



École supérieure d'art d'Avignon
500 chemin de Baigne-Pieds
84000 AVIGNON
Tel : 04 90 27 04 23

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 28 JUIN 2021

Délibération n°1

Protocole interne en cas d'agissements sexistes et de violences sexistes et sexuelles

Le 6 février 2020, le Ministère de la Culture a lancé un sondage auprès des étudiant.e.s, personnels administratifs et enseignant.e.s des 101 établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel de France. Cette enquête avait pour objectif d'obtenir des données sur la situation des violences sexistes et sexuelles dans chacun des établissements. Vous trouverez en annexe le rapport formalisé à la suite de cette enquête nationale.

Dans ce contexte, l'ESAA a souhaité être accompagnée par un organisme expert sur ce sujet pour mettre en œuvre des actions concrètes auprès de l'ensemble de la communauté enseignante et étudiante.

Elle a pu alors bénéficier d'un accompagnement du Centre d'Information sur les Droits des femmes et des Familles (CIDFF), association avignonnaise :

En effet, le CIDFF possède une connaissance approfondie des problématiques des personnes victimes de violences sexistes. Par ses connaissances des problématiques des personnes victimes de violences sexistes, le CIDFF peut être sollicité pour :

- **écouter, repérer, informer et accompagner** les personnes victimes de violences sexistes : violences conjugales, violences au sein de la famille, violences sexistes au travail. L'équipe du CIDFF accueille les personnes victimes et les informe sur leurs droits, identifie leurs difficultés, offrent un accompagnement global dans leurs démarches policières, judiciaires, médicales, sociales et professionnelles.
- **sensibiliser et former** des partenaires travaillant au contact des personnes victimes de violences : enseignants, police, gendarmerie, travailleurs sociaux, médecins, avocats, magistrats etc.
- **prévenir** : intervention au sein des établissements scolaires, des centres de formation, organisation de journées de sensibilisation en direction du grand public et des entreprises.

Différentes actions ont alors été mises en œuvre :

1. Une campagne de communication sur les questions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

Des actions de communication et de diffusion ont été opérées dès 2020 :

Communication des plaquettes d'information relatifs à la cellule « Allodiscrim » gérée par le Ministère de la culture.

Depuis janvier 2017, afin de lutter contre les discriminations auxquelles ses agents peuvent être confrontés, le Ministère de la Culture s'est doté d'une cellule d'écoute et d'alerte externe. Cette cellule collecte (enregistrement), traite (analyse et réponse à l'intéressé.e dans un délai raisonnable) et suit des signalements de cas avérés ou supposés de discriminations résultant soit de comportements individuels, soit de la mise en œuvre de procédures appliquées au sein du Ministère et de ses services rattachés (DRAC, SCN, EP).

La cellule d'écoute accompagne, pas à pas, le salarié dans l'épuisement de toutes les voies de recours et de règlements internes disponibles. Il s'agit de la médiation. Pour mener à bien sa mission, la cellule est composée exclusivement d'avocats constitués en réseau qui garantissent, outre l'expertise nécessaire, le respect des règles déontologiques cardinales que sont le secret professionnel et la prévention des risques de conflit d'intérêts. La cellule d'écoute fournit un accompagnement juridique complet et a également une fonction d'alerte, en ce qu'elle permet de faire remonter le signalement à l'administration, dans l'hypothèse où l'agent l'y autorise

Comment saisir Allodiscrim ?

Dans tous les cas, mentionnez le code employeur du Ministère : 1959

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

Par internet Inscrivez-vous en ligne sur <https://www.allodiscrim.fr/> Cliquez sur le logo

« Fonction Publique » puis sélectionnez le ministère de la Culture dans le menu déroulant.

À la suite de cette inscription sur le site, un.e avocat.e vous rappelle sous 12 heures.

Par courriel culture.allodiscrim@orange.fr

Pour les violences et le harcèlement sexiste et sexuel, une adresse spécifique existe : culture.allosexism@orange.fr

Par téléphone au n° vert gratuit 0800 10 27 46 du lundi au vendredi de 9h à 17h30 et le samedi de 9h à 12h (hors jours fériés)

Par courrier ALLODISCRIM, 51 rue Bonaparte, 75006 Paris

Une diffusion très large et un affichage de la charte de lutte contre les discriminations formalisée par l'ANDEA dont l'ESAA fait partie.

Depuis 2020, l'ESAA diffuse largement (affichage, diffusion par courriel) la charte de lutte contre les discriminations rédigée par l'ANDEA [Discriminations et harcèlement \(andea.fr\)](https://www.andea.fr/)

L'ensemble des documents sera intégré sur le site internet de l'ESAA pour marquer l'inscription de l'ESAA dans une politique volontariste de lutte contre les discriminations.

2. L'intervention du CDIFF sous la forme d'une sensibilisation de la communauté de l'ESAA lors de la rentrée 2020 :

Chaque année, l'ESAA organise lors de la rentrée une leçon inaugurale faite par un artiste ou une personnalité qualifiée du monde de l'art.

Deux enseignantes (Salma Ghezal et Sylvie Nayral) ont soutenu et accompagné la mise en place d'une journée de sensibilisation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

auprès de l'ensemble de la communauté de l'ESAA. Cette sensibilisation a été menée par le CDIFF en coordination avec la responsable pédagogique de l'ESAA.

Cette journée de sensibilisation a eu lieu lors de la journée de rentrée de l'ESAA.

Cette communication a permis à certains étudiant.e.s de connaître les dispositifs locaux et de pouvoir faire appel au CDIFF selon leurs besoins.

3. Une politique de formation des personnels et des étudiants :

Le 25 novembre 2017, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat » et a annoncé un grand plan de formation initiale et continue dans le secteur public relatif à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles. La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dispose que la Fonction Publique doit s'engager sur le déploiement d'un plan de formation. La démarche de labellisation des ministères et institutions publiques par l'Agence française de normalisation permet notamment d'élaborer et de perfectionner des procédures et dispositifs de lutte et de prévention contre les violences et les discriminations ; premier parmi les ministères, le ministère de la Culture a été labellisé *Égalité professionnelle et Diversité* en 2017.

Par le biais d'aides financières, le Ministère a alors souhaité accompagner les écoles d'art à la mise en place de formations relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

L'ESAA a pu ainsi solliciter le Ministère pour l'obtention d'une subvention pour mettre en œuvre le plan de formation transmis en pièce jointe qui a été réalisé par le CDIFF.

Les formations ont été proposées de novembre à janvier 2021.

Il sera proposé lors du prochain plan de formation de continuer à former les acteurs de l'ESAA à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Par ailleurs, il sera proposé de travailler avec le corps enseignant pour dédier des workshops à cette question notamment par le prisme artistique.

4. La rédaction d'un protocole interne d'aide dans la prise en compte des cas d'agissements sexistes et de violences sexuelles :

Aux termes de la Loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019, collectivités et établissements publics doivent mettre en place un dispositif pour recueillir les signalements des personnes s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

L'ensemble des agents de l'ESAA a bénéficié en 2020 des informations relatives au droit d'alerte et au droit de retrait en cas de risque de danger ou de danger. Un classeur est mis à disposition des agents de l'ESAA au sein de l'accueil permettant à tout agent de signaler un danger ou un risque de danger lié à toute violence pour être traité sans délai en lien avec les autorités compétentes. Ce travail a notamment été fait en lien avec le Centre de gestion du Vaucluse et avec l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) de l'ESAA.

Par ailleurs, à destination de tous, lors de la formation des personnels par le CDIFF, il a été proposé de mettre en place un protocole interne pour agir en cas de violence à l'école.

Ce protocole a pour objectif d'aider l'ensemble de la communauté de l'ESAA dans la prise en compte des cas d'agissements sexistes et de violences sexuelles dans le cadre de la scolarité.

Il propose un processus décrivant les étapes du traitement des situations et indique ce qu'il convient de faire.

Ce protocole a fait l'objet d'un dialogue avec les représentants étudiants et a été transmis aux élus du Conseil scientifique et pédagogique.

Il a fait l'objet d'une lecture critique et soutenante des personnes ressources de la mission égalité diversité du Ministère de la culture et a intégré les remarques proposées par Agnès Saal et ses équipes.

Dans le cadre de ce travail collégial, il est proposé de soumettre ce protocole pour l'intégrer au règlement intérieur de l'ESAA et d'en assurer une bonne communication auprès de tous.

Vu les statuts de l'ESAA ;

Considérant la Charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, élaborée conjointement par la Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI) et la Conférence des Grandes Écoles (CGE) avec le soutien du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, et du Ministère des Droits des Femmes ;

Considérant l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

Considérant la directive 2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

Considérant l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

Considérant les dispositions de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Considérant les dispositions de la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Considérant les dispositions de la Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle pour les établissements auxquels elle s'applique ;

Considérant les dispositions de la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Considérant les dispositions de la Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle pour les établissements auxquels elle s'applique ;

Considérant les engagements gouvernementaux rappelés par les circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 ;

Considérant l'article 121-7 du Code pénal pour les abus de pouvoir (Loi 92-683 1992-07-22) ;

Considérant la Loi pour égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006 ;

Considérant la Loi relative à l'égalité salariale n° 2006-340 du 23 mars 2006 ;

Considérant la Loi relative au harcèlement sexuel n° 2012-954 du 6 Août 2012 ;

Considérant la Loi relative à l'égalité vraie n° 2014-873 du 4 Août 2014 ;

Considérant la Loi relative à la création de HALDE- Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 (Site : www.halde.fr) ;

Considérant la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique ;

Le Conseil d'administration, en date du 28 juin 2021,

- **PREND ACTE** des actions menées au sein de l'ESAA pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;

- **APPROUVE** l'intégration du protocole interne permettant d'aider l'ensemble de la communauté de l'ESAA dans la prise en compte des cas d'agissements sexistes et de violences sexuelles.

Vote	
Nombre de participants	14
Nombre de votants	11
Pour	11
Contre	0
Abstention	0

Le Président du Conseil d'Administration
Damien MALINAS

