

Charte à destination des communautés de l'
ensa.m sur la qualité relationnelle, préventions et
luttres contre les harcèlements, discriminations et
violences sexistes et sexuelles

Préambule

L'École Nationale Supérieure d'Architecture de Marseille (Établissement Public Administratif) affirme son engagement à garantir à l'ensemble de ses usagers et de ses personnels un environnement d'étude, de travail, de recherche et de vie collective respectueux de la dignité de chacun, exempt de toute forme de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissement sexiste ou de violence sexiste et sexuelle.

La présente charte s'inscrit dans le cadre des principes d'égalité, de respect de la dignité humaine et de protection de l'intégrité physique et psychique des personnes, tels qu'ils résultent notamment du Code pénal, de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations, du Code général de la fonction publique et du Code de l'éducation.

Elle rappelle que le harcèlement sexuel, le harcèlement moral, les discriminations, les agissements sexistes, les outrages sexistes et sexuels, ainsi que tout comportement humiliant, dégradant ou violent sont prohibés par la loi et contraires aux valeurs du service public. Ces faits peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires, administratives et pénales, y compris lorsqu'ils surviennent dans le cadre d'enseignements, d'encadrements pédagogiques, de stages, de voyages d'études, d'activités associatives, d'événements festifs ou sur les réseaux sociaux.

Les normes sociales, les sensibilités et les cadres juridiques relatifs à ces questions ont évolué au cours des dernières décennies. Des comportements autrefois tolérés peuvent aujourd'hui être constitutifs d'infractions ou de manquements graves. Dans ce contexte, l'ensemble des membres de la communauté (personnels, administratifs, enseignants, intervenants extérieurs et étudiants) est invité à inscrire ses pratiques dans ces évolutions, à interroger ses représentations et à adopter des comportements conformes aux exigences actuelles de respect, d'égalité et de consentement.

Les différences de parcours, de formation ou de contexte ne sauraient faire obstacle à l'application des normes en vigueur ni à l'exigence d'un comportement respectueux et exemplaire au sein de l'établissement.

L'ENSA Marseille rappelle que la liberté pédagogique, la liberté d'expression, la convivialité étudiante, la transmission et le débat ne sauraient en aucun cas justifier des comportements portant atteinte à la dignité, à l'égalité de traitement, au consentement ou à la sécurité des personnes.

Cette charte a pour but d'accompagner l'évolution nécessaire des pratiques et des mentalités, dans le respect du droit en vigueur et des missions du service public de l'enseignement supérieur. Elle a également pour objet de prévenir ces situations, de favoriser leur signalement, de garantir l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des personnes concernées, et de rappeler la responsabilité collective de l'ensemble de la communauté dans la construction d'un cadre d'étude et de travail sûr, inclusif et respectueux.

1- Objet et rappel des textes de lois.

1.1 Objet de la charte

La présente charte a pour objet de prévenir, de lutter contre et de sanctionner les agissements sexistes, les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au sein de l'École nationale supérieure d'architecture de Marseille. Elle vise à garantir à l'ensemble des usagers et usagères et des personnels un environnement d'étude, de travail et de vie respectueux, inclusif et exempt de toute forme de violence ou de discrimination.

Elle affirme l'engagement de l'établissement à :

- Protéger les personnes victimes ou témoins,
- Prévenir les situations à risque,
- Accompagner les signalements,
- Promouvoir une culture de l'égalité et du respect.

La présente charte complète le règlement des études et le règlement intérieur de l'établissement. Elle ne s'y substitue pas et s'applique sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1.2 Rappel des textes de référence

La présente charte s'inscrit dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, notamment :

- Le Code pénal (notamment les dispositions relatives aux violences, au harcèlement sexuel et aux discriminations),
- Le Code du travail (harcèlement moral et sexuel),
- Le Code de l'éducation,
- La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations,
- La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel,
- La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- Les circulaires relatives à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur,
- Les engagements du ministère de la Culture en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.
- **Arrêté du 13 juin 2022**

Ces textes définissent et prohibent notamment :

- Les discriminations directes et indirectes,
- Le harcèlement moral,
- Les agissements sexistes,

- Le harcèlement sexuel,
- Les violences sexuelles.

Tout comportement relevant de ces qualifications est interdit au sein de l'établissement et peut faire l'objet de sanctions disciplinaires et/ou pénales.

1.3 Cadres d'application

La présente charte s'applique à l'ensemble des membres de la communauté de l'établissement :

- Etudiants et Etudiantes
- Enseignants et Enseignantes
- Personnels administratifs et techniques,
- Intervenants et Intervenantes extérieurs,
- Partenaires et structures associées.

Elle s'applique dans tous les contextes liés à la vie de l'école, y compris hors-les-murs, dès lors qu'un lien existe avec l'établissement.

Enseignements et encadrements pédagogiques

La charte s'applique à l'ensemble des situations pédagogiques :

- Cours, studios, ateliers de projet,
- Jurys, corrections, rendus,
- Encadrements individuels ou collectifs.

Elle implique une vigilance particulière quant aux relations pédagogiques, marquées par des rapports d'autorité, afin de prévenir toute situation d'abus, de pression ou de comportement inapproprié.

Stages et situations professionnelles

La charte s'applique aux stages, alternances et toute situation professionnelle liée à la formation.

L'établissement veille, dans la mesure de ses moyens :

- À informer les étudiants et étudiantes de leurs droits,
- À prévenir les situations à risque,
- À accompagner les signalements, y compris lorsque les faits se déroulent hors de l'établissement.

Voyages d'études

La charte s'applique aux déplacements organisés dans le cadre pédagogique (voyages d'études, workshops, séminaires).

Ces situations impliquent :

- Une responsabilité accrue des encadrants et encadrantes

- Une attention particulière aux conditions d'hébergement, de déplacement et de vie collective,
- La prévention des comportements à risque (notamment en contexte festif).

Activités associatives

La charte s'applique à l'ensemble des activités associatives reconnues ou organisées dans le cadre de l'école.

Les associations étudiantes s'engagent à :

- Prévenir les comportements sexistes et les violences sexuelles,
- Proscrire toute pratique humiliante, discriminante ou dégradante,
- Veiller à des conditions d'accueil et de participation respectueuses de toutes et tous,
- Être attentives aux situations de vulnérabilité.

Communication et réseaux sociaux

La charte s'applique à toute forme de communication liée à l'établissement, y compris sur les réseaux sociaux.

Sont notamment concernés :

- Les contenus diffusés par les étudiants et étudiantes, personnels ou associations,
- Les groupes de discussion liés à la vie de l'école,
- Les supports de communication officiels ou informels.

Tout propos ou contenu à caractère sexiste, discriminatoire, humiliant ou violent est prohibé, y compris lorsqu'il est diffusé en ligne.

1.3 Définitions juridiques et sanctions

La notion de consentement

La loi reconnaît comme une agression sexuelle « tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur » ([article 222-22 du code pénal](#)). Tout acte bucco-génital, bucco-anal et tout acte de pénétration non consenti constitue un viol ([article 222-23 du code pénal](#)).

Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

La contrainte suppose l'existence de pressions physiques ou morales. **La menace** peut être le fait pour l'auteur d'annoncer des représailles en cas de refus de la victime. Il y a recours à **la surprise** lorsque par exemple la victime était inconsciente, endormie ou sous l'emprise d'alcool ou de substances psychoactives.

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral est un **délit** ([Articles 222-33-2 à 222-33-2-3 du code pénal](#)) puni d'une peine pouvant aller jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.

Propos ou comportements répétés ayant 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.

Exemples : Des insultes, des humiliations en public ou des brimades constituent des faits de harcèlement, rabaisser publiquement une personne, propos dévalorisants ou humiliants, isolement d'une personne, surcharge, consignes contradictoires, sanctions injustifiées.

Les discriminations

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques ou morales sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ([article 222-33-2 à 222-33-2-2 du code pénale](#)).

Exemples : Faire une remarque sur l'origine réel ou supposé d'un prénom ou nom de famille, refuser un stage à une personne en raison de ses origines, isoler ou exclure une personne en fonction de son handicap, dévaloriser le travail d'une personne en fonction de son genre, réduire une personne à ses origines ou à son genre....

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel ([article 222-33 du code pénal](#)) est un **délit**.

Il est défini comme "le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à **connotation sexuelle ou sexiste** 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 recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."

Attention : Il y a répétition à partir de deux faits. Peu importe le délai écoulé entre les deux.

Exemples : Faire un commentaire sur le physique d'une personne qui ne l'a pas demandé, insister après un refus ou une absence de réponse, prendre un refus pour de la timidité, suivre une personne qui ne répond pas ou témoigne d'un refus d'échanger, menacer une personne ou faire du chantage pour qu'elle accepte des avances, inciter à la nudité après un refus ou une absence de réponse. Des réactions ou commentaires sur la vie privée des autres, même s'ils paraissent anodins, peuvent déboucher sur du harcèlement.

L'exhibition sexuelle

L'exhibition sexuelle ([article 222-32 du code pénal](#)) est un **délit**.

Elle est définie par le code pénal comme le fait d'imposer « à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé ».

La peine encourue est d'**1 an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende**.

Exemples : Montrer son sexe à quelqu'un par surprise, se masturber dans l'espace public...

Les agressions sexuelles

Les agressions sexuelles (articles [222-27 à 222-31](#) du code pénal) sont des **délits**.

Elles sont définies comme « *tout acte sexuel* ». Il peut s'agir par exemple de contact ou d'attouchement de nature sexuelle.

Constitue également une agression sexuelle « le fait d'imposer à une personne par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte » ([article 222-22-2 du code pénal](#)).

Un contact physique non consenti, sur la bouche, les seins, les fesses, le sexe ou l'intérieur des cuisses est une agression sexuelle.

La peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Elle est augmentée jusqu'à 7 ou 10 ans d'emprisonnement lorsque l'agression est commise avec une ou plusieurs [circonstances aggravantes](#)

Exemples : Toucher, pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti, embrasser une personne par surprise ou contre son gré, frotter ses parties intimes contre quelqu'un...

Le viol est un **crime** ([article 222-23 à 222-26 du code pénal](#)).

Il est défini par le code pénal comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital ou bucco-anal commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise. » Tout acte de pénétration sexuelle est visé : buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt, par un objet.

La peine encourue est de 15 ans de réclusion criminelle. Elle est de 20 ans de réclusion criminelle si le viol est commis avec une ou plusieurs [circonstances aggravantes](#)

Exemples : Fellation forcée, pénétration forcée, cunnilingus forcé.

2. Les engagements de la communauté de travail.

La présente charte est portée par la direction de l'ENSA Marseille et par l'ensemble de la communauté de l'établissement. Elle est diffusée à chaque début d'année auprès des étudiants et des personnels, et est accessible en permanence sur l'espace numérique de l'école.

Elle fait l'objet d'une présentation orale lors des réunions de rentrée, des journées d'intégration et des temps de formation continue des personnels.

Pour les enseignants et encadrants :

- Veiller à la neutralité et au respect du cadre dans les corrections, jurys et encadrements individuels,
- Ne pas user de la relation d'autorité pédagogique à des fins de pression, d'humiliation ou d'obtention d'avantages,
- Être attentif aux signaux de mal-être chez les étudiants et orienter vers les ressources disponibles,
- S'abstenir de tout commentaire à caractère sexiste, personnel ou discriminatoire.

Pour les étudiants :

- Respecter la dignité de chacun dans tous les espaces de l'école, y compris lors des activités associatives et festives,
- Oser signaler, pour soi-même ou pour un pair ou une paire, sans crainte de représailles,
- Se rappeler que la solidarité entre pairs est une ressource essentielle.

Pour l'ensemble de la communauté :

- Ne pas rester spectateur passif d'une situation problématique,

- Adopter une posture de témoin actif : nommer ce qui se passe, soutenir la victime, alerter si nécessaire.

Je soussigné(e)..... (NOM Prénom)

En qualité de.....(étudiant / personnel enseignant/administratif)

Atteste avoir lu et pris connaissance de la présente charte, à adhérer aux engagements définis, à respecter les règles de vivre ensemble de la communauté et à condamner toutes formes de harcèlement, de discrimination et de violences sexistes et sexuelles au sein de l'école nationale supérieure d'architecture de Marseille.

Je comprends qu'en cas de non-respect de cette charte, des sanctions pourront être prises à mon encontre en accord avec la réglementation applicable au sein de l'École.

Lu et approuvé le...../...../..... à.....

Signature :

Annexe 1 : Dispositifs de luttres, d'écoutes et d'accompagnements au sein de l'ensa.m

1.1 Dispositifs internes à destination des étudiants ou des étudiantes

L'ensa.m dispose désormais d'un dispositif interne de lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels à destination des étudiants et des étudiantes. Ce dispositif comporte deux temps d'intervention distincts :

- **Cellule d'écoute** : première écoute, orientation et accompagnement des victimes et/ou témoins
- **Dispositif d'analyse et de traitement** : analyse, enquête et sanctionne

NB : Ce dispositif interne est **indépendant d'une enquête de police** mais **Indépendamment de la procédure administrative, en cas de crimes ou de délits**, il convient d'informer "sans délai" le procureur de la République (article 40).

- **Je suis étudiant ou étudiante victime ou témoin de VHSS, qui contacter ?**

La cellule d'écoute peut être contactée par e-mail : ecoute.vhss@marseille.archi.fr ou en direct avec les membres de la cellule.

La cellule d'écoute est composée de deux membres du personnel administratif sur la base du volontariat :

Béatrice LE GRAND, Adjointe à la bibliothèque IMVT

Camille GOIRAND-MORE, Chargée de la vie étudiante, C315

La cellule d'écoute s'engage à apporter une réponse **sous 24 heures** (hors fermeture de l'Ecole).

Le rôle de la cellule d'écoute est en premier lieu **d'écouter, d'informer et d'orienter** les victimes et/ou les témoins vers les services compétents. La cellule d'écoute peut aussi vous **accompagner** dans une procédure interne ou externe à l'Ecole.

- **Je suis étudiant ou étudiante et je souhaite être écouté**

Après votre prise de contact, la cellule vous proposera un entretien confidentiel. Il s'agit d'un espace d'échange libre et sans jugement. Vous pouvez venir seul ou accompagné. Toutes problématiques peuvent être discutées.

Lors de votre entretien avec la cellule d'écoute une **note synthétique confidentielle** sera rédigée afin d'assurer le meilleur suivi possible. Une fois la note rédigée, elle sera

envoyée à la victime qui pourra valider ou non le contenu. **Cette note restera confidentielle si aucun signalement n'est effectué.**

Votre identité ne sera communiquée qu'avec votre accord ou en cas de danger grave et imminent.

- **Je suis étudiant ou étudiante et je souhaite faire un signalement**

Un signalement peut être effectué à la seule initiative de la victime (sauf en cas de crimes ou de délits). Si la victime souhaite faire un signalement, elle devra **remplir une fiche signalement** avec la cellule d'écoute. Cette fiche, accompagnée de la note synthétique, sera alors **transmise à la direction** qui pourra entreprendre la procédure d'analyse et de traitement des faits. Dès lors qu'un signalement est effectué, **votre identité sera transmise à la direction.**

La procédure de signalement est interne à l'école et totalement indépendante d'un dépôt de plainte à la police et d'une procédure judiciaire (hors délit ou crime).

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

Dès lors qu'un signalement est effectué, la cellule d'écoute transmet toutes les informations en sa possession (fiche signalement, note synthétique) à la Direction qui mettra en place le dispositif d'analyse et de traitement du signalement.

Le dispositif d'analyse et de traitement est mis en place par la Directrice de l'ensa.m, Anne Bourgon, la directrice des études, Perrine Vacher et la responsable des ressources humaines, Camille Madinier.

La direction réceptionne les fiches de signalements transmises par la cellule d'écoute.

La direction assume ensuite la responsabilité du traitement du signalement :

- Mettre la victime en sécurité (le cas échéant, en prenant les mesures conservatoires nécessaires, à l'encontre de l'agresseur présumé, pendant et après l'instruction du signalement)
- Intervenir auprès de l'auteur des agissements pour les faire cesser (courrier de rappel, convocation...)
- Désigne les personnes ou le service en charge de l'instruction pour engager une enquête interne et évaluer la criticité de la situation.
- Mettre en place un accompagnement du collectif de travail de la victime affectés par la situation.
- Accompagner et communiquer avec la victime tout au long de la procédure.

- **Je suis enseignant ou membre du personnel administratif victime ou témoin, qui contacter ?**

Après de n'importe quelle personne référente ou membre de l'administration, tels que :

- Le supérieur hiérarchique ou N+2

- Un représentant du personnel
 - La responsable des ressources humaines, Camille Madinier
 - Le conseiller de prévention, Yannick Sady
 - L'assistante de service social, Laure Luyssen
 - Le médecin du travail, Héloïse de Romanet, ou personnel infirmier
 - L'inspecteur santé et sécurité au travail, Agnès Lebreton
 - Toute autre personne au sein de l'administration (resp pédagogiques)
- **Je suis membre du personnel enseignant ou administratif et je souhaite faire un signalement**

Selon l'arrêté du 13 juin 2022, relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045979730> , un signalement peut être effectué auprès de n'importe quel membre de l'administration.

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

Dès lors qu'un signalement est effectué, la personne qui l'a recueilli transmet toutes les informations en sa possession (fiche signalement, note synthétique) à la Direction qui mettra en place le dispositif d'analyse et de traitement du signalement.

Le dispositif d'analyse et de traitement est mis en place par la Directrice de l'ensa.m, Anne Bourgon.

La direction réceptionne les fiches de signalements transmises par la cellule d'écoute.

La direction assume ensuite la responsabilité du traitement du signalement :

1.2 Dispositif interne à destination du personnel enseignant et administratif

- Mettre la victime en sécurité (le cas échéant, en prenant les mesures conservatoires nécessaires, à l'encontre de l'agresseur présumé, pendant et après l'instruction du signalement)
- Intervenir auprès de l'auteur des agissements pour les faire cesser (courrier de rappel, convocation...)
- Désigner les personnes ou le service en charge de l'instruction pour engager une enquête interne et évaluer la criticité de la situation.
- Mettre en place un accompagnement du collectif de travail de la victime affectés par la situation.
- Accompagner et communiquer avec la victime tout au long de la procédure.

1.3 Dispositif externe du Ministère de la Culture à destination de l'ensemble des communautés

Le ministère de la Culture a mis en place une plateforme, gérée par Concept RSE qui s'adresse aux personnels des établissements publics nationaux du ministère de la culture et des services à compétence nationale, ainsi qu'aux étudiantes et étudiants de toutes les écoles de l'enseignement supérieur culture, nationales comme territoriales.

Elle propose un traitement des signalements par des juristes et oriente vers une écoute assurée par des psychologues.

Par téléphone - 08 01 90 59 10 (du lundi au vendredi de 9h à 13h)

Par mail – signalement-culture@conceptrse.fr

En ligne - Plateforme conceptrse.fr/signalement-culture (le code d'accès à rappeler : 1959)