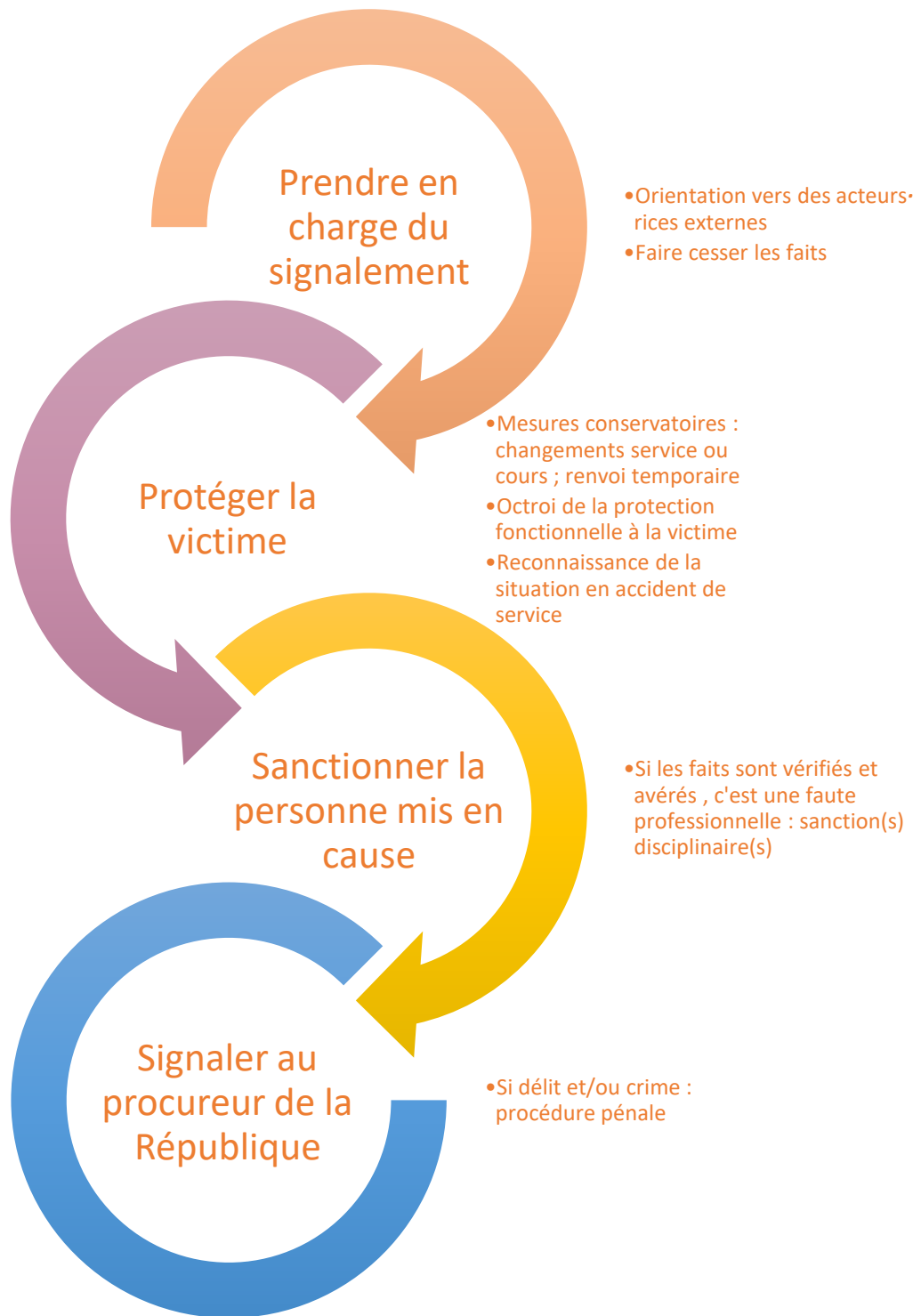
Peu importe le statut de la personne à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée, elle a droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes, dont le rapport d'enquête.

Elle a également le droit à l'assistance d'un ou plusieurs défenseur-ses de son choix. L'administration doit l'informer de ce droit.

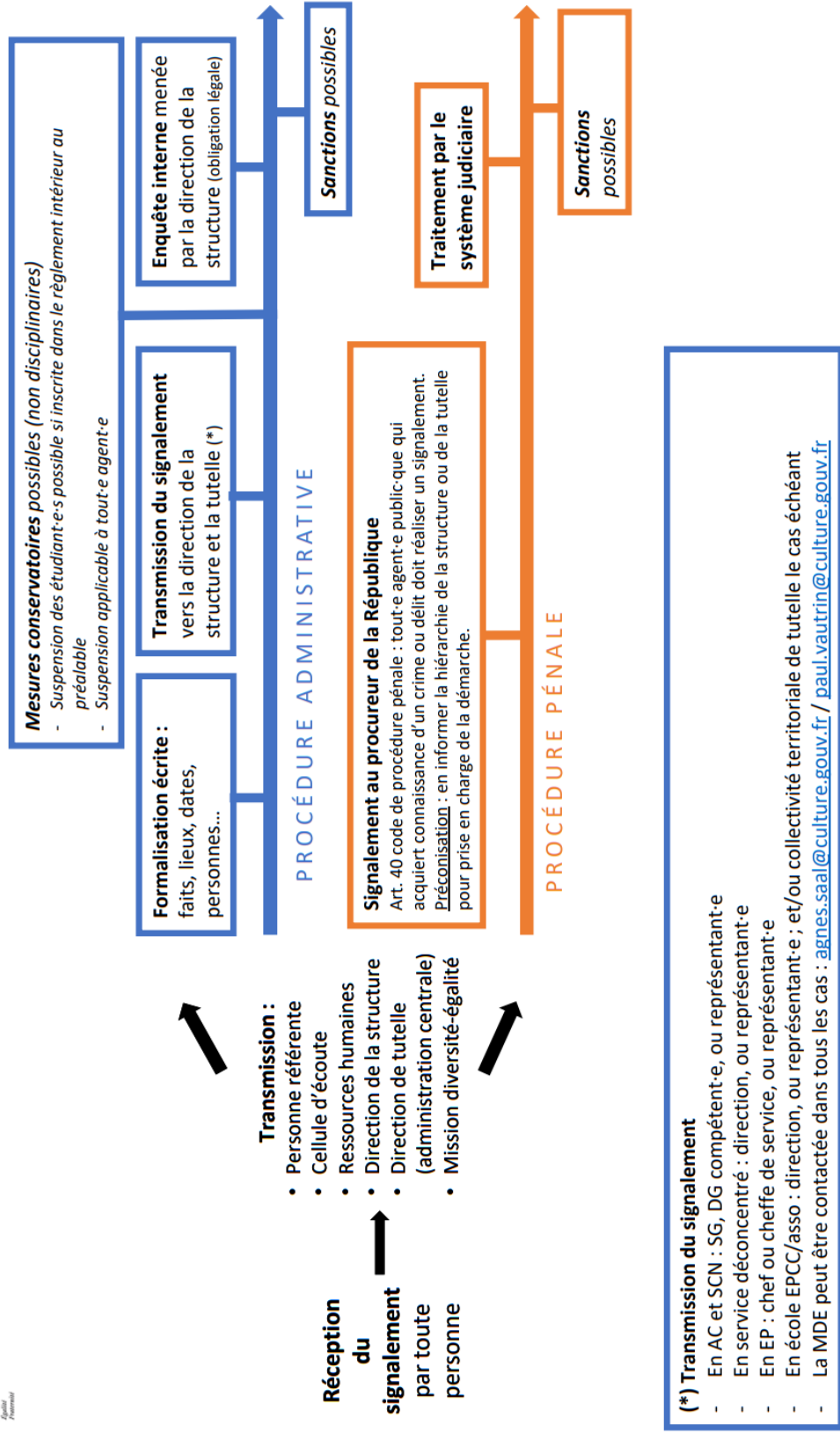
Sanctions encourues en fonction des violences sexuelles et sexistes :



Procédure de prise en charge du signalement :



Procédures de traitement des signalements des cas de violences et harcèlement sexistes et sexuels



C. Les acteurs·trices du dispositif de signalement

1. En interne

De nombreuses ressources internes peuvent être mobilisées afin d'accompagner voir d'orienter vers des professionnels de santé les victimes, témoins voir, selon les situations, les personnes mis en cause dans les violences, le harcèlement ou la discrimination.

Cependant il peut arriver que pour différentes raisons, vous ne souhaitiez pas vous confier à l'une des personnes mentionnées ci-après. Dans tous les cas, il est important de se confier à une tierce personne, interne ou externe à l'établissement. Il est possible de s'adresser à une personne de confiance qui peut être un-e autre membre du personnel ou autre étudiant-e.

Les référents-es égalité et de proximité :

Référente égalité : Pauline Florent : pauline.florent@esa-n.info

Référents-es de proximité :

Elodie Lefebvre (site de Dunkerque) : elodie.lefebvre@esa-n.info - Sonia Aghbache et Yann Hamey (site de Tourcoing) : sonia.aghbache@esa-n.info - yann.hamey@esa-n.info

Pour les agents-es :

- Les représentants-es du personnel peuvent accompagner les victimes de violences dans leurs démarches administratives et procédurales.
- Le-La médecin de prévention, l'infirmier-ère en santé au travail, le-la psychologue du travail ou l'assistant-e social (pour les agents-es) :
Ils-Elles peuvent apporter un soutien psychologique aux victimes de violences, une écoute et les orienter vers d'autres services, personnes ou instances compétentes pour traiter de tels agissements.
Le-La médecin de prévention peut également intervenir afin de sauvegarder la santé de l'agent-e en déclarant une inaptitude lorsque le maintien de l'agent-e à son poste est gravement préjudiciable à sa santé et en proposant également tout aménagement qu'il juge nécessaire à la préservation de la santé de l'agent-e. Dans ce cadre, l'employeur-se devra tenir compte des préconisations du-de la médecin de prévention.

Pour les étudiants-es :

- Les psychologues universitaires :
Ils-Elles peuvent apporter un soutien psychologique aux victimes de violences, une écoute et les orienter vers d'autres services, personnes ou instances compétentes pour traiter de tels agissements.
- Les assistants-es de service social du Crous.

2. En externe

- La cellule d'alerte et d'écoute du ministère de la culture :
ALLODISCRIM-ALLOSEXISM
numéro vert 0800 10 27 46
culture.allodiscrim@orange.fr
culture.allosexism@orange.fr
- Les associations de lutte contre les violences et le harcèlement :
Il existe un grand nombre d'associations de lutte contre les violences et le harcèlement qui peuvent accompagner les victimes tant en leur apportant un soutien qu'en les aidant dans leurs démarches, et ce à titre gratuit.
- Les services du·de la *Défenseur·e des droits* :
Le·La Défenseur·e des droits est compétent·e pour assister les victimes de harcèlement ou discrimination, lequel·laquelle peut :
1/ enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place),
2/ procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale,
3/ faire des recommandations,
4/ présenter des observations devant les juridictions saisies.
[Lien pour saisir le Défenseur des droits](#)
- Les autorités de police et de gendarmerie :
Un portail de signalement gratuit, anonyme et disponible 24h/24, 7 jours sur 7, est mis en place pour les victimes de discrimination, de violences sexuelles ou sexistes. Ce portail assure un accueil personnalisé et adapté par un·e policier·ère ou un·e gendarme. La discussion interactive instantanée via tchat permet un échange individualisé avec un·e policier·ère ou un·e gendarme spécifiquement formé·e à la prise en charge des victimes de violences sexuelles et sexistes.
[Portail de signalement aux autorités de police et de gendarmerie](#)
- Le·La procureur·e de la République :
Il·Elle peut être saisi·e par la victime. La direction de l'Esä peut également signaler ces faits au·à la procureur·e de la République si elle se porte partie civile.

Sitographie

[Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors](#)

[Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

[Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)

[Article L4121-1 du Code du travail](#)

[Article L1142-2-1 du Code du travail](#)

[Article L1153-1 du Code du travail](#)

[Article 621-1 du Code pénal](#)

[Article 222-32 du Code pénal](#)

[Article L1153-1 du Code du travail](#)

[Article 222-22 du Code pénal](#)

[Article 222-23 du Code pénal](#)

[Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)

[Article L311-6 du code des relations entre le public et l'administration](#)