

Règlement de la cellule d'écoute et de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes de l'ebabx école supérieure des beaux-arts de Bordeaux

I.	OBJECTIFS	2
II.	PERSONNES CONCERNÉES	2
III.	ACTEURS DU DISPOSITIF	2
IV.	GARANTIES DÉONTOLOGIQUES	3
V.	ÉVALUATION DU DISPOSITIF	3
VI.	FORMULAIRE DE SIGNALEMENT EN LIGNE SUR www.ebabx.fr	4
VII.	MODALITÉS DE SAISINE DU DISPOSITIF INTERNE ET PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS	5
VIII.	RÉPONSES AUX QUESTIONS SUR LA PROCÉDURE	7
1.	Qui est destinataire du formulaire ?	7
2.	Qui peut l'utiliser ?	7
3.	Pour quelles situations ?	7
4.	Que se passe-t-il après le signalement ?	7
5.	L'alerte est-elle anonyme ?	7
6.	Comment seront exploitées les données ?	7
7.	Je ne souhaite pas (encore) saisir le dispositif, quelles alternatives ?	8
8.	Si mon signalement concerne une référence, comment cela se passe ?	8
—		
	ANNEXE 1 – CADRE RÉGLEMENTAIRE ET DÉFINITIONS	10
	ANNEXE 2 – NUMÉROS ET CONTACTS UTILES	12

I. OBJECTIFS

La cellule d'écoute et de signalement de l'ebabx est un dispositif de signalement interne qui a pour objectif de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (cadre réglementaire et définitions en Annexe 1) et, le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes et de traiter les faits signalés.

La cellule constitue un moyen d'action qui s'ajoute aux voies existantes :

- Les voies légales (article 40 du code de procédure pénale, saisine du Procureur de la République par la victime, etc.),
- Le recours hiérarchique pour les agents,
- Le droit de saisine des représentant·s du personnel et des représentant·s des étudiant·s,
- Une réclamation auprès du défenseur des droits ; institution indépendante de l'État ayant pour missions de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et de permettre l'égalité de tous·s dans l'accès aux droits.

II. PERSONNES CONCERNÉES

Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes victimes et/ou témoins des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes ayant eu lieu au sein de l'établissement ou dans le cadre des activités de l'ebabx, qu'ils soient :

- Étudiant·s
- Élèves des cours publics
- Agents permanents (tous les postes, y compris les membres de la direction)
- Agents recrutés pour des besoins temporaires (CDD et renforts ponctuels)
- Intervenants extérieurs et vacataires
- Stagiaires

III. ACTEURS DU DISPOSITIF

Les référent·s désigné·e par l'établissement sont :

- Axelle Blin Deguet, secrétaire des études, référent·e égalité et diversité
- Rachel Helvadjan, responsable des relations internationales
- Jean-Marie Le Besq, bibliothécaire

La personne référent·e égalité et diversité au sein de l'établissement est membre de droit de la cellule. La cellule peut comporter au maximum cinq personnes, issues du personnel de l'ebabx quelques soient le statut et la filière administrative de la personne. Chaque année, un appel à volontaires sera fait. Si plus de cinq volontaires se signalent auprès du/de la référent·e égalité et diversité, des élections seront organisées.

Les référent·s ont en charge la réception des signalements et leur suivi. Ils/elles sont des personnes ressources pour la communauté étudiante, les agents, tout personnel, vacataire ou permanent, sur les droits et le fonctionnement du dispositif.

Pour assurer cette mission, les référent·s ont suivi des formations spécifiques et sont en lien avec toute structure extérieure pouvant les accompagner dans leurs pratiques.

IV. GARANTIES DÉONTOLOGIQUES

Toutes les personnes impliquées dans la cellule d'écoute et de signalement sont astreintes à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Elles sont ainsi soumises à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont elles ont eu connaissance. Elles veillent également à préserver les données personnelles tel que prévu par la loi.

Les règles de confidentialité concernent à la fois les personnes accueillies et tous les tiers pouvant être concernés dans la limite de l'article 40 du code des procédures pénales selon lequel << toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs >>.

L'employeur a également l'obligation de préserver la santé mentale et physique des salariées, que ces dernières soient victimes ou mises en cause dans le cadre d'un signalement. Les référents de la cellule d'écoute et de signalement s'engagent à respecter le libre choix de la victime ainsi que la présomption d'innocence concernant les personnes mises en cause dans le cadre d'un signalement.

V. ÉVALUATION DU DISPOSITIF

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera établi et présenté au CST et au Conseil d'Administration de l'ebabx.

VI. FORMULAIRE DE SIGNALEMENT sur www.ebabx.fr

Les réponses sont recueillies de manière anonyme sur la boîte mail : cellule.ecoute@ebabx.fr à laquelle seuls les référents de la cellule d'écoute et de signalement ont accès.

Le formulaire ci-dessous vise à recueillir les informations permettant d'identifier rapidement la ou les personnes les plus adaptées pour répondre au signalement.

— Êtes-vous directement concernée par les faits ou faites-vous ce signalement pour une autre personne ?

.....

— Est-ce votre premier signalement pour ces faits ? ☐ Oui ☐ Non

— Choisissez la catégorie de faits la plus proche

(Optionnel : cela permet de choisir plus rapidement la ou les personnes les plus adaptées pour répondre à votre signalement)

☐ Discrimination ☐ Harcèlement et violence de tous types ☐ Autre

— Combien de fois la situation s'est-elle produite ?

(Optionnel : ces données nous permettent de sécuriser plus rapidement les lieux des faits)

☐ Une fois ☐ Deux fois ☐ Trois fois ☐ Davantage ☐ Ne se prononce pas

— Témoignage détaillé :

(Si possible, précisez les lieux et les dates précises)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

— Indiquez quels sont vos attentes et besoins vis-à-vis du dispositif : (Écoute, conseils juridiques, aide psy, etc.)

.....
.....

— Nature du signalement :

☐ Je veux avoir la possibilité d'être recontactée de manière confidentielle au numéro ou à l'adresse mail suivante :

☐ Je veux que mon signalement soit anonyme. Je renonce donc à être recontactée par l'établissement. J'accepte le fait qu'aucune action (accompagnement, procédure juridique...) ne pourra être mise en place.

VII. MODALITÉS DE SAISINE DU DISPOSITIF INTERNE ET PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

ÉTAPE 1 : DÉPÔT DU SIGNALEMENT

Un membre du personnel permanent ou non permanent (invitée ; remplaçant...), des étudiant·e·s ou élèves des cours publics est victime ou témoin d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste.

1.1 Saisine du dispositif interne

La saisine se fait par le renseignement du formulaire dédié en ligne sur le site à l'adresse : www.ebabx.fr
ou par message électronique en écrivant à : cellule.ecoute@ebabx.fr

ou par téléphone ou à l'occasion d'un rendez-vous auprès d'un référent signalement :

- Axelle Blin Deguet, secrétaire des études
a.blindeguet@ebabx.fr, 05 56 33 49 15
- Rachel Helvadjian, responsable des relations internationales
r.helvadjian@ebabx.fr, 05 56 33 60 44
- Jean-Marie Le Besq, bibliothécaire
jm.lebesq@ebabx.fr, 05 56 33 58 07

Le signalement peut également être effectué par courrier à l'adresse suivante :
Ebabx – Cellule d'écoute et de signalement – CONFIDENTIEL
A l'attention des référent·e·s
7 rue des Beaux-Arts
CS 72010
33088 Bordeaux cedex

Le signalement doit comporter :

- une description brève de la situation qui motive la saisine du dispositif
- les coordonnées de son auteur afin qu'il ou elle puisse être contactée par un référent

1.2 Accusé de réception

Un accusé de réception est généré par le ou la référent·e ayant réceptionné le signalement. Il comprend :

- la date de réception du courrier, de l'envoi électronique ou de l'appel téléphonique
- les coordonnées du/de la référent·e qui sera en charge du suivi du signalement (nom, adresse mail et numéro de téléphone)

ÉTAPE 2 : RECUEIL DU SIGNALEMENT PAR LES RÉFÉRENT·E·S

2.1 Premier échange téléphonique

Un référent·e prend contact par téléphone avec l'auteur ou l'autrice du signalement. Cet échange préalable permet :

- de vérifier avec l'auteur du signalement la bonne compréhension de la situation
- d'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si l'auteur du signalement est témoin
- d'informer l'auteur du signalement du fonctionnement du dispositif, notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité
- de recueillir l'accord écrit de l'auteur du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.

2.2 Entretien confidentiel

Après s'être assuré de l'accord de l'autrice du signalement et/ou de la victime, le ou la référent.e propose une date de rendez-vous dès que possible, éventuellement en présence d'une 2^e personne. Cet entretien se déroulera en présentiel, sauf exception et sur demande expresse d'un entretien à distance (par téléphone), dans un cadre confidentiel en présence de la victime ou du témoin, qui pourra se faire accompagner par un tiers si il ou elle le souhaite.

Il permet :

- de recueillir de façon neutre et confidentielle des informations factuelles et précises permettant de suspecter ou d'écarter l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement ou de violence sexuelle ou sexiste,
- d'informer la victime de ses droits, ainsi que sur les conséquences possibles en cas d'accusations proférées de mauvaise foi,
- d'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnements existants,
- de la conseiller sur la constitution de son dossier notamment sur la nécessité de réunir le cas échéant des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

L'entretien donne lieu à un compte-rendu que l'autrice du signalement relit.

ÉTAPE 3 : TRAITEMENT DU SIGNALEMENT PAR LES RÉFÉRENT.E.S

Les référent.e.s apprécient de façon collective sur la base du compte-rendu transmis par le ou la référent.e en charge du suivi du signalement si la situation relève d'une suspicion de violence, discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste.

SI NON : classement du signalement et information de l'autrice du signalement avec explications, éventuelle orientation vers des dispositifs adaptés

Si OUI :

La/le référent.e en charge du suivi, éventuellement accompagnée d'une autre référente reçoit individuellement toutes les personnes concernées par la situation, dans l'ordre suivant :

- 1) La ou les victimes
- 2) Les éventuels témoins
- 3) La ou les personnes présentées comme étant à l'origine des faits signalés ou présumées autrice des faits. Il lui/leur est présenté de manière neutre la situation et les actes qui lui/leur sont reprochés, afin qu'elle/elles puissent donner sa/leur version des faits.

Les personnes concernées pourront se faire accompagner par un tiers si elles le souhaitent.

L'ensemble des éléments recueillis sont analysés et un rapport confidentiel de synthèse est établi. Sur la base du rapport, les référents décident des suites à donner au signalement : transmission à la direction puis décision prise en interne ou recours externes, saisine du Conseil de Discipline, orientation vers les autorités compétentes, orientation vers un service d'accompagnement adapté, recours éventuel à la/au supérieur.e hiérarchique pour de la médiation...

ÉTAPE 4 : RETOURS À LA VICTIME ET AUX TIERS IMPLIQUÉS

L'autrice du signalement et tous les tiers impliqués sont informés des suites données au signalement (dans la limite des obligations en termes de discrétion et de confidentialité).

La Direction informe de la décision éventuellement prise par le Conseil de discipline.

ÉTAPE 5 : BILAN EN INTERNE

Un bilan du signalement est effectué entre le ou la référent.e en charge du suivi et les autres référents de la cellule d'écoute et de signalement.

VIII. RÉPONSES AUX QUESTIONS SUR LA PROCÉDURE

1. Qui est destinataire du formulaire ?

Le signalement est transmis aux référents de la cellule d'écoute.

Les référents sont chargés de faire appliquer la politique de l'établissement en matière de :

- Lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles, sexistes et homophobes, transphobes

- Lutte contre toute forme de discriminations

Après consultation du témoignage déposé, le ou la référent contacte la personne à l'origine du signalement pour un rendez-vous.

2. Qui peut l'utiliser ?

Toute personne ou groupe de personnes ayant été victime ou témoin de harcèlement moral ou sexuel, de violences sexuelles, sexistes, homophobes, transphobes ou de discriminations.

Le dispositif peut être saisi par tout membre du personnel, toute étudiant.e, tout.e élève des cours publics et toute intervenant.e extérieur.e.

3. Pour quelles situations ?

Les situations d'exposition au harcèlement moral*, sexuel** ou de discrimination*** déclenchant des troubles, du mal-être, de la souffrance ; aussi bien les situations collectives que les situations individuelles (cf. Annexe 1)

4. Que se passe-t-il après le signalement ?

Une référent.e sera désignée pour vous accueillir et vous écouter. Si le signalement n'est pas anonyme, un rendez-vous vous sera proposé avec l'écouteur dans les jours qui suivent le signalement. Un accompagnement avec d'autres partenaires internes et/ou externes de la cellule d'écoute (psychologue, associations, etc.) pourra vous être proposé.

Suite au rapport d'écoute des propositions seront faites pour faire cesser la situation de harcèlement, violence ou discrimination et protéger et accompagner les victimes.

5. L'alerte est-elle anonyme ?

Le signalement est confidentiel. Les informations que vous transmettez ne sont accessibles qu'à la seule personne qui suit votre dossier et qui vous contacte aux coordonnées que vous fournissez. Ces coordonnées ne sont transmises à personne d'autre.

La confidentialité peut être levée à votre demande, si vous souhaitez qu'une procédure disciplinaire (interne à l'établissement) ou pénale, soit enclenchée.

Tous les membres de la Cellule d'écoute et de signalement sont également soumis à une clause de confidentialité. Ils/elles ne peuvent communiquer aucune information en dehors de celles qui sont strictement utiles à votre accompagnement et avec votre accord.

Le signalement ne sera pas consigné dans votre dossier administratif/scolaire. Les informations liées au signalement sont détruites à l'issue de la procédure d'accompagnement.

6. Comment seront exploitées les données ?

Les données sont confidentielles tant que vous le souhaitez. Elles ne sont accessibles qu'aux référent.e.s qui suivent votre dossier. Les données à caractère personnel sont conservées jusqu'à résolution de la situation. Elles peuvent être détruites à tout moment, à votre demande.

7. Je ne souhaite pas (encore) saisir le dispositif, quelles alternatives ?

Si vous ne souhaitez pas/ne pouvez pas/n'êtes pas prêt à saisir le dispositif d'écoute de l'établissement, des associations ou des administrations externes peuvent vous recevoir. (cf. Annexe 2).

Vous pouvez aussi déposer une pré-plainte pour un fait discriminatoire (discrimination, diffamation, injure, provocation individuelle à la haine) :
<https://www.pre-plainte-en-ligne.gouv.fr/>.

Pour le signalement de violences sexuelles ou sexistes, un service de messagerie instantanée (chat) vous permet de dialoguer avec un personnel de police ou de gendarmerie sur <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R5050>

8. Si mon signalement concerne une référent, comment cela se passe ?

Dans ce cas, nous vous conseillons de soit contacter directement un.e autre référent.e, la personne mise en cause sera exclue du suivi du signalement, soit contacter un.e membre de la direction, soit utiliser un autre moyen de recours (représentant.e.s du personnel ou étudiant.e.s, recours extérieurs etc.).

IX. RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ DE LA CELLULE D'ÉCOUTE

Dans le respect de la confidentialité requise et de tous les termes du présent règlement, un rapport d'activité de la cellule d'écoute sera présenté annuellement en début d'année universitaire pour l'année N-1.

Il donnera lieu à un l'élaboration d'un document synthétique présenté en CST , en CPSVE et en CA permettant de suivre l'activité et les diverses saisines de la cellule, les différentes mesures et évolution de son activité, les suivis et développements des actions de formation et de sensibilisation sur les questions relevant de discrimination, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

Annexe du règlement de la cellule d'écoute et de signalement de l'ebabx

ANNEXE 1 - CADRE RÉGLEMENTAIRE ET DÉFINITIONS

ANNEXE 2 - NUMÉROS ET CONTACTS UTILES

ANNEXE 1 – CADRE RÈGLEMENTAIRE ET DÉFINITIONS

La discrimination, le harcèlement ou la violence sont punis par la loi et font l'objet d'une obligation de signalement.

Les textes de référence :

- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- Code pénal : articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations
- Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013
- Protocole Égalité professionnelle du Ministère de la Culture du 22 novembre 2018

Les discriminations prohibées par la loi et l'obligation de signalement :

- Article 6, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires "Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. " (...) " Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public."

Article 6 bis " Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. "

- Article 225-1, du Code pénal " Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, 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.

- Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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.

La discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis 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".

- Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.
- Article 40 du code de procédure pénale : "Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.
- Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au

procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs".

Le harcèlement moral

- Article L1152-1 du Code du travail : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Le harcèlement sexuel

- Article 222-33 du code pénal créé par la loi n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 1
"I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.
II. - 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".

Les violences sexistes

- Article 621-1 du code pénal : "constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, 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".
- Art. L. 1142-2-1 du code du travail : "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."

Les violences sexuelles

- Article 222-22 à 222-22-2 du code pénal :
"Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur. Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage."
" La contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale. Lorsque les faits sont commis sur la personne d'un mineur, la contrainte morale mentionnée au premier alinéa du présent article ou la surprise mentionnée au premier alinéa de l'article 222-22 peuvent résulter de la différence d'âge existant entre la victime et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci a sur la victime, cette autorité de fait pouvant être caractérisée par une différence d'âge significative entre la victime mineure et l'auteur majeur".
" 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 222-23 à 222-26 du code pénal : " Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol".

La diffamation

- La diffamation est une notion juridique qui désigne le fait de tenir des propos attentatoires à l'honneur et à la dignité d'une personne de manière intentionnelle. La personne visée peut être une personne physique (un individu) ou bien une personne morale (une entreprise, une association, un journal...).
- La loi du 29 juillet 1881 : "Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation".

La dénonciation calomnieuse

- La dénonciation calomnieuse est un délit défini dans les articles 226-10 à 226-12 du Code pénal. Ce délit consiste à dénoncer une personne pour un fait que l'on sait inexact – au moins partiellement. Pour être qualifiée de "dénonciation calomnieuse", la dénonciation doit porter sur un fait passible de sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires.
- L'article 226-10 du Code pénal dispose : "La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact".

ANNEXE 2 - NUMÉROS ET CONTACTS UTILES

À côté des référents internes et externes identifiés par l'école, vous pouvez également saisir les organismes suivants :

Police : 17 ou 114 par SMS (numéro unique d'appel d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes étendues aux personnes qui ne peuvent pas parler sans être entendues et se mettre en danger)

Cellule d'écoute et d'alerte du Ministère de la Culture Concept RSE : La plateforme de signalement s'enrichit d'un nouveau volet. Désormais elle prend également en charge les situations relevant du harcèlement moral, de menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Cette plateforme s'adresse toujours aux personnels du ministère de la Culture (services centraux et déconcentrés), des établissements publics nationaux 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 par des psychologues si nécessaire.

Pour joindre la cellule vous pouvez :

- téléphoner au : au numéro vert 0800 190 59 10 du lundi au vendredi de 9h à 13h
- envoyer un message électronique à l'adresse : signalement-culture@conceptrse.fr
- vous connecter à l'adresse <https://conceptrse.fr/signalement-culture/>
- envoyer un 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

3919 par téléphone : numéro national de référence pour les victimes de violences (conjugales, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, harcèlement...).

Le site arreteonslesviolences.gouv.fr

SOS Homophobie a mis en place un chat d'écoute 7j/7 de 18h à 20h soshomophobie.org

Pour les violences faites aux femmes : Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au travail (AVFT) : 01 45 84 24 24

Pour les enfants maltraités : 119

Pour la lutte contre les discriminations : le Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations> <https://www.antidiscriminations.fr/>

Pour les personnes qui se sentent potentiellement violentes un numéro vert est disponible : 08 01 90 19 11. Il permet de trouver une écoute et peut-être, éviter un passage à l'acte.

Le Point Info Femmes Mériadeck à Bordeaux

Le Point Info Femmes Mériadeck est un lieu ouvert à toutes et à tous ceux qui se posent des questions sur les droits des femmes ou qui subissent ou ont subi des violences sexistes. Les professionnelles présentes au Point Info Femmes Mériadeck vous orientent selon votre problématique vers des associations compétentes. Aussi, les juristes, psychologues et travailleuse sociale sont à votre écoute et prêtes à vous aider.

Une juriste vous accueille tous les lundis et vendredis, une psychologue les mardis et jeudis et une travailleuse sociale tous les mercredis.

Le Point Info Femmes Mériadeck vous accueille du lundi au vendredi de 9h à 13h, de façon gratuite, confidentielle et anonyme au Niveau 2 du centre commercial Mériadeck, à côté de la boutique Bleu Libellule, face à l'entrée de Truffaut.

Le Girofard - Centre LGBTI+ de Bordeaux

Le Girofard est le centre pour les personnes lesbiennes, gays, bi, trans intersexe, non binaire et leurs alliés de Bordeaux. Il a pour objectif d'être un lieu d'accueil, d'écoute et de convivialité.

Permanences le mercredi et le vendredi de 18h à 19h30.

34 Rue Bouquière, 33000 Bordeaux - 09 78 80 81 96