

Charte du CNSAD-PSL

Les principes généraux

- Chacune et chacun, au sein de l'établissement, et lors des procédures de recrutement de toutes natures, pour y travailler ou y étudier, doit être traité dans un souci constant d'équité, quelle que soit son origine sociale, géographique, son apparence physique, son état de santé, son handicap, sa religion, son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, son identité sexuelle, ses orientations sexuelles, son identité de genre, ainsi que son expression de genre.
- Les éléments de naissance, comme le choix ou le refus d'une identité liée au sexe de naissance, doivent être respectés, et ne sauraient représenter sur aucun plan, l'ensemble de l'identité d'une personne.
- L'identité sexuelle d'une personne, comme son orientation sexuelle, comme sa couleur de peau, ne sauraient par ailleurs déterminer l'ensemble de son identité artistique et restreindre les propositions pédagogiques qui lui sont faites.
- Le répertoire classique français et étranger, comme le répertoire contemporain, doivent être librement réinterrogés à l'aune des trois principes précédents, et ne sauraient représenter une norme éternellement reproductible des relations Femmes/Hommes, de la place de la femme dans la société comme dans la représentation théâtrale. De même, l'origine sociale des personnes, comme leurs particularités physiques ou leur couleur de peau, ne sauraient déterminer leur capacité à remplir telle ou telle tâche, pas plus qu'à interpréter tel ou tel rôle. La notion d'emploi est définitivement abolie.
- Toute personne discriminée, victime de violence sexuelle, de harcèlement, ou mise en difficulté, même de manière apparemment anodine sur ces mêmes sujets par qui que ce soit au sein de l'école doit trouver écoute, assistance, et information auprès d'une ou plusieurs personnes référentes identifiées. Ce ou ces référentes ou référents doivent se situer dans une zone d'impartialité, de discrétion, et de respect des souhaits de la personne entendue. Il doit être porté une attention réelle et sérieuse aux violences qui relèvent de l'humour déplacé, du sous-entendu, ou de la pression sexuelle implicite.

Le personnel, les enseignantes ou enseignants permanents ou ponctuels, et les étudiantes ou étudiants, ont droit à une information complète et mise à jour sur les structures d'aide, les numéros d'appel, les dispositifs de tout ordre pouvant les accompagner dans leurs difficultés ou leur réflexion sur ces sujets.

A ce titre, **une cellule d'écoute, de traitement et d'alerte** est ouverte à l'ensemble des personnels et étudiantes ou étudiants de l'école.

A compter du 8 octobre 2022, il s'agit de la société Concept RSE (qui succède à ALLODISCRIM). Elle est joignable :

- par téléphone au **numéro vert 0800 190 59 10** du lundi au vendredi de 9h à 13h ;
- par message électronique à l'adresse : **signalement-culture@conceptrse.fr**

- via l'adresse <https://conceptrse.fr/signalement-culture/>
- ou en flashant le QR code



- par courrier à l'adresse : Cabinet Concept RSE - Pôle tertiaire ECO WORK- 2 ZI Chartreuse Guiers - 38380 Entre-deux-Guiers

Le code d'accès à rappeler : 1959

Ce dispositif est complété par la cellule d'écoute et de veille (CEV) de l'Université PSL accessible à l'adresse suivante : cev@psl.eu.

Toute personne étant amenée à étudier, travailler, enseigner dans l'établissement signera la présente charte.

Ce document fera l'objet de mises à jour autant que de besoin.

Les actions

(Se référer également au plan d'action égalité et diversité validé lors du conseil d'administration en date du 30 juin 2021)

Représentation

Le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique-PSL persévèrera dans sa politique de parité au sein de toutes ses instances, consultatives ou décisionnaires et de ses jurys de recrutement.

Le personnel

Le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique-PSL persévèrera dans son attention au caractère non discriminant des procédures de recrutement et de la politique salariale de l'établissement, et à l'égalité de l'accès aux offres de formation continue ainsi qu'aux possibilités d'évolution de carrière.

Une attention particulière sera portée à la féminisation du service technique, plus particulièrement dans les fonctions historiquement plus masculines.

Le Conservatoire continuera de porter une attention bienveillante aux situations familiales et à leur articulation avec la vie professionnelle. Il sera à l'écoute, lorsque la nature des postes le permet, des demandes du personnel à exercer le télétravail.

Le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique-PSL désignera chaque année des personnes référentes prévention des discriminations, au sein du personnel de l'école, après concertation des agents concernés.

Le ou la responsable des ressources humaines veillera à la bonne information des personnels comme indiqué dans les principes. Plus largement, la coordination de l'ensemble des questions d'égalité et de discrimination relèveront de sa responsabilité.

Les enseignantes ou enseignants et intervenantes ou intervenants pédagogiques

Le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique-PSL s'assurera d'une égale représentation des femmes et des hommes dans le corps professoral. S'agissant des artistes invitées ou invités et des auteurs ou autrices, il s'assurera de ne pas reproduire au sein de l'établissement la prédominance actuelle des hommes dans ces activités au sein du Théâtre Français.

Il diffusera et encouragera les enseignantes ou enseignants à suivre les formations en vue de lutter contre les stéréotypes sexistes, les discriminations et les violences de toute nature.

La direction des études, directement en lien avec les enseignantes ou enseignants, instaurera un dialogue régulier, notamment au sein du Conseil des études, sur l'avancée des mentalités au sein de l'école sur ces questions, notamment celle des évolutions de la pédagogie qu'entraîne la disparition des notions d'emplois. Ce service veillera à ce que l'école reste dans un dialogue actif autour des questions de

société, parmi lesquelles l'égalité Femmes/Hommes tiendra une place de premier rang.

Le Concours d'entrée en 1^{er} cycle

Le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique-PSL poursuivra son recrutement strictement paritaire.

Il propose aux candidates et candidats un document d'inscription dans lequel en lieu et place de « Homme » et « Femme » seront proposées trois possibilités : « Femme » « Homme » et « Non Binaire ».

Les rubriques « père et mère » sont remplacés par le terme générique « parent ».

Les étudiantes et étudiants

Le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique-PSL identifiera chaque année, sur la base du volontariat, une ou plusieurs personnes référentes prévention des discriminations parmi l'ensemble des élèves. Ces personnes rendront compte de leurs observations à la ou au responsable des ressources humaines.

Les étudiantes et étudiants pourront demander à rencontrer la référente ou le référent pour une simple interrogation, un doute, une question, un renseignement. Si des situations condamnables apparaissent, la ou le responsable des ressources humaines devra (avec l'accord de l'élève) faire part des faits à la direction des études qui en fera elle-même part à la directrice ou au directeur de l'établissement. La personne, quelle qu'elle soit, qui se sera rendue coupable de violence physique ou verbale avérée s'exposera à une procédure disciplinaire. Un soin particulier doit être porté par la direction des études à l'accompagnement de la plaignante ou du plaignant si des sanctions sont envisagées à l'égard de la ou des personnes qu'il a désignée(s) comme problématiques. Dans le cas de faits moins graves mais qui ne sauraient être considérés comme anodins, un dialogue s'engagera sous la responsabilité des mêmes personnes.

Une information précise et régulièrement mise à jour sera mise en place par la direction des études en direction des étudiantes et étudiants sur les structures d'aide et de conseil pour les personnes harcelées ou discriminées. Cette information sera diffusée sous forme d'affichage (avec l'aide active du service de la communication et de celui de l'accueil), de mails (par la direction des études), et au sein des premiers dialogues avec les élèves lors de leur arrivée dans l'école. Elle sera intégrée au « Livret de l'élève ».

Le Conservatoire continuera d'encourager les vocations féminines pour les futurs postes à responsabilité que sont la mise en scène et l'écriture, voire la direction de lieux et la création de festivals. Les trajets des élèves du cursus « Jouer et mettre en scène » et les doctorantes et doctorants du programme SACRe seront accompagnés dans le souci d'analyser et de dépasser les éventuels problèmes de légitimité rencontrés par ces personnes, pour des raisons de genre, d'origine sociale et géographique, ou de couleur de peau. La ou le responsable du cursus « Jouer et mettre en scène » comme la directrice ou le directeur de la recherche au Conservatoire seront responsables du suivi de ces questions pour ces cursus.

Le planning sera repensé de manière à laisser le temps aux étudiantes et étudiants d'échanger régulièrement, accompagnés ou non, sur ces questions de société. Une salle sera réservée les jours dits, à cet effet.

L'école

Le rapport d'activité annuel - présenté en CA - inclura une annexe réunissant l'ensemble des statistiques sur les élèves, les enseignantes ou enseignants, les personnels administratifs et techniques.

L'école, dans son fonctionnement comme dans ses propositions pédagogiques et artistiques, visera une exemplarité au rayonnement européen et international sur ces questions. Les projets menés en particulier avec le réseau européen E:UTSA et portés par le Conservatoire, incluront une réflexion systématique sur l'égalité, les violences faites aux femmes, la discrimination au sein des entreprises artistiques, et les moyens actifs d'agir. Ces projets, comme ceux initiés à l'intérieur de l'école, seront conduits par la volonté d'accompagner une nouvelle représentation du Monde,

librement inspirée par la rencontre d'une génération avec des artistes choisis pour le talent pédagogique et artistique, mais aussi leur capacité à entendre et rendre compte d'une révolution des représentations dont le Théâtre Français a besoin.

GUIDE DE PRÉVENTION ET PROCÉDURES

La direction du CNSAD-PSL est engagée dans une démarche de prévention des agissements sexistes, des violences sexistes ou sexuelles ainsi que tous comportements ou propos discriminatoires, et toutes formes de harcèlements.

Au sein de l'établissement, des personnes sont là pour vous accompagner sur ce sujet.

- La direction de l'établissement a pour responsabilité de prévenir et de traiter les violences. Lorsque la direction est alertée d'une situation pouvant s'apparenter à des abus ou des actes répréhensibles, elle a pour obligation de diligenter une enquête disciplinaire pour établir la véracité des faits et, le cas échéant, de mettre en sécurité la personne se présentant comme victime le temps de l'enquête, et de sanctionner la personne mise en cause.
- L'ensemble du personnel permanent, les cheffes et chefs de service, et les intervenantes et intervenants ont pour responsabilité de protéger les personnes qu'elles et ils encadrent, les étudiantes et étudiants, les stagiaires, les apprenties et apprentis, les bénévoles... Lorsqu'un membre du personnel est alerté d'une situation pouvant s'apparenter à des agissements répréhensibles (cf. définition ci-après), elle ou il a pour obligation de signaler les faits à la direction.
- Les étudiantes et étudiants, stagiaires, bénévoles sont invités à informer la direction de faits qui s'exerceraient dans le cadre de cours, stages, masterclass, ateliers ou encore tournages, pouvant s'apparenter à des actes répréhensibles. Il en est de même pour tout fait qui se déroulerait en dehors de l'établissement ou dans le cadre d'une activité qui ne serait pas organisée sous la responsabilité du CNSAD-PSL mais dont une personne liée au Conservatoire sera partie prenante (ex : soirées ...).
- Chacune et chacun d'entre nous peut donc agir contre les discriminations, les violences morales ou sexuelles, notamment en intervenant lorsque nous en sommes témoins,

en accueillant la parole des victimes et en les orientant vers les bons interlocutrices et interlocuteurs

Le document suivant présente les définitions des discriminations, des violences morales, sexistes ou sexuelles et détaille la procédure interne permettant de traiter ces situations en interne.

[AVERTISSEMENT]

Ce document décrit des faits de discriminations, des violences morales sexistes ou sexuelles et donne plusieurs exemples. La lecture de ce type de texte peut générer des émotions négatives (tristesse, stress, colère, etc.). Si vous le souhaitez, il est possible d'être accompagné et d'en parler à une des personnes référentes.

1. Identifier les agissements répréhensibles

Les discriminations, violences, morales, sexistes ou sexuelles sont interdites par la loi, elles sont passibles de sanctions disciplinaires et, suivant les cas, pénales. Vous trouverez ci-dessous les définitions légales des différentes formes de violences.

Agissement sexiste

Article L1142-2-1 du Code du travail et article 6 bis de la loi Le Pors de 1983.

« 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 ».

Peine encourue :

- Sanctions disciplinaires.

Outrage sexiste

Article 621-1 du Code pénal

« 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 ».

Peine encourue :

- Au pénal : l'outrage sexiste est une infraction qui peut être puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 750 euros.
- Sanctions disciplinaires

Exemples : « *Encore une qui a ses règles...* », « *Il n'y a que les mecs qui sont bons machinos, les filles ce n'est pas la peine* », « *D'habitude les filles n'ont pas la réponse sur des questions techniques...* »

Harcèlement discriminatoire

LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

« Tout agissement lié à [un motif prohibé], 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 »

Peine encourue :

- Au pénal : il n'existe pas, dans le Code pénal, d'infraction de harcèlement discriminatoire. De ce fait, les magistrats sont contraints d'opérer un choix quant au fondement des poursuites. La discrimination (articles 225-1 et 2 du Code pénal) étant plus sévèrement sanctionnée que le harcèlement moral (article 222-33-2), le Défenseur des droits estime que cette caractérisation doit être privilégiée en vertu du principe selon lequel les faits doivent être réprimés sous leur plus haute expression pénale. Soit 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.
- Sanctions disciplinaires

Exemples : « *Ça va, fais pas ta tapette !* », « *Tu reprends du gâteau ? T'as pas assez de bourrelets ?* »,

Les critères de discriminations selon la loi :

Activités syndicales / Âge / Apparence physique / Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race / Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français / Caractéristiques génétiques / Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée/Domiciliation bancaire / État de santé/ Grossesse /Handicap / Identité de genre / Lieu de résidence / Mœurs / Nom / Opinions philosophiques / Opinions politiques / Orientation sexuelle / Origine/ Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique/ Perte d'autonomie/ Sexe / Situation de famille

Injure

Article 29, loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse

« Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure. »

Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.

L'injure publique est une injure pouvant être entendue ou lue par un public. Les propos tenus sur un réseau social peuvent aussi être considérés comme une injure publique.

L'injure non publique est celle qui est soit adressée par son auteur/autrice à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente (par exemple, dans un SMS), soit prononcée par son auteur/autrice devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts, en la présence ou en l'absence de la victime.

Peine encourue :

- Au pénal : de 38€ d'amende (injure non publique) à 1 an d'emprisonnement et 45 000€ d'amende (injure publique à caractère sexiste ou discriminatoire)
- Sanctions disciplinaires

Exemples : "Salope", "Sale PD", "Espèce de bougnoule" « fais pas ton feu »

Exhibition sexuelle

Article 222-32 du Code pénal

« 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 ».

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.

Peine encourue :

- Au pénal : 1 an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende
- Sanctions disciplinaires

Exemples : envoi de dick pic (photo d'organes sexuels) ou exhibition de son sexe

Harcèlement moral

Article 222-33-2-2 du Code pénal

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Peine encourue :

- Au pénal : de 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende (en cas d'ITT inférieures à 8 jours) à 10 ans d'emprisonnement et à 150 000 € d'amende (lorsque le harcèlement a conduit la victime à se suicider ou à tenter de se suicider)
- Sanctions disciplinaires

Exemples : humiliations, cris répétés, sanctions injustifiées, rétrogradation, mise à l'écart..

Harcèlement sexuel

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

Article 222-33 du Code pénal

« Nul 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/autrice des faits ou au profit d'un tiers ».

Peine encourue :

- Au pénal : de 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende (en cas de circonstance aggravante)
- Sanctions disciplinaires

Exemples : Mimer un acte sexuel avec un objet plusieurs fois sur le plateau

Harcèlement environnemental (jurisprudence)

Depuis 2017, le fait de tenir dans un open-space des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel. « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ». Décision de la Cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017.

Peine encourue :

- Au pénal : de 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende (en cas de circonstance aggravante)
- Sanctions disciplinaires

Exemples : « X, elle a des gros seins ! », « Tu le trouves baisable ? »

Agression sexuelle

Article 222-22 du Code pénal

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. ». Les zones du corps concernées par les agressions sexuelles sont : la bouche, la poitrine, le sexe, les fesses et l'intérieur des cuisses.

Peine encourue :

- Au pénal : 5 ans à 10 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende
- Sanctions disciplinaires

Exemples : *main aux fesses, baiser forcé*

Viol

Article 222-23 du code pénal

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'autrice ou l'auteur, par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

Peine encourue :

- Au pénal : de 15 ans de réclusion criminelle à perpétuité
- Sanctions disciplinaires

Exemples : *rapport sexuel imposé, fellation forcée*

2. Je suis victime, témoin ou j'ai eu connaissance de violences, de faits répréhensibles.

Cette partie vise à vous donner toutes les informations utiles si vous êtes témoin ou victime de violences.

Étudiante, étudiant, stagiaire, bénévole, personnel enseignant, administratif ou technique,
je suis ou j'ai été victime de violences, de faits répréhensibles

En cas de danger immédiat ou d'urgence, contactez les forces de l'ordre : appelez le 17 ou envoyez un SMS au 114.

Vous n'êtes pas responsable des violences que vous subissez. Le CNSAD-PSL a la responsabilité de garantir la santé et la sécurité de toutes les personnes qui étudient ou travaillent en son sein. Il s'agit notamment de mettre en sécurité la victime, de faire cesser ces faits et de sanctionner les autrices ou auteurs si les faits sont avérés.

Nous vous encourageons à signaler tout fait de violence au Conservatoire afin que vous soyez mise ou mis en sécurité, que les faits puissent cesser et que la personne responsable des violences soit, le cas échéant sanctionnée.

En interne, vous pouvez vous adresser à plusieurs personnes :

Les référentes et référents suivants sont à votre disposition au sein du CNSAD-PSL pour toute question :

- **Les référentes et référents égalité :**
Elliot Marès -*personnel et responsable prévention des discriminations* (elliot.mares@cnsad.psl.eu)
Walid Caïd, *promotion 2023, référent égalité* (walid.caid@cnsad.psl.eu)
Nicolas Fleury, *personnel, référent égalité* (nicolas.fleury@cnsad.psl.eu),
Olek Guillaume, *promotion 2023, référent égalité* (olek.guillaume@cnsad.psl.eu)
Violette Grimaud, *promotion 2025, référente égalité* (violette.grimaud@cnsad.psl.eu)
Rita Benmannana, *promotion 2025, référente égalité* (rita.benmannana@cnsad.psl.eu)
- **La directrice du CNSAD-PSL :** (claire.lasne-darcueil@cnsad.psl.eu)

En externe, vous pouvez vous adresser à plusieurs organismes :

- **La cellule d'alerte du ministère de la Culture**
signalement-culture@concepstrse.fr

Cette cellule est anonyme vis-à-vis de l'Établissement et confidentielle (vos interlocutrices et interlocuteurs sont des avocats et avocates).

L'établissement n'est pas informé de votre démarche. Vous serez dans un premier temps rappelé par une avocate ou un avocat. Dans un second temps, vous pourrez avoir accès à des psychologues spécialisés qui vous soutiendront, lors de séances conduites par téléphone. Avec l'accord de la personne opérant le signalement, la cellule peut contacter l'Établissement pour obtenir davantage d'informations si nécessaire.

Contact : Dans tous les cas, mentionner le code employeur (pour les agents) ou code entité abonnée (pour les étudiantes et étudiants) : 1959

Par téléphone : Au numéro vert gratuit 08 01 90 59 10

Heures ouvrables : du lundi au vendredi de 9h à 13h

Par le site internet : <https://conceptrse.fr/signalement-culture/>

Par courriel : signalement-culture@conceptrse.fr

Par QR code



Par courrier : Écrire à : Cabinet Concept RSE - Pôle tertiaire ECO WORK- 2 ZI Chartreuse Guiers - 38380 Entre-deux-Guiers

- **La cellule d'écoute et de veille de l'Université PSL** offre un espace de parole et d'informations. Elle a pour mission de faciliter le signalement des situations de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement, de bizutage et de discrimination. Elle n'a pas fonction disciplinaire et ne peut formuler de sanctions. Toute prise de contact fera l'objet d'une première réponse sous 7 jours ouvrés. En cas de signalement, un groupe d'écoute sera constitué, en concertation avec la personne effectuant le signalement, dans les semaines suivantes. Ce groupe aura pour objectif d'écouter et d'orienter la personne, puis le cas échéant de saisir son signalement. Une fois saisie, la cellule d'écoute et de veille se réunira et rendra un avis indicatif sur les suites à donner, puis accompagnera la personne vers d'éventuelles démarches. S'il est estimé que la situation présentée doit faire l'objet d'un suivi disciplinaire, votre interlocutrice ou interlocuteur vous orientera et vous assistera dans les démarches.

Contact : Dans tous les cas, vous pouvez écrire à l'adresse courriel suivante cev@psl.eu. Retrouvez tous les informations sur <https://psl.eu/cellule-ecoute>.

Numéros d'urgences :

- Violences sexistes et sexuelles : 3919-17
- Harcèlement et bizutage : 3020-116 006
- Violences numériques : 3018

Autres numéros d'écoute et accompagnement :

- Fil santé jeune : 0 800 235 236
- Nightline : 01 88 32 12 32

Lorsque vous êtes victime de violences, faits répréhensibles, vous pouvez également porter plainte. Pour rappel, un policier n'a pas le droit de refuser votre plainte (article 15-3 du code de procédure pénale).

Pour déposer une plainte, vous pouvez vous adresser à un commissariat ou une gendarmerie (le commissariat le plus proche du CNSAD-PSL se trouve : 14bis rue Chauchat 75009 Paris ou envoyer directement un courrier au Procureur de la République. Vous devrez alors adresser ce courrier par voie postale en lettre recommandée au tribunal judiciaire rattaché au lieu des faits.

*Étudiante, étudiant, stagiaire, bénévole,
je suis témoin de violences, de faits répréhensibles.*

Si les violences, faits répréhensibles, ont lieu en votre présence, vous pouvez vous tourner vers la personne victime et vous assurer qu'elle va bien. Vous pouvez, si vous êtes en sécurité, vous adresser à l'autrice ou l'auteur, des propos en lui indiquant que ce qu'elle ou il, vient de dire n'est ni tolérable, ni toléré.

N'hésitez pas à vous référer à la partie "Identifier" de ce Guide Pratique, qui vous permet de nommer les faits de manière appropriée.

Vous pouvez ensuite proposer à la personne victime de l'accompagner dans ses démarches.

Vous signalez ensuite les faits soit à l'une des référentes ou l'un des référents, soit en utilisant le mail de signalement de la cellule du ministère de la Culture (Concept RSE) ou celui de la cellule écoute et veille de PSL.
(Voir plus loin comment effectuer un signalement)

*Membre du personnel enseignant, administratif ou technique,
je suis témoin de violences, de faits répréhensibles.*

S'il s'agit d'agissement sexiste, d'injure ou de discrimination :

Vous devez faire cesser la situation immédiatement en rappelant à la personne autrice des agissements ou propos le cadre légal et **l'interdiction qui en découle.**

Vous signalez ensuite les faits soit au responsable prévention des discriminations soit à la cheffe ou au chef de service qui reportera les faits. Ce type de comportement peut nécessiter **un simple recadrage** ou entraîner **des sanctions disciplinaires.**

Si les faits constituent des violences pouvant s'apparenter à du harcèlement moral, harcèlement sexuel ou sexiste, exhibition sexuelle, agression sexuelle, tentative de viol ou viol :

Vous devez immédiatement signaler les faits à la police ou à la gendarmerie, au responsable prévention des discriminations ou à la Direction. **La responsabilité de l'établissement est de mettre en sécurité la victime, de protéger les témoins, de faire cesser ces faits et de sanctionner les autrices ou auteurs si les faits sont avérés.**

*Étudiante, étudiant, stagiaire, bénévole, membre du personnel enseignant,
administratif ou technique,
je recueille une parole.*

Il n'est pas facile d'alerter et raconter ce qui nous est arrivé ou ce dont nous avons été témoin. Et il n'est pas toujours facile de recueillir la parole d'une victime.

Aussi, lorsqu'une personne vous rapporte des faits pouvant s'apparenter à des **faits répréhensibles ou des abus**, voici quelques éléments sur la façon dont vous pouvez accueillir sa parole.

CE QUE VOUS POUVEZ LUI DIRE :

« Tu as bien fait de venir me voir, c'est courageux »
« Ce que tu me décris pourrait s'apparenter à (...). Ce que tu me racontes est grave et interdit »
« Tu n'es pas responsable de ces violences »
« Nous allons trouver de l'aide. Je peux t'aider »

CE QU'IL FAUT ÉVITER DE DIRE :

« Tu es sûre que ça s'est passé comme ça ? »
« Tu es trop sensible, ce n'est pas si grave »
« Elle était pas un peu courte ta jupe ? »
« T'avais pas qu'à le regarder comme ça »
« Je connais bien cette personne, ce n'est pas possible ce que tu racontes. »
« Je pense qu'il faut mieux éviter d'en parler, cela te poserait des problèmes. »

IMPORTANT :

C'est souvent un réflexe lorsque des faits de cette nature sont reportés de vouloir agir de la sorte : « Je vais aller voir ... et lui dire d'arrêter ».

Dans ce cas, n'essayez pas de régler le problème individuellement. Les faits doivent être signalés pour pouvoir être traités conformément à la loi.

Vous pouvez lui proposer de prendre contact avec le responsable prévention des discriminations ou, un des référents égalité (la liste à la fin du document), la Direction du CNSAD-PSL ou encore l'une des cellules d'écoute. Cette cellule est anonyme et confidentielle, le Conservatoire n'est pas informé de votre démarche.

Vous pouvez lui rappeler qu'elle a le droit de porter plainte.

Vous pouvez également l'orienter vers la médecine préventive, la médecine du travail, ou un membre du corps médical à l'extérieur de l'établissement ainsi que vers des associations spécialisées (dont la liste figure à la fin du document).

IMPORTANT -

Toutes les personnes du CNSAD-PSL (étudiantes, étudiants, stagiaires, bénévoles...) peuvent signaler les situations **de violences, faits répréhensibles** à la direction ou aux référents égalité.

Si vous êtes membre du personnel, cheffe ou chef de service, membre du personnel, c'est une obligation.

Comment faire le signalement ?

Le signalement prend la forme d'un mail qui doit être envoyé à l'un des référents

Exemple : Signalement de faits qu'une victime m'a rapporté

Objet du mail : SIGNALEMENT

Corps du mail :

Bonjour,

J'ai reçu / je me suis entretenu.e ce jour avec [NOM DE LA VICTIME PRÉSUMÉE] (*) dans [LIEU] à [HEURE].

[VICTIME PRÉSUMÉE] me dit que : « tels faits lui sont arrivés tel jour à telle heure dans tel lieu devant telles personnes dans tel contexte... »

[Ici, vous retranscrivez exactement les paroles de la victime présumée en reprenant vos notes ; les faits rapportés peuvent concerner un événement en dehors de l'enceinte du Conservatoire, ou dans le cadre d'une activité qui n'est pas organisée par le Conservatoire, dès lors que l'interaction met en cause une personne relevant du CNSAD-PSL].

[VICTIME PRÉSUMÉE] me désigne le cas échéant la personne autrice présumée des faits.

[VICTIME PRÉSUMÉE] me dit que d'autres personnes étaient présentes et pourraient témoigner de ces faits : noter les noms et coordonnées des témoins éventuels.

[VICTIME PRÉSUMÉE] est joignable à [COORDONNÉES DE LA PERSONNE]

Je me tiens à votre disposition pour les éventuelles suites de ce signalement.

Bien cordialement,

[VOS COORDONNÉES]

(*) **Remarque** : Le nom de la victime, si elle le souhaite, peut **ne pas être révélé dans le signalement**. Dans ce cas, la personne qui a reçu le signalement le fait remonter à la direction ou à une personne référente en ne nommant pas la personne victime. Il pourra cependant être nécessaire à un stade ultérieur que la victime soit reçue en entretien.

(**) **Remarque** : **L'autrice ou l'auteur du signalement** (qu'elle ou il soit témoin, victime, ou qu'elle ou il ait recueilli la parole d'une victime) peut lui-même exceptionnellement vouloir **rester anonyme et ne pas vouloir donner son nom** ; cependant si ce signalement met en cause nommément les agissements répréhensibles d'une personne, pour que la direction du Conservatoire puisse agir, la personne qui aura émis le signalement sera sollicitée par retour de mail en vue de se faire connaître ainsi que tous les témoins cités. Ils seront reçus en entretien pour éclaircir le cas échéant la situation rapportée **en toute confidentialité**.

A retenir : le Conservatoire, via les personnes qui reçoivent les signalements, met tout en œuvre, en respectant la confidentialité et en agissant avec respect et bienveillance, pour que témoins et victimes puissent contribuer à faire émerger la vérité et faire cesser ces actes, en confiance et sans se sentir eux-mêmes en danger.

Questions relatives au signalement

Et si la personne victime ne veut pas signaler ?

Dans ce cas, vous envoyez un signalement en ne donnant pas l'identité de la personne victime. La direction du CNSAD-PSL pourra décider, si les faits s'apparentent à du harcèlement ou à une agression, de déclencher une enquête interne. Dans ce cas, la personne victime sera entendue parmi d'autres. Le fait qu'elle ait été à l'origine du premier signalement pourra rester confidentiel.

Et si les faits ont lieu en dehors de l'établissement ?

L'établissement est responsable de garantir la santé et la sécurité dans tous les lieux où les personnes se retrouvent en raison de leurs études ou de leur travail. Un stage, un déplacement professionnel, un pot de départ à la retraite : tout fait de violence ayant lieu dans ce cadre doit être signalé pour être traité par l'établissement. Si les faits ont lieu dans un cadre extérieur au Conservatoire, mais que l'autrice ou l'auteur est membre du personnel ou étudiante, étudiant ou vous estimez que l'autrice ou l'auteur des violences peut représenter un danger pour des étudiantes ou étudiants, des membres du personnel, vous devez signaler les faits à la direction de l'établissement.

Y a-t-il une prescription ?

Non, vous pouvez signaler des faits qui se sont déroulés récemment ou il y a plusieurs années. Il est important de signaler tout fait, même ancien.

Qui sera informé du signalement ?

La personne en charge de la prévention des discriminations ainsi que la directrice. Qu'il soit fait en ligne ou de vive voix, la directrice sera informée, dans les plus brefs délais, du signalement.

Je crains des mesures à mon encontre par la suite.

Les personnes qui signalent sont protégées par le droit : aucun personnel, aucune étudiante ou aucun étudiant, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (Art. L1153-3 du Code du travail). Il en est de même pour des faits de harcèlement moral (Art. L1152-2) et d'agissements discriminatoires (L.1132-3 du Code du travail).

Vous avez un doute sur le comportement à adopter, une question pour savoir identifier les faits ? Vous pouvez contacter le responsable prévention des discriminations du CNSAD-PSL, ou l'une des personnes référentes ou l'un des cellules d'écoute préservant l'anonymat de la personne qui a témoigné.

3. Traitement du signalement _ Enquête

Accusé réception du signalement

Une fois le signalement reçu par l'établissement, l'une des personnes référentes **accuse réception du signalement.**

- Si c'est un signalement écrit reçu via mail, un accusé de réception est adressé par mail et invite la personne à un premier entretien.
- Si c'est un signalement oral, la personne sera invitée à formaliser, si elle le souhaite, son signalement par écrit.

Analyse des faits

Un premier échange (entretien) a lieu avec l'autrice ou l'auteur du signalement pour recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement.

Si l'autrice ou l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec la victime présumée est également souhaitable afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits.

Le responsable prévention des discriminations ou la direction saisissent le cas échéant la cellule du ministère de la Culture (Concept RSE) pour les aider à analyser la situation.

A l'issue de l'analyse, l'établissement va choisir une réaction adaptée en fonction de la gravité des faits.

- Si les faits peuvent s'apparenter à un agissement sexiste ou une injure à caractère discriminatoire, la direction du Conservatoire peut proposer un **entretien de recadrage** pour rappeler la loi à l'autrice ou l'auteur des propos ou agissements, et l'informer des conséquences s'il ou elle recommence.

Si l'autrice ou l'auteur des faits est un personnel permanent ou temporaire (vacataire ou intermittent):

L'entretien de recadrage est réalisé par le responsable RH accompagné de la cheffe ou du chef de service dont relève le personnel.

Si c'est une étudiante ou un étudiant :

L'entretien de recadrage est réalisé par le Directeur des études, accompagné le cas échéant du responsable prévention des discriminations.

La personne à l'origine du signalement est informée que le dossier a été traité et qu'une action a été menée.

- Pour des faits pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel, ou moral, ou à une agression sexuelle, la direction de l'établissement diligente une **enquête.**

Cette enquête impartiale doit permettre d'établir la réalité des faits et, le cas échéant, de sanctionner l'autrice ou l'auteur des faits. **Le Conservatoire garantit la confidentialité de l'identité des victimes, des témoins ayant pris part à l'enquête ainsi que les autrices ou auteurs présumés des faits.**

Il peut être **recommandé de prendre des mesures conservatoires d'urgence**, procédures qui n'ont pas de caractère disciplinaire lorsque les faits présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité, seront prises sans attendre l'aboutissement de l'enquête, si les premiers éléments recueillis démontrent par exemple l'impossibilité de maintenir l'agent présumé fautif au sein du service au regard de la nécessité de protection des agents du service.

En outre, si à l'issue de l'enquête, les faits sont établis, la Directrice, en tant que dirigeante d'un EPA est dans l'obligation, en tant qu'agente publique et dès qu'elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions d'un crime ou d'un délit, d'en aviser le procureur de la République (Article 40 du code de **procédure** pénale).

Pour des questions de rapidité, d'impartialité et d'expertise, l'enquête pourra être confiée au dispositif mis à disposition par le ministère de la Culture (avec Concept RSE)

Si l'enquête est conduite en interne. Elle sera alors menée par des personnes du CNSAD-PSL : la secrétaire générale, le responsable prévention des discriminations, l'assistante prévention ainsi qu'une représentante ou un représentant du personnel. Ces personnes pourront décider d'être accompagnées, selon les situations :

- Du directeur des études si une étudiante ou un étudiant, un personnel enseignant est concerné ;
- D'une représentante ou d'un représentant du personnel qui aura été désignée par son syndicat ;
- D'une ou un référent égalité ;
- Du médecin de prévention ou de l'inspectrice ou inspecteur santé sécurité au travail ;

Si le signalement est effectué par une représentante ou un représentant du personnel, l'enquête est menée conjointement avec la représentante ou le représentant du personnel.

L'enquête a pour objet d'établir la réalité des faits et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause. L'organisation de l'enquête devra fixer la liste des personnes à recevoir en entretien, les modalités du relevé et partage des témoignages, le guide pour mener les entretiens.

Elle est menée avec **la plus grande discrétion** pour protéger l'ensemble des personnes impliquées ; les informations dévoilées au cours de celle-ci resteront strictement **confidentielles** en dehors des personnes impliquées dans l'enquête : les personnes en charge de l'enquête et celles qui sont auditionnées sont ainsi tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci. Il leur est demandé la plus grande discrétion.

Le principe est aussi de faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable. Ces entretiens seront conduits dans le plus grand respect des personnes, avec bienveillance, en évitant de créer un contexte intimidant. C'est la raison pour laquelle, le nombre de personnes qui recevront les personnes en entretien sera limité à deux personnes.

L'enquête consiste d'abord en plusieurs entretiens avec des personnes ayant pu être victimes, témoins ou ayant des informations sur le comportement de la personne mise en cause.

A minima, sont auditionnés dans un entretien individuel :

- la personne à l'origine du signalement (si différent de la victime présumée) ;
- la victime présumée ;
- les témoins ;
- les responsables hiérarchiques directes et directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou par la personne mise en cause ;
- la ou les personnes en cause.

Chaque personne entendue peut être accompagnée d'une personne de l'établissement de son choix. Les personnes en charge de l'enquête peuvent la refuser si elles estiment que cela peut nuire au bon déroulé de l'enquête.

Les personnes entendues dans ces entretiens sont protégées par le droit : aucun personnel, aucune étudiante ou étudiant, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (Art. L1153-3 du Code du travail). Il en est de même pour des faits de harcèlement moral (Art. L1152-2) et d'agissements discriminatoires (L.1132-3 du Code du Travail).

Chaque entretien donne lieu à un compte-rendu signé.

A l'issue des entretiens, un rapport d'enquête est rédigé ; ce rapport a vocation à rassembler l'ensemble des comptes rendus des auditions et de présenter les conclusions de l'enquête (les faits de harcèlement sexuel ou autres faits répréhensibles, sont-ils caractérisés ?).

Le rapport d'enquête signé par l'ensemble des membres de l'enquête interne est remis à la directrice, qui dispose du pouvoir disciplinaire et qui décidera de prendre les mesures qui s'imposent.

La CNSAD-PSL n'est pas tenue de transmettre le rapport d'enquête aux parties concernées (victime présumée et la personne mise en cause).

Les conclusions anonymisées du rapport d'enquête pourront être établies, si nécessaire

4. La procédure disciplinaire

Comment se déroule une procédure disciplinaire ?

La personne mise en cause reçoit un courrier en main propre ou en recommandé avec accusé de réception l'informant que des faits répréhensibles la mettant en cause ont été établis et qu'elle est convoquée à un entretien préalable à sanction disciplinaire.

La sanction disciplinaire à l'encontre de l'autrice ou de l'auteur, d'un harcèlement sexuel ou autre agissement répréhensible sera prononcée selon le principe commun à toute sanction, à savoir qu'elle doit être proportionnée à la faute commise.

Si la personne mise en cause est une étudiante ou un étudiant : déroulement et sanctions possibles

Sanctions disciplinaires et procédures pour les étudiantes et étudiants.

Toute injure, menace ou voie de fait à l'égard du personnel administratif, enseignant ou technique, des autres élèves, du public ou de toute autre personne peut, dans l'attente de la tenue d'une commission de discipline mentionnée aux articles 49 et 50, entraîner une exclusion provisoire immédiate prononcée par la directrice du Conservatoire. Il en est de même pour la détérioration volontaire de locaux ou de matériel, le détournement ou le vol de matériel ou de documents.

Les professeures et professeurs ou les artistes invités en charge de stages, master class ou ateliers, dès que le comportement de l'élève le réclame en font part au directeur des études.

Toute étudiante ou tout étudiant ayant contrevenu aux règles inscrites dans le cadre du règlement des études ou bien ayant commis des faits répréhensibles pourra faire l'objet selon la gravité de la faute :

- d'un rappel à l'ordre ;
- d'un avertissement ;
- d'une exclusion temporaire ou définitive d'une partie du cursus ;
- d'une exclusion temporaire ou définitive de l'établissement.

Le rappel à l'ordre donne lieu à un rendez-vous avec la directrice et/ou le directeur des études.

Les avertissements sont prononcés par la directrice du Conservatoire ou le directeur des études.

L'exclusion temporaire ou définitive est prononcée par la directrice du Conservatoire après avis de la commission de discipline mentionnée aux articles 49 et 50.

Ces sanctions ne préjugent pas de procédures civiles ou pénales qui pourraient, selon les circonstances, être engagées par ailleurs.

La complicité d'infraction est également un motif de traduction en commission disciplinaire.

Composition de la commission :

La commission de discipline est composée de la directrice du Conservatoire, ou sa représentante ou son représentant, présidente, du directeur des études, de la secrétaire générale, des quatre professeures ou professeurs et des trois élèves titulaires élus pour siéger au conseil des études de l'établissement et,

éventuellement, avec voix consultative, d'un ou plusieurs autres professeurs ou professeurs de l'élève. La commission de discipline se déroule en présence d'une observatrice ou d'un observateur, représentant du ministère chargé de la Culture.

La commission ne peut valablement siéger que si la moitié de ses membres au moins est présente.

Saisine de la commission :

La commission de discipline est saisie par la directrice du Conservatoire qui en fixe la date.

La directrice convoque par courrier simple l'ensemble des membres de la commission en précisant les nom et qualité de l'élève convoqué ainsi que la nature des faits reprochés.

La directrice adresse un courrier de convocation recommandé avec demande d'avis de réception à l'élève concerné quinze jours au moins avant la date de la séance. Ce courrier mentionne la nature des faits qui lui sont reprochés et lui indique qu'elle ou il peut se faire assister par la personne de son choix.

Déroulement de la commission :

La commission instruit le dossier par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer.

En début de séance, la présidente ou le directeur des études expose les faits reprochés à l'intéressée ou l'intéressé, en sa présence et celle de la personne de son choix.

En cas d'absence injustifiée de l'intéressée ou l'intéressé, la commission peut néanmoins siéger.

Si la présidente de séance l'estime nécessaire, elle peut entendre des témoins extérieurs à la commission. Cette audition a lieu en présence de l'intéressée ou l'intéressé.

L'élève concerné, accompagné de la personne de son choix, doit être entendu et faire part de ses observations, si elle ou il en fait la demande. Elle ou il prend la parole en dernier.

Après que l'intéressée ou l'intéressé, la personne qui l'accompagne et les témoins se sont retirés, la présidente propose une délibération.

Nul ne peut délibérer s'il n'a pas assisté à la totalité de la séance.

Si plusieurs sanctions sont proposées au cours des délibérations, la plus forte est mise aux voix en premier.

Les décisions sont prises au scrutin secret à la majorité des présents.

Pour être appliquée, une sanction doit recueillir la majorité des voix.

La décision doit être motivée et la sanction ne prend effet qu'à compter du jour de sa notification à l'intéressée ou l'intéressé. Elle est signée par la présidente de la commission.

La notification est adressée à l'intéressée ou l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La décision doit mentionner les voies de recours et les délais selon lesquels la décision peut être contestée.

Les sanctions disciplinaires sont inscrites dans le dossier scolaire de l'intéressée ou l'intéressé.

Procès-verbal et voie de recours :

Il est tenu un procès-verbal de la séance qui ne doit pas faire mention des opinions exprimées pendant les délibérations.

Les membres de la commission de discipline sont tenus de respecter le secret de l'instruction et des délibérations.

Un appel des décisions de la commission de discipline du Conservatoire peut être formulé par l'intéressée ou l'intéressé devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, section disciplinaire, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'appel est suspensif de la décision de la commission de discipline du Conservatoire sauf si cette dernière a décidé que sa décision serait immédiatement exécutoire nonobstant appel

Pour toutes personnes payées à la tâche, vacataires ou intermittentes, il sera mis fin à ses fonctions

Si la personne mise en cause est un personnel du CNSAD-PSL: Sanctions possibles et déroulement de la procédure

Les faits en cause doivent être liés au comportement du personnel, et non à sa valeur professionnelle : des faits relevant de l'insuffisance professionnelle ne peuvent pas légalement justifier l'application d'une sanction disciplinaire.

En outre, pour qu'un acte puisse être considéré comme faute disciplinaire, il faut que la personne en soit reconnu responsable. Ainsi, les faits perpétrés par la personne qui, en raison de son état mental, n'est pas responsable de ses actes, ne peuvent pas légalement justifier une sanction disciplinaire.

L'agente ou l'agent public reste constamment assujetti aux obligations liées à son statut, même en dehors du service. C'est pourquoi des faits commis alors qu'il est en congé de maladie peuvent donner lieu à une procédure disciplinaire.

Pour la même raison, d'un point de vue général, la ou le fonctionnaire peut être sanctionné pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions comme pour des faits touchant à sa vie privée.

Une faute disciplinaire peut en premier lieu être commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions (ex : obligation liée au devoir d'obéissance).

Par ailleurs, des faits commis en dehors du service peuvent également être considérés comme constitutifs d'une faute disciplinaire, et justifier ainsi qu'une sanction soit prise parce qu'ils sont incompatibles avec l'exercice d'une fonction publique ou ont un caractère grave et sont incompatibles avec les fonctions exercées ou ont porté atteinte à la réputation de son administration, etc.

Pour les personnels payés à la tâche (vacation, intermittence), il est mis fin à son engagement en fonction de la gravité des faits.

Sanctions disciplinaires pour les personnels contractuels en CDD ou CDI du CNSAD-PSL.

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet d'une des sanctions suivantes :

- Avertissement : Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Blâme : Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Exclusion temporaire de fonctions 3 jours maximum
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 6 mois maximum si vous êtes en CDD ou de 4 jours à 1 an maximum si vous êtes en CDI
- Licenciement sans préavis, ni indemnité

L'exclusion temporaire de fonctions est une période pendant laquelle la personne est exclue du service.

L'exclusion temporaire de fonctions est non rémunérée.

Elle peut être assortie d'un sursis : Dispense accordée à la personne ayant pour effet de ne pas l'exclure effectivement du service pour tout ou partie de la durée de la sanction disciplinaire infligée total ou partiel d'une durée maximale d'un mois si vous êtes en CDI.

En cas de nouvelle exclusion temporaire de fonctions au cours des 5 ans qui suivent la 1^{re} sanction, le sursis est révoqué c'est-à-dire que la 1^{re} période d'exclusion est appliquée.

Cette période est ramenée à 3 ans si la durée totale d'exclusion des 2 sanctions ne dépasse pas 3 jours.

Droits de l'agente ou l'agent poursuivi

Le personnel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes. Elle ou il est informé par lettre recommandée avec accusé de réception l'engagement des poursuites et est invité à venir consulter son dossier.

Quand l'administration réalise une enquête administrative en vue d'établir la réalité des faits reprochés à l'agente ou l'agent, le rapport établi à l'issue de cette enquête fait partie des pièces à communiquer à l'agent.

Si, lors de l'enquête, des auditions ont été réalisées, les procès-verbaux d'audition doivent aussi être communiqués sauf si cette communication porte gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

Le personnel poursuivi a également droit à l'assistance d'un ou plusieurs défenseuses ou défenseurs de son choix.

L'administration doit l'informer de ce droit.

Les pièces de son dossier individuel et les documents annexes doivent être numérotés.

Procédure disciplinaire

L'organe délibérateur en matière de sanction disciplinaire pour les personnels contractuels est la commission consultative paritaire (CCP).

Depuis 2022, il existe deux CCP compétentes, l'une pour les personnels contractuels enseignants, et une autre pour les personnels contractuels non-enseignants.

La procédure disciplinaire doit être engagée dans les 3 ans suivant le jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanction.

Le fait qu'une agente ou un agent soit en congé de maladie n'empêche pas l'administration d'engager une procédure disciplinaire à son égard.

L'avertissement et le blâme sont prononcés sans consultation préalable de la CCP.

L'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement, sans préavis ni indemnité, ne peuvent être prononcés qu'après consultation de la CCP.

La CCP est saisie par un rapport de l'administration qui indique les faits reprochés à l'agente ou l'agent et les circonstances précises dans lesquelles ils se sont produits, la qualification de la faute et la sanction envisagée.

L'agente ou l'agent est convoqué devant le conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La convocation doit mentionner les griefs.

L'agente ou l'agent peut demander le report à une seule reprise.

Tout témoin peut demander à être assisté d'une tierce personne de son choix, s'elle ou il s'estime victime de discrimination ou de harcèlement sexuel ou moral de la part de l'agent poursuivi. Cela vaut quels que soient les faits reprochés à la personne.

La décision de sanction doit être motivée.

Recours gracieux ou contentieux

La décision de sanction peut faire l'objet, dans les 2 mois suivant la date de sa notification d'un recours gracieux et/ou hiérarchique et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

En cas de recours gracieux ou hiérarchique, le délai de 2 mois pour saisir le tribunal administratif est suspendu jusqu'à la notification de la décision de l'administration.

La sanction reste immédiatement applicable même si la personne fait un recours.

Sanctions disciplinaires pour les personnels titulaires de la fonction publique d'Etat.

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet d'une des sanctions suivantes :

1er groupe :

- Avertissement : Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Blâme : Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif

2ème groupe :

- Radiation du tableau d'avancement :
- Abaissement d'échelon
- Exclusion temporaire de fonctions (durée max. 15 jours)
- Déplacement d'office

3ème groupe :

- Rétrogradation
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans

4ème groupe :

- Mise à la retraite

Droits de l'agent(e) ou l'agent poursuivi

Le personnel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes. Elle ou il est informé par lettre recommandée avec accusé de réception l'engagement des poursuites et est invité à venir consulter son dossier.

Quand l'administration réalise une enquête administrative en vue d'établir la réalité des faits reprochés à l'agent(e) ou l'agent, le rapport établi à l'issue de cette enquête fait partie des pièces à communiquer à l'agent.

Si, lors de l'enquête, des auditions ont été réalisées, les procès-verbaux d'audition doivent aussi être communiqués sauf si cette communication porte gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné.

Le personnel poursuivi a également droit à l'assistance d'un ou plusieurs défenseuses ou défenseurs de son choix.

L'administration doit l'informer de ce droit.

Les pièces de son dossier individuel et les documents annexes doivent être numérotés.

Procédure disciplinaire

Le ministère de la Culture détient par principe le pouvoir disciplinaire sur l'ensemble des agent(e)s et agents fonctionnaires dont il est l'autorité de nomination.

L'organe délibérateur est la commission administrative paritaire (CAP). Il existe une CAP par catégorie (A,B,C) pour les personnels administratifs et technique ainsi qu'une CAP pour les personnels adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage.

L'avis de l'instance paritaire siégeant en conseil de discipline doit être obligatoirement recueilli lorsqu'est envisagée une sanction des deuxième, troisième ou quatrième groupes des échelles de sanctions. Toute mention d'une sanction disciplinaire du deuxième ou du troisième groupe est supprimée du dossier du fonctionnaire, sur sa demande auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire et à condition qu'une autre sanction ne soit pas intervenue pendant cette période.

La CAP est saisie par un rapport de l'administration qui indique les faits reprochés à l'agent(e) ou l'agent et les circonstances précises dans lesquelles ils se sont produits, la qualification de la faute et la sanction envisagée.

La ou le fonctionnaire est convoqué devant le conseil de discipline quinze jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La convocation doit mentionner les griefs.

L'agent(e) ou l'agent peut demander le report à une seule reprise.

Tout témoin peut demander à être assisté d'une tierce personne de son choix, s'elle ou il s'estime victime de discrimination ou de harcèlement sexuel ou moral de la part de l'agent poursuivi. Cela vaut quels que soient les faits reprochés à la personne.

La décision de sanction doit être motivée. La sanction est notifiée au fonctionnaire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre recommandée

ou l'arrêté de sanction précise au fonctionnaire les différentes voies de recours dont il dispose et les délais pour les mettre en oeuvre.

Recours gracieux ou contentieux

1- Dans les 2 mois suivant la date de sa notification, la sanction disciplinaire peut faire l'objet :

- d'un recours gracieux/hiérarchique auprès de l'autorité-même qui a pris la décision et/ou auprès de l'autorité supérieure qui dispose d'un pouvoir hiérarchique sur l'autorité décisionnelle. Possibilité pour ces autorités de maintenir, atténuer ou retirer la décision dans les conditions de droit commun.

- d'un recours contentieux devant le tribunal administratif, non suspensif.

2- Dans certaines situations, le fonctionnaire sanctionné peut saisir, dans le délai d'un mois à compter de la notification, la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. L'administration lors de la notification de la sanction communique à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État se trouvent réunies.

5. Les interlocutrices et interlocuteurs

En interne

Les référentes et référents suivants sont à votre disposition au sein du CNSAD-PSL pour toute question :

- **Les référentes et référents égalité :**
Elliot Marès -*personnel et responsable prévention des discriminations* (elliot.mares@cnsad.psl.eu)
Walid Caid, *promotion 2023, référent égalité* (walid.caid@cnsad.psl.eu)
Nicolas Fleury, *personnel, référent égalité* (nicolas.fleury@cnsad.psl.eu),
Olek Guillaume, *promotion 2023, référent égalité* (olek.guillaume@cnsad.psl.eu)
Violette Grimaud, *promotion 2025, référente égalité* (violette.grimaud@cnsad.psl.eu)
Rita Benmannana, *promotion 2025, référente égalité* (rita.benmannana@cnsad.psl.eu)
- **La directrice du CNSAD-PSL :** (claire.lasne-darcueil@cnsad.psl.eu)

À l'extérieur

- Les forces de l'ordre, pour déposer une plainte
(Adresse du commissariat le plus proche du CNSAD-PSL 14bis rue Chauchat 75009 Paris)
- La cellule d'écoute du ministère de la Culture au 08 01 90 59 10
- La cellule d'écoute et de veille de PSL à l'adresse mail cev@psl.eu
- Le défenseur des Droits au 09 69 39 00 00 ou via le formulaire de contact en ligne, www.defenseurdesdroits.fr
- Le 3919 - Numéro gratuit, anonyme et n'apparaissant pas sur les factures de téléphone. "Violence Femmes Info" constitue le numéro national de référence pour les femmes victimes de violences (conjugales, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, harcèlement...). Il propose une écoute, il informe et il oriente vers des dispositifs d'accompagnement et de prise en charge
- Le Collectif Féministe contre le Viol au 0 800 05 95 95, Numéro gratuit, anonyme et d'apparaissant pas sur les factures de téléphone
- CLASCHES - Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche www.clasches.fr
- L'AVFT - Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail - www.avft.org 01 45 84 24 24
- La Nightline Paris, cellule d'écoute animée par des étudiantes et étudiants bénévoles de 21h00 à 02h30, 01 88 32 12 32
- Services médicaux :
 - Pour les salariés, la médecine du travail : Thalie Santé - Tél : 01 42 60 06 77
 - Pour les étudiantes et étudiants :
 - le service de santé de PSL (médecins généralistes, psychologues, psychiatres) santeetudiante@psl.eu - Tél : 07 76 08 63 28
 - pour les urgences psychologiques : ppop@psl.eu
 - pour les téléconsultations : qare.fr

Guides et ressources

- ANEF, CLASCHES, CPED, « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements », 3ème édition, 2020
- Collectif NCNM, « Notre corps, nous-mêmes », éditions Hors d'atteinte, collection Faits & Idées, nouvelle édition 2020.
- Ministère du Travail, « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », 2019
- CFCV, Viols, agressions sexuelles : Faire valoir vos droits, éd. 2018.
- MIPROF, Kit « Une femme comme moi » sur les violences sexuelles au travail à destination des agents de la fonction publique, 2018
- AVFT, « Violences sexistes et sexuelles au travail : guide à l'attention des employeurs », 2e édition, 2015
- AVFT, « Violences sexistes et sexuelles au travail : faire valoir vos droits », 2e édition, 2011.