

# Mode d'emploi pour l'ESAAA

## Que faisons-nous en cas de discrimination, de harcèlement et autres violences ?

### Avant-propos

À la rentrée 2020-2021 l'ESAAA s'est dotée de dispositifs supplémentaires pour éviter les situations de harcèlement, de discriminations et autres violences :

- une « **Salle des réunions** » (aujourd'hui au rez-de-chaussée du bâtiment de la Résidence)
- des « **référent-es** » volontaires vers qui se tourner en cas de problème ou pour discuter de ces questions
- des **formations** (pour les étudiant·es mais aussi les professionnel·les) permettant de définir les choses et de se doter de fondamentaux communs et partagés autant que de solutions et de bons réflexes
- des **ressources sur le sujet** (des affiches dans les ateliers, un *pearl tree* et une bibliographie à la bibliothèque...)
- des projets pédagogiques

Ce mode d'emploi vise à compléter cela en précisant à toutes et tous, étudiant·es et professionnel·les de l'ESAAA, la façon dont sont traités, en interne et avec l'aide des structures publiques concernées s'il y a lieu, les cas de harcèlement, discrimination et autres violences que nous pourrions rencontrer.

### Définitions

En droit, les **discriminations** sont des « inégalités de traitement ou traitements défavorables, fondés sur un critère prohibé par la loi » (âge, apparence physique, état de santé, handicap, identité de genre, langue parlée, mœurs, nom, opinions philosophiques ou politiques, orientation sexuelle, etc.), et il s'agit de délits passibles de sanction pénale.

Au quotidien, les discriminations sont des pratiques où, par des mots ou par des actes, on indique à une personne qu'on la déconsidère parce qu'on l'enferme dans une catégorie stéréotypée (là aussi, de genre, de nationalité, de sexualité, de couleur de peau, de poids, de condition économique, de classe sociale, etc.)

- Plus d'informations :

[http://www.pearltrees.com/esaaa\\_bibliotheque/harcelements-discriminations/id35681939/item325633283](http://www.pearltrees.com/esaaa_bibliotheque/harcelements-discriminations/id35681939/item325633283)

On désigne par **violence sexuelle et sexiste** tout acte commis contre la volonté d'une personne et fondé sur des rapports de genre et des relations de pouvoir asymétriques.

Les **violences sexistes et sexuelles** sont divisées en quatre catégories en fonction de leur degré de gravité dans le code pénal : brimades sexistes, harcèlement, agression puis crime.

Ces quatre étages de gravité sont décrits dans le schéma fourni par nos formatrices de l'association La petite :

Schéma : Source La petite <https://www.lapetite.fr/> .



24

## Cinq cas de figure

La façon de procéder dépend du type de « discriminations, harcèlements et violences ». Dans tous les cas **une situation qui produit un malaise et qui est vécue comme violente doit être considérée**. Et également dans tous les cas, **sachez que tout signalement est confidentiel** : les référent-es contacté-es comme la direction de l'ESAAA (le directeur et les trois responsables « projets », « étude » et « administration ») ont une obligation réglementaire de discrétion absolue.

### 1<sup>er</sup> cas de figure : Démarche à suivre en cas de discrimination

Lorsqu'une personne considère qu'elle est traitée de manière défavorable à cause d'un stéréotype toxique tel qu'énoncé ci-dessus (la liste est détaillée dans les guides concernant les discriminations), voici les actions menées :

1 – Si possible, dans les cas les moins graves qui peuvent relever de maladroites, faire remarquer à la personne discriminante ce qu'elle fait et lui demander d'arrêter (ou après coup, l'informer de son attitude et lui demander de s'en expliquer). Entre personnes égales en humanité, il est possible de dire à l'autre d'arrêter de faire ce qu'elle fait quand on considère que c'est une violence.

2 – Si ce qui se produit n'est pas gérable (ou si cela concerne plusieurs personnes ou quelqu'un d'autre, etc.) : **signalement** et discussion avec l'un-e ou des référent-es de l'école. Il faut décrire précisément ce qu'il s'est passé en se focalisant sur les éléments concrets : lieu, date, heure, qui, quoi, comment.

3 – Les référent-es en discutent rapidement avec la direction de l'ESAAA : chaque « cas » est considéré en fonction de sa spécificité, **les faits sont établis** par une enquête interne, et est évoquée la bonne réponse à apporter, au cas par cas donc.

4- Après discussion avec la personne qui a subi la discrimination, et en accord avec elle, différentes **actions disciplinaires** peuvent être menées, en fonction de la situation :

- Convocation individuelle de la personne discriminante pour rappel des règles éthiques et professionnelles partagées à l'ESAAA.
- Convocation du « Conseil de discipline » de l'Établissement, tel que prévu dans le règlement intérieur de l'ESAAA.
- Mise en place d'un dialogue avec médiation (médiation interne, avec la direction de l'ESAAA et les référent-es, ou en faisant appel à une personne extérieure, associations, professionnel-les, etc.)
- Soit encore, organisation d'un groupe de parole ou d'un groupe de travail sur le sujet, si le cas en question est une situation collective qui exige un traitement également collectif (là aussi, avec médiation par la direction de l'ESAAA, les référent-es ou des personnes extérieures, en fonction du cas à traiter.)

Ces différentes actions peuvent évidemment se combiner : par exemple, recadrage professionnel ET organisation d'un groupe de parole.

À noter que la « discrimination » pouvant être caractérisée juridiquement, et donc si de tels cas « juridiques » étaient avérés (refus d'accorder ceci ou cela à un-e étudiant-e à cause d'un stéréotype raciste, classiste, homophobe, validiste, etc.), ils seraient traités comme tels en suivant le protocole « juridique » expliqué plus bas pour les cas 3, 4 et 5 – soit sommairement : signalement au Procureur, dépôt de plainte, enquête, jugement.

## 2<sup>e</sup> cas de figure : Démarches à suivre en cas de brimades sexistes

Les brimades sexistes, si elles ne donnent pas directement lieu à un dépôt de plainte hors de l'ESAAA, sont traitées en interne avec les outils réglementaires de l'établissement public, et donnent lieu aux actions suivantes :

1 – **Signalement** aux référent-es et / ou à la direction de l'ESAAA : décrire précisément ce qu'il s'est passé en se focalisant sur les éléments concrets : lieu, date, heure, qui, quoi, comment.

2 – Les référent-es rapportent le signalement à la direction de l'ESAAA qui **établit les faits** en menant une rapide (et discrète) enquête interne, et construit avec les référent-es et la victime, si elle le désire, la bonne réponse à apporter, au cas par cas.

3 – La plupart du temps après discussion avec la personne qui a subi la « brimade sexiste », et en accord avec elle, **différents types d'action** peuvent être menées :

- soit une convocation individuelle pour rappel des règles éthiques et professionnelles qui sont partagées à l'ESAAA

- soit pour des cas graves (ou répétés), convocation du « Conseil de discipline » de l'Établissement, tel que prévu dans le règlement intérieur de l'ESAAA

- soit mise en place d'un dialogue avec médiation (médiation interne, avec la direction de l'ESAAA et les référent-es, ou en faisant appel à une personne extérieure, associations, professionnel-le, etc.)

- soit encore, organisation d'un groupe de parole ou d'un groupe de travail sur le sujet, si le cas en question est une situation collective qui exige un traitement également collectif (là aussi, avec médiation par la direction de l'ESAAA, les référent-es ou des personnes extérieures, en fonction du cas à traiter).

Ces différentes actions qui visent à traiter des brimades sexistes peuvent là aussi se combiner – par exemple conseil de discipline ET mise en place d'un dialogue avec médiation.

### Cas 3 – Harcèlement

### Cas 4 – Agression sexuelle

### Cas 5 – Crime

Les trois derniers cas, en haut de la pyramide du schéma proposé ci-dessus, sont les plus graves juridiquement. Ils donnent lieu à des actions qui suivent toutes le même parcours :

1 – Soit dépôt de plainte directement à la Police, soit **signalement** aux référent-es et / ou à la direction de l'ESAAA : décrire précisément ce qu'il s'est passé en se focalisant sur les éléments concrets : lieu, date, heure, qui, quoi, comment.

2 – Les référent-es rapportent le signalement à la direction de l'ESAAA qui met en place immédiatement les **mesures de protection** qui s'imposent.

3 – Dans les cas de délits relevant du Code pénal, la direction de l'ESAAA saisit immédiatement le ou la **Procureur-e** de la République qui saisit le juge d'instruction à des fins d'enquête.

Une fois le signalement effectué, l'ESAAA n'a plus le droit d'intervenir directement. Elle aide cependant les personnes concernées à se faire accompagner par des professionnel-les (associations de victimes, avocats, assistance psychologique ou autre).

4 – L'enquête détermine si les faits sont constitués et recevables devant la **justice**. Les victimes doivent décider si elles portent plainte, et si tel est le cas un procès est instruit dans le cadre de la loi française : l'accusé présumé innocent jusqu'au verdict peut s'y défendre, les victimes à l'inverse doivent étayer leur accusation. L'enquête de la Police apporte des éléments à l'instruction.