

➤ **CHARTRE 2021-2027
POUR L'ÉGALITÉ ET
CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

École nationale supérieure
d'architecture de Clermont-Ferrand



Agir pour
L'Égalité
ENSACF

↳ **CHARTRE 2021-2027
POUR L'ÉGALITÉ ET
CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

École nationale supérieure
d'architecture de Clermont-Ferrand

QUOI ?

par le directeur de l'ENSACF, Olivier Malclès

Le monde de l'architecture est, aujourd'hui encore, agi par des rapports de force liés à l'origine, à l'orientation sexuelle, au genre ou à l'identité religieuse. Le sexisme continue d'imprégner les représentations et les pratiques professionnelles. L'horizon culturel y reste centré sur des références masculines et occidentales.

Il nous incombe donc, tout à la fois, de transformer l'école en espace sûr pour les femmes et les personnes discriminées, et plus largement, de participer à un changement des usages du milieu.

La lutte pour l'égalité et contre les discriminations et le racisme nécessite ainsi de renforcer les dispositifs visant à former les communautés, prévenir les risques, encourager les signalements et accompagner les victimes.

Elle réclame également de travailler à une meilleure représentation des minorités, ainsi qu'à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Elle requiert enfin une actualisation des corpus pour créer les conditions du vivre ensemble au sein de l'établissement et d'engager la nécessaire mutation de notre discipline.

La présente charte a vocation à servir de cadre aux actions de l'école afin de satisfaire ces ambitions.

QUI ?

Le groupe « Agir pour l'Égalité » est composé, dans un principe de parité et sur la base du volontariat, d'étudiant-e-s, d'enseignant-e-s et de personnels administratifs. Sa composition est renouvelée chaque année, suite à un appel à candidature adressé à l'ensemble des communautés de l'école.

Il a pour mission, aux côtés de la-du référent-e égalité de réfléchir aux outils pertinents de sensibilisation, de coordonner les actions de prévention, et de s'assurer du traitement adapté des situations critiques.

→ La référente égalité de l'ENSACF

Elle coordonne l'ensemble des actions de l'école en matière d'égalité. Il s'agit d'Amélie Flamand, maîtresse de conférences ENSACF, amelie.flamand@clermont-fd.archi.fr, nommée par le directeur en mai 2021 et renouvelée en septembre 2024.

→ Le service des Ressources Humaines de l'ENSACF

Véronique Bourieux, veronique.bourieux@clermont-fd.archi.fr, 04 73 34 71 58

→ RSE Concept / ministère de la Culture

La cellule de signalement du Ministère prend également en charge les situations relevant du harcèlement moral, de menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Elle est ouverte aux personnels du ministère de la Culture (services centraux et déconcentrés), des établissements publics nationaux sous sa tutelle 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.

<https://conceptrse.fr/signalement-culture/>

→#RéagirUCA

L'Université Clermont Auvergne a mis en place la plateforme **#Réagir UCA** qui vous donne la possibilité de signaler et/ou d'être accompagnée.e face à des actes de violence, de souffrance au travail, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dont vous avez été victime ou dont vous avez été témoin. Elle permet d'assurer un processus fiable et sécurisé pour faciliter le recueil, la prise en charge et le traitement des alertes.

La confidentialité de votre identité sera préservée tout au long de la procédure.

<https://signalement.uca.fr/>

COMMENT ?



L'action de l'ENSACF se déploie autour de plusieurs axes :

- Des formations spécifiques et renforcées pour le groupe Agir pour l'Égalité ;
- Sensibilisation et action de prévention à destination de l'ensemble des communautés de l'école (personnel administratif, enseignant-e-s, étudiant-e-s) ;
- Formation/sensibilisation auprès des associations étudiantes avant le week-end d'intégration, avant les Archipiades sur les risques en milieu festif ;
- Conception d'outils de communication sur le site internet de l'école ;
- Travail sur la mise en place d'une mixité systématique des jurys d'évaluation et de soutenance ;
- Mise en place du protocole d'écoute et d'accompagnement des victimes ;
- Soutien aux initiatives étudiantes sur le sujet ;
- Évènements organisés tout au long de l'année universitaire pour informer et sensibiliser.



» CHARTRE 2021-2027 POUR L'ÉGALITÉ ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Votée en Conseil d'administration, à l'unanimité

1_PRÉAMBULE : UNE OBLIGATION LÉGALE, ÉTHIQUE ET PÉDAGOGIQUE

Le ministère de la Culture s'est emparé du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes en proposant une feuille de route Égalité 2018-2022 articulée autour de sept axes majeurs (Lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes ; Développer la visibilité des femmes dans le patrimoine et dans l'histoire ; Faire progresser la part des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de la création artistique ; Mobiliser pleinement sur l'égalité les établissements de l'enseignement artistique et culturel ; Lutter contre les stéréotypes dans les médias et la publicité ; Améliorer la place des femmes dans la production cinématographique et audiovisuelle ; Favoriser l'accès à toutes les femmes aux pratiques culturelles.)

En 2023, de nouveaux axes de travail Égalité réajustent et enrichissent les objectifs à l'horizon 2027, en fixant des exigences accrues en matière de promotion d'une culture de l'égalité, de prévention des discriminations liées au genre et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

En outre, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle, signé en novembre 2018 avec l'ensemble des organisations syndicales, a permis de structurer l'action en faveur de l'égalité en matière de rémunération, parcours professionnel, prévention et lutte contre le harcèlement et agissements sexuels et sexistes.

À partir de 2019, l'ENSACF s'est à son tour engagée dans une démarche volontaire visant à mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Au-delà, il s'agit pour notre école de lutter contre toutes les formes de discriminations et en faveur de l'égalité de toutes et tous. En tant que lieu de formation, notre école se doit d'être exemplaire et d'offrir un cadre pédagogique sécurisant, permettant à chacune de s'épanouir, d'apprendre et d'échanger, et ce, sans aucune discrimination liée au genre, à l'origine, aux orientations sexuelles ou religieuses, etc.

Avec cette chartre, l'ENSACF entend exprimer avec force son engagement : travailler à une égalité réelle entre toutes et tous, en se dotant de tous les outils et moyens nécessaires pour favoriser une approche égalitaire, globale et transversale.

La présente chartre vise à engager chacun des membres de la communauté de l'école, étudiant-e, enseignant-e et personnel administratif, dans cette démarche volontaire.

2_ LE CADRE LÉGAL DE L'ÉGALITÉ ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1. Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
2. Le Code Pénal, et notamment les articles concernant le harcèlement moral https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037289658/, le harcèlement sexuel https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037289662/, l'agression sexuelle https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043409030/ et viol https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043409305/
3. 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
4. Site du Défenseur des Droits <https://defenseurdesdroits.fr/>
5. Circulaire du 9 mars 2018 sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf
6. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (5 axes égalité professionnelle femmes/hommes) https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques/emploi_public/20181130-accord-egalite_pro.pdf
7. Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référent-e-s égalité (fonction publique d'État) https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf
8. Décret du 15 mars 2020 sur les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041722970&categorieLien=id>
9. Décret du 7 mai 2020 sur les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041853744&categorieLien=id>

3_POLITIQUE GÉNÉRALE DE L'ÉTABLISSEMENT

L'ENSACF, engagée en faveur de l'égalité réelle, met en œuvre une politique transversale, qui a pour objectif de se déployer dans tous les projets et dimensions de la vie de l'école. Cela se traduit par différentes modalités d'actions :

→ Actions de prévention

- Formation / sensibilisation : Chaque nouvelle génération d'étudiant-e-s et d'enseignant-e-s doit être formée à la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles ;
- Signature de la chartre en début d'année à tous les nouveaux membres de l'ENSACF (étudiant-e-s, personnel administratif et enseignant-e-s).

→ Dispositif de signalement

- Informer de l'existence du dispositif (fiches de signalement du Ministère, personnes ressources à contacter, protocoles et procédures à suivre) ;
- Accompagnement et orientation des personnes à l'origine de signalements.

→ Communication et information à l'attention des enseignant-e-s, étudiant-e-s et personnel administratif

- Site de l'école ;
- Inciter à la mise en place d'une communication inclusive et non-stéréotypée.

→ Accréditer les initiatives étudiantes

- Les étudiant-e-s et associations étudiantes qui s'emparent du sujet à travers des projets, des actions, des dispositifs seront soutenus par l'école.

4_ LES PERSONNES RESSOURCES

→ Groupe AGIR pour l'Égalité à l'ENSACF

Le groupe « Agir pour l'Égalité » est composé, dans un principe de parité et sur la base du volontariat, d'étudiant-e-s, d'enseignant-e-s et de personnels administratifs Il est renouvelé chaque année par un appel à participation ouverte à l'ensemble des communautés de l'école.

Il a pour mission, aux côtés de la référente égalité, Amélie Flamand, de réfléchir aux outils pertinents de sensibilisation, de coordonner les actions de prévention, et de s'assurer du traitement adapté des situations critiques.

→ La référente égalité de l'ENSACF

Elle coordonne l'ensemble des actions de l'école en matière d'égalité. Il s'agit d'Amélie Flamand, maîtresse de conférences ENSACF, amelie.flamand@clermont-fd.archi.fr, nommée par le directeur en mai 2021, renouvelée en septembre 2024.

→ Le service des Ressources Humaines de l'ENSACF

Véronique Bourrioux, veronique.bourrioux@clermont-fd.archi.fr, 04 73 34 71 58

→ #RéagirUCA

L'Université Clermont Auvergne a mis en place la plateforme #RéagirUCA qui vous donne la possibilité de signaler et/ou d'être accompagnée.e face à des actes de violence, de souffrance au travail, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dont vous avez été victime ou dont vous avez été témoin. Elle permet d'assurer un processus fiable et sécurisé pour faciliter le recueil, la prise en charge et le traitement des alertes.

La confidentialité de votre identité sera préservée tout au long de la procédure.

<https://signalement.uca.fr/>

→ RSEConcept / ministère de la Culture

La cellule de signalement du Ministère prend également en charge les situations relevant du harcèlement moral, de menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Elle est ouverte aux personnels du ministère de la Culture (services centraux et déconcentrés), des établissements publics nationaux sous sa tutelle 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.

<https://conceptrse.fr/signalement-culture/>

→ Service santé universitaire (SSU) du CROUS

25 rue Étienne Dolet 63000 Clermont-Ferrand, 04 73 34 97 20

Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles



**GUIDE À DESTINATION
DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ARTISTIQUE ET CULTUREL**

Mars 2023



L'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations, les violences et le harcèlement sexuel et sexiste constituent une exigence fondamentale.

Il est indispensable, pour le ministère de la Culture, de continuer à œuvrer avec détermination et efficacité pour faire avancer ce combat essentiel.

L'identification, la prévention et le traitement des agissements répréhensibles requièrent une sensibilisation de tous aux bonnes pratiques. J'attache une importance toute particulière à la lutte contre ces violences dans les écoles relevant du ministère de la Culture, où les jeunes se retrouvent à une étape décisive de leurs parcours et développent leurs habitudes de travail et de vie en société.

Les établissements d'enseignement supérieur sous la tutelle du ministère de la Culture sont déjà engagés dans cette lutte qui nécessite une mobilisation sur le long terme. C'est pour soutenir et accompagner ce mouvement que j'ai souhaité l'élaboration de ce guide, à laquelle la communauté de l'enseignement supérieur artistique et culturel a été associée. Il centralise les informations qui doivent être connues de chaque étudiante et chaque étudiant, lui permettant notamment d'identifier les ressources qu'elle ou il peut mobiliser en cas de confrontation à de telles situations. Ce guide sera diffusé dans les 99 écoles de l'enseignement supérieur Culture et par le biais des associations étudiantes, dès la rentrée universitaire 2021.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement et sur votre vigilance.

Rima Abdul Malak
Ministre de la Culture

Sommaire

- 06 PROPOS INTRODUCTIF**
- 07 LES OUTILS MINISTÉRIELS À VOTRE DISPOSITION**
- 09 IDENTIFIER LES FAITS RÉPRÉHENSIBLES**
 - 09 Agissement sexiste
 - 09 Outrage sexiste
 - 09 Exhibition sexuelle
 - 10 Harcèlement sexuel
 - 10 Harcèlement environnemental
 - 10 Agression sexuelle
 - 10 Viol
- 11 COMMENT AGIR?**
 - 11 Je suis victime ou témoin de faits répréhensibles : à qui m'adresser ?
 - 14 Ces questions m'intéressent : comment m'investir ?
- 15 RECUEIL DE LA PAROLE : QUELQUES CONSEILS**
 - 15 L'importance de l'écoute
 - 15 Que dire/ne pas dire
 - 15 Les informations qu'il peut être utile de recueillir dans la perspective d'un signalement
- 16 LES DIFFÉRENTES PROCÉDURES**
 - 16 La procédure pénale
 - 16 La procédure disciplinaire
 - 17 L'enquête interne
 - 18 Les dispositifs santé proposés par l'assurance maladie pour les étudiants

Propos introductif

AVERTISSEMENT

Le présent document aborde des thématiques sensibles et sa lecture peut s'avérer difficile pour les personnes ayant été confrontées, directement ou non, aux violences sexistes et sexuelles.

Chaque acte et chaque violence à caractère discriminatoire est une atteinte aux libertés et aux valeurs de la République. Le ministère de la Culture a décidé à l'été 2016 de se porter candidat à l'obtention des labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » délivrés par l'Afnor, afin de certifier qu'il travaille concrètement à garantir le respect de la diversité et de l'égalité dans l'ensemble des services et des politiques culturelles dont il a la responsabilité. En 2017, il est la première administration à détenir ces deux labels.

La promotion de la diversité et la prévention de toute forme de discrimination sont des enjeux essentiels du fonctionnement des écoles de l'enseignement supérieur Culture qui doivent pouvoir garantir un cadre d'apprentissage harmonieux permettant la réussite de tous les étudiants et toutes les étudiantes.

Dans ce cadre, ce guide a pour objet d'identifier les agissements qui ne sont pas tolérables, en particulier dans un contexte d'apprentissage ou de travail, et de donner des outils aux étudiants et aux étudiantes qui peuvent être victimes ou témoins de ces agissements. Il a vocation à faire connaître les outils pour prévenir et lutter spécifiquement contre les violences sexuelles mais d'autres types de violences et de discriminations, tout aussi inacceptables, peuvent les croiser voire les accentuer.

Il s'agit avant tout de partager, collectivement, et de diffuser une culture de l'égalité, et de lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences notamment liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

Discrimination

Les critères précisés par l'article 225-1 du Code Pénal :

- le sexe ;
- l'âge ;
- le handicap ;
- la perte d'autonomie ;
- les activités syndicales ;
- l'origine ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'appartenance supposée à une ethnie, une prétendue race, une nation, une religion déterminée ;
- la situation de famille ;
- l'état de grossesse ;
- l'état de santé ;
- l'apparence physique ;
- les opinions philosophiques et politiques ;
- les mœurs ;
- le patronyme ;
- les caractéristiques génétiques ;
- le lieu de résidence ;
- la domiciliation bancaire ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- la vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur.

Les outils ministériels à votre disposition



[Accompagner le changement d'identité de genre au ministère de la Culture](#)



[Lutter et agir contre le racisme et l'antisémitisme au ministère de la Culture](#)

Depuis qu'il les a obtenus, et renouvelés en 2022, le Ministère de la Culture a déployé différents outils et procédures dans le cadre de sa candidature aux deux **labels Diversité et Égalité professionnelle** de l'AFNOR, qu'il s'attache à perfectionner régulièrement depuis qu'il les a obtenus. La **feuille de route Égalité**, actualisée chaque année, vient détailler les actions mises en œuvre au sein du Ministère et des structures qui y sont rattachées, mais aussi dans l'ensemble des politiques qu'ils portent.

À partir du 8 octobre 2022, une nouvelle cellule de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes est mise en place. Elle est dotée d'un nouveau numéro de téléphone 0801 905 910.

Elle prend la suite de la cellule Allodiscrim-Allosexism en place depuis 2017 qui poursuivra le traitement des signalements en cours jusqu'à leur terme.

Cette plateforme s'adresse **aux étudiantes et étudiants de toutes les écoles de l'enseignement supérieur culture, nationales comme territoriales.**

Cette cellule collecte, traite 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.

La cellule de signalement accompagne, pas à pas, la personne dans l'épuisement de toutes les voies de recours et de règlements internes disponibles. La cellule est composée d'écouteurs spécialisés, de juristes, et d'experts des risques sociaux (discrimination, violences sexistes et sexuelles, harcèlement). La cellule d'écoute fournit une écoute et des informations sur l'état du droit en la matière 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. Dans le cadre de vos échanges, il vous sera toujours proposé de bénéficier d'un **soutien psychologique**.

Des outils sont régulièrement produits pour accompagner les communautés administratives, enseignantes et étudiantes qui composent les établissements sous tutelle administrative ou pédagogique du Ministère de la Culture.

Les directions de chaque service et établissement public national du ministère de la Culture ont désigné des **responsables de la prévention des discriminations** (RPD). Depuis 2020, ils ont à charge de nouvelles missions – décrites dans une lettre de mission – concernant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en vertu de la circulaire du Premier ministre du 30 novembre 2019 relative à la **mise en place de référents et référentes** Égalité au sein de la fonction publique de l'État. Au-delà des écoles nationales, les écoles de l'enseignement supérieur Culture ayant le statut d'écoles territoriales ou associatives ont également désigné des personnes référentes qui remplissent les mêmes fonctions.

Cette mission peut être assurée par plusieurs personnes au sein de la même structure. Leur activité peut ainsi être répartie entre les différents sites géographiques, par population gérée (personnels administratifs ou enseignants, étudiants, allophones) ou encore par domaine d'intervention (violences sexuelles, égalité professionnelle, discriminations, etc.)

Ils et elles doivent obligatoirement être formés à la prévention et la lutte contre les VHSS. C'est également le cas pour tous les personnels, administratifs et enseignants et la communauté étudiante des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel. Ces formations sont financièrement prises en charge par le ministère.

Depuis novembre 2017, à l'initiative du Ministère, l'ensemble

des écoles de l'enseignement supérieur Culture est fortement mobilisé à travers l'élaboration de **chartes éthiques**. Le Ministère assiste les écoles dans l'élaboration de ces chartes, notamment en leur fournissant un tronc commun qu'elles sont libres d'adopter tel quel ou d'adapter à leurs besoins spécifiques. La rédaction de ces chartes doit s'inscrire dans le cadre d'un large dialogue entre direction, personnel enseignant, population étudiante, et représentantes et représentants du personnel.

Ces chartes ont vocation à définir un plan d'action visant à favoriser la transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants et étudiantes pour changer les représentations. Elles abordent de façon concrète la prévention et la lutte contre toute forme de violence, et en particulier contre les violences sexuelles ou discriminatoires. En juin 2022, 46 écoles se sont dotées d'une charte, dont 86 % des 40 établissements publics nationaux, 31 % des établissements publics de coopération culturelle et 25 % des associations.

Des « **fiches réflexe** » ont été réalisées par le service des ressources humaines du Ministère en 2020 afin de fournir ou de rappeler à tous les services et établissements les éléments permettant de réagir aux situations sensibles et de les prévenir. Il en existe sept :

- Prise en compte des signalements de situations de troubles psychosociaux, violences et harcèlements au travail ;
- Préconisations en cas d'enquête interne et de sanctions administratives ;

- Cellule d'écoute et d'accompagnement au ministère de la Culture ;
- Procédure relative au signalement de faits à caractère pénal à l'autorité compétente ;
- Protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Rôle de l'encadrant et du responsable des ressources humaines dans la prévention et la prise en compte des situations de troubles psychosociaux, violences et harcèlements au travail ;
- Collège de déontologie du ministère de la Culture.

Ces fiches ont vocation à être diffusées largement et connues de tous et toutes. Les dispositifs juridiques et administratifs qu'elles détaillent correspondent à tous les établissements, quel que soit leur statut. Chaque établissement est cependant libre de les adapter à son contexte, à ses particularités, et aux personnes impliquées dans la gestion et la prévention des situations.

Identifier les faits répréhensibles

Les agissements sexistes et sexuels répréhensibles peuvent porter sur une différenciation de traitement entre les femmes et les hommes, mais également des agissements liés à l'orientation sexuelle, le genre, l'aspect de la personne et toute caractéristique considérée comme différentielle par rapport à une norme.

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 ».

Exemples : placer systématiquement les étudiantes au premier rang, dénigrer un jeune homme au prétexte qu'il ne serait pas suffisamment musclé, etc.

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 porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Exemples : dire qu'une jeune femme est de mauvaise humeur parce qu'elle a ses règles, remettre en cause les capacités intellectuelles ou physiques d'une personne en raison de son sexe, etc.

Exhibition sexuelle

Article 222-32 du Code pénal

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. « 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 15000 euros d'amende ».

Exemples : envoyer des photographies d'organes sexuels, exhiber son sexe

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. La drague imposée, répétée, est une forme de harcèlement.

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 des faits ou au profit d'un tiers».

Exemples : faire une faveur à quelqu'un (ou insinuer qu'elle sera accordée) en échange d'une relation sexuelle, poser des questions sur les ébats d'une personne, lui parler de sa poitrine, etc.

Harcèlement environnemental

Jurisprudence : Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017

Le fait de tenir dans un environnement de travail ou d'études 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 ».

Exemples : afficher des posters, des calendriers à caractère pornographique, faire des commentaires sur les fesses des élèves devant d'autres élèves, etc.

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 les cuisses.

Exemples : main aux fesses, baiser forcé, mains sur les seins ou le torse

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'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

Exemples : rapport sexuel imposé, fellation forcée

Comment agir ?

JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN DE FAITS RÉPRÉHENSIBLES : À QUI M'ADRESSER ?

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

**Les personnes qui signalent
sont protégées par le droit.
Aucune personne ne peut
être sanctionnée, licenciée
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).**

DES RELAIS AU SEIN DES ÉCOLES

Des personnes sont spécifiquement désignées et formées à ces questions, pour vous écouter, vous orienter et vous accompagner dans vos démarches. A ce titre, elles peuvent recevoir les personnes victimes ou témoins de faits répréhensibles.

Les personnes référentes ont vocation à recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes et le cas échéant, à alerter les autorités compétentes, à accompagner et à protéger les victimes et à traiter les faits signalés.

Les acteurs du dispositif de signalement sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Ils sont ainsi soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu connaissance. Les notes qu'ils prennent doivent être classées et non accessibles à un tiers. S'ils communiquent leurs travaux, par quelque moyen que ce soit, les acteurs du dispositif de signalement demandent au préalable l'accord écrit de la personne concernée. Ils 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 de procédure pénale.

La plupart du temps, ces personnes ressources sont :

- Le ou les responsable(s) de la prévention des discriminations, référent égalité, cellule interne ;
- La Direction de l'établissement, responsable pédagogique ou personne en charge de la coordination des études ;
- Les référents étudiants (parfois appelés « étudiants sentinelles » – dont les missions sont décrites infra), les représentants des principales associations étudiantes.

CELLULE DE SIGNALEMENT DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Dans le cadre de sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de promotion de la diversité, le ministère de la Culture s'engage dans un dispositif volontariste de prévention, de traitement des discriminations sexuelles et des agissements sexistes ainsi que du harcèlement moral, de menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Le ministère de la Culture met à disposition de toutes les étudiantes et de tous les étudiants des écoles de l'enseignement supérieur Culture, un accompagnement juridique et, pour les personnes se déclarant victimes ou témoins de violences ou de harcèlement à caractère sexuel ou sexiste, un accompagnement psychologique. Les étudiantes ou étudiants victimes de violences conjugales peuvent également recourir aux services de la cellule d'écoute.

La cellule est composée d'écouteurs spécialisés, de juristes, et d'experts des risques sociaux (discrimination, violences sexistes et sexuelles, harcèlement) qui répondent à vos questions, et vous fournissent des informations et des conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de votre situation, en toute confidentialité. Dans le cadre de vos échanges, il vous sera toujours proposé de bénéficier d'un soutien psychologique.

L'accès aux prestations proposées par la cellule est gratuit.

Qui peut contacter la cellule de signalement du ministère de la Culture ?

Tous les élèves des établissements d'enseignement supérieur Culture (quel que soit le statut de l'école):

- en cours de scolarité;
- ayant quitté l'établissement

Comment se déroulent les échanges ?

Entièrement anonymes vis-à-vis de votre établissement, les échanges sont confidentiels.

Après un temps d'écoute et une information sur l'état du droit, la cellule d'écoute identifie ce qui dans la situation présentée par la personne relève d'une discrimination, de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou d'agissements sexistes, harcèlement moral et menaces ou tous autres actes d'intimidation.

Dans ce cadre, et sans dépasser son rôle de conseil, elle peut l'accompagner, le cas échéant, dans ses recours au sein de l'établissement et/ou auprès de ses tutelles.

La personne est suivie tout au long de ses échanges et de ses démarches par un ou une juriste jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante ou l'abandon de sa démarche.

Dans le cas de signalement de harcèlement, de violence ou d'agissement à caractère sexuel ou sexiste, un suivi psychologique de premier niveau est proposé, afin d'accompagner la personne dans l'analyse de la situation, la conseiller et la guider si nécessaire vers des ressources extérieures. Quelle que soit la situation ou le motif de l'appel, le suivi psychologique est proposé à chaque appelant

Cellule de
signalement
du Ministère
de la Culture

PAR TELEPHONE

0801905910

Du lundi au vendredi de 9 h à 13 h

PAR COURRIEL

signalement-culture@conceptrse.fr

PAR INTERNET

conceptrse.fr/signalement-culture
ou flasher le QR code ci-dessous.

PAR COURRIER

Cabinet Concept RSE
Pôle tertiaire ECO WORK
2 ZI Chartreuse Guiers
38380 Entre-deux-Guiers

CODE D'ACCÈS

À rappeler / utiliser dans toute
démarche : 19 59



TOUTE PERSONNE EN QUI VOUS AVEZ CONFIANCE

Il peut arriver que, pour différentes raisons, vous ne souhaitiez pas vous confier à l'une des personnes mentionnées ci-dessus. Dans tous les cas, il est important de se confier à une tierce personne, interne ou externe à l'établissement. Il est possible de s'adresser à une personne de confiance qui peut être un membre du corps enseignant ou de l'équipe administrative ou un autre étudiant.

D'AUTRES CONTACTS

Lignes d'écoute et milieu associatif

- Ligne d'écoute pour les femmes victimes de violence: 39 19
- SOS Homophobie: 01 48 06 42 41 www.sos-homophobie.org

Permanences juridiques gratuites

- de la LICRA, au téléphone (01 45 08 08 08) ou en ligne www.licra.org/signaler
- des délégués du Défenseur des droits, dans plus de 800 points d'accueil en France métropolitaine et dans les territoires ultramarins: www.defenseurdesdroits.fr/office

Services médicaux sociaux

- Recueil contacts: médecine préventive, assistante sociale des CROUS/CNOUS, soutien psy, « maisons locales de la santé », etc....

Les référents égalité du CNOUS

Le Cnous a impulsé en février 2020 la création d'un réseau de référents égalité et de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au sein des 26 Crous.

À ce jour, le réseau des Crous compte ainsi 34 référents égalité au total, certains Crous ayant nommé des binômes pour accompagner les étudiantes et les étudiants comme les personnels des établissements. Chaque Crous est doté d'un plan d'action égalité piloté par les référents qui travaillent en synergie afin de le décliner en trois grands axes:

1 — La prévention face aux violences sexistes et sexuelles, grâce à des actions de sensibilisation et de formation; opérations contre les stéréotypes de genre, contre le harcèlement et contre la discrimination.

2 — La mutualisation des réponses aux appels à projets du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche grâce à des partenariats avec les universités et les Crous, avec les partenaires institutionnels (préfectures de région, collectivités) et avec les associations également.

3 — La communication ciblée sur les campus en faisant connaître par des affiches, des flyers les opérations prioritaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. De nombreux Crous assurent ainsi la mise en place d'une cellule d'écoute et de traitement des signalements de violence avec l'aide des acteurs et professionnels de la prévention.

Dans le domaine de la prévention au harcèlement des étudiants de la communauté LGBTQIA+, des actions de formation à destination des référent(e)s égalité sont prodiguées.

CES QUESTIONS M'INTÉRESSENT : COMMENT M'INVESTIR ?

DEVENIR RÉFÉRENT OU RÉFÉRENTE ÉTUDIANT

Au même titre que les personnes référentes de l'administration, l'étudiant référent ou l'étudiante référente doit suivre une formation spécifique qui lui permettra de :

- savoir identifier et comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel, mais aussi toutes les formes de comportements hostiles à connotation sexuelle et de violences sexuelles dans la vie professionnelle et étudiante ;
- appréhender le cadre légal et les risques disciplinaires et pénaux encourus par les personnes commettant des actes de discrimination et de violence ;
- savoir comment agir avec les personnes se déclarant victimes.

PARTICIPER OU CONTRIBUER AUX TRAVAUX D'ÉLABORATION OU DE RÉVISION DE LA CHARTE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES MAIS AUSSI À LA DÉFINITION ET AU SUIVI DU PLAN D'ACTION QUI EN DÉCOULE À L'ÉCHELLE DE MON ÉCOLE

Vous pouvez, dans cette perspective, vous faire connaître auprès de la Direction de votre établissement ou de la personne référente (responsable de la prévention des discriminations, chargé de mission Égalité, membre d'une cellule interne de veille contre les violences, etc.)

CONTRIBUER À LA DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET DE BONNES PRATIQUES

- En diffusant et en faisant connaître les outils ministériels et dispositifs spécifiquement développés dans votre école ;
- En interpellant vos interlocuteurs et interlocutrices, lorsque leurs propos sont inappropriés ; en incitant les autres étudiantes et étudiants à se renseigner sur ces questions et à se former ;
- L'organisation de formations à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est obligatoire dans les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel. Chaque étudiante et étudiant de l'enseignement supérieur culture doit bénéficier d'une session de sensibilisation à la prévention et à la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels au moins une fois durant sa formation, de préférence au moment de son admission ou au cours de sa première année de formation. Vous pouvez le rappeler aux étudiantes et étudiants élus dans les différentes instances de l'école et inciter votre entourage à les suivre.
- En vous faisant connaître et en remontant vos idées et propositions auprès des représentants étudiants :
 - en siégeant dans les instances de votre école (Conseil d'administration, Commission de la vie étudiante, etc.)
 - en siégeant au sein des associations étudiantes nationales relevant de votre domaine d'études : L'Uneap (Union Nationale des Étudiants en Architecture et Paysage) / AFFÛT (Association des Élèves et Ancien.ne.s

Élèves des Écoles Supérieures de Théâtre Francophone) / Anedem (Association Nationale pour les Étudiants Danseurs Et Musiciens) / **Auprès des étudiants siégeant au sein de l'Andéa** (Association nationale des écoles supérieures d'art).

— en siégeant à l'échelle nationale au sein du CNESERAC ministériel (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels).

Toute la communauté des établissements de l'enseignement supérieur Culture doit être sensibilisée à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Mais qu'il s'agisse de personnes référentes explicitement désignées pour assumer cette mission ou de représentants étudiants ayant des attributions plus larges, toute personne amenée à recueillir la parole doit au préalable suivre une formation spécialisée.

L'engagement étudiant en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles peut être valorisé dans le cadre de la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur du ministère de la Culture (la circulaire du 24 juillet 2020 précise les modalités de cette reconnaissance) Ainsi, les activités bénévoles au sein d'associations et les activités d'élus étudiants au sein des instances des écoles peuvent notamment être valorisées par l'attribution d'éléments constitutifs d'une unité d'enseignement, de crédits ECTS, de points supplémentaires ou d'une dispense de certains stages ou enseignements.

Recueil de la parole : quelques conseils

Il n'est pas facile de recueillir la parole d'une victime. Vous trouverez ci-après quelques éléments pouvant vous aider si un autre étudiant ou une autre étudiante se confie à vous. Au-delà, une formation spécifique sur ce sujet est conseillée, particulièrement pour les personnes référentes.

L'IMPORTANT DE L'ÉCOUTE

Avant toute chose il est essentiel que la personne ayant subi des violences puisse être écoutée et entendue. Afin de l'aider à cette prise de parole vous pouvez lui demander :

- Comment il ou elle se sent ;
- Ce dont il ou elle a besoin ;
- S'il ou elle a des souhaits concernant la prise en charge de sa situation.

Vous pouvez lui rappeler qu'elle a le droit de porter plainte. Vous lui garanzissez la confidentialité de ses propos, tout en lui indiquant qu'il peut être nécessaire de signaler ces faits.

Vous pouvez également l'orienter vers la médecine préventive ou un membre du corps médical à l'extérieur de l'établissement ainsi que vers des associations spécialisées.

Vous pouvez lui proposer de l'accompagner vers la résolution de la situation.

QUE DIRE/NE PAS DIRE

Toute parole de votre part doit permettre de :

- Rassurer la personne
- Lui garantir la confidentialité de ses propos
- Faire preuve d'une écoute neutre et attentive
- Prendre acte de ses propos

Exemples : « tu as bien fait de venir me parler, c'est courageux de ta part » ; « tu n'es pas responsable de ces violences » ; « ce que tu me décris pourrait s'apparenter à (...) » ; « ce que tu me décris est grave » ; « nous allons trouver de l'aide »

Ce qu'il faut absolument éviter de dire :

- Les propos qui minimisent les faits ou culpabilisent la victime

Exemples : « tu es trop sensible, ce n'est pas si grave » ; « comment étais tu habillé/habillée ? » ; « tu n'aurais pas dû le/la regarder comme ça » ; « tu n'aurais pas dû y aller » ; « je connais bien cette personne, ce n'est pas possible ce que tu racontes » ; « je pense qu'il vaut mieux éviter d'en parler, cela te causerait des problèmes »

- Mais aussi les propos qui interprètent et s'approprient la situation de la victime

Exemples : « Ah j'en étais sûr, je me suis toujours méfié de cette personne » ; « on va lui faire payer » ; et tout propos qui qualifierait les faits sans s'appuyer sur des éléments avérés.

Il est important de rappeler, comme pour toute procédure, la nécessité d'entendre également la personne incriminée (droit du contradictoire), et la présomption d'innocence qui doit vous obliger à modérer vos propos, sans pour autant minimiser le témoignage qui vous est fait.

LES INFORMATIONS QU'IL PEUT ÊTRE UTILE DE RECUEILLIR DANS LA PERSPECTIVE D'UN SIGNALEMENT

- Les événements (paroles, gestes, pressions), dates et lieux des faits ;
- les éventuels impacts sur la vie scolaire (absences, interruption des études, etc.) ou personnelle (isolement, problèmes de santé, tentative de suicide...);
- s'informer de la fréquence des violences dont il ou elle a été victime ;
- les noms des personnes présentes lors des faits.

Les différentes procédures

Les procédures pénale et disciplinaire relèvent de démarches distinctes. La procédure pénale n'interfère donc pas sur la procédure disciplinaire engagée par l'administration.

	ACTE PERMETTANT DE LA DÉCLENCHER	AUPRÈS DE QUI?	ENTITÉ MENANT LA PROCÉDURE	QUI EST MIS EN CAUSE?
PROCÉDURE PÉNALE	<i>Plainte</i>	<i>Commissariat ou gendarmerie</i>	<i>Procureur (État)</i>	<i>Auteur des violences</i>
PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	<i>Signalement</i>	<i>Service RH ou direction</i>	<i>Employeur</i>	<i>Auteur des violences</i>

LA PROCÉDURE PÉNALE

Dans le cas de faits répréhensibles pénalement, la victime peut être invitée à porter plainte. L'engagement de poursuites judiciaires au travers d'une plainte est un moyen d'obtenir des sanctions pénales contre l'auteur des faits mis en cause.

Toute personne victime d'une infraction peut déposer plainte auprès de tout commissariat de police ou de toute brigade de gendarmerie pour les faits qu'elle a subis. La police et la gendarmerie sont chargées de recueillir tous les détails qui prouvent l'état de la

victime. Même après signalement du fait de violence à la hiérarchie, l'établissement dont dépend la victime ne peut néanmoins se substituer à la victime en matière pénale pour un dépôt de plainte. C'est pourquoi la victime doit se rendre elle-même au commissariat ou la brigade de gendarmerie pour signaler les faits et déposer plainte. La victime peut cependant se faire accompagner par une personne de son choix.

Dans la plainte, il convient de donner plusieurs précisions utiles sur la situation vécue, telles que la

nature, la date, le lieu de l'infraction, le nom de l'auteur de l'agression s'il est identifié, etc. Il est également nécessaire de joindre tous les éléments de preuve disponibles (certificats médicaux, arrêts de travail...).

LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Toute action ou tout manquement constituant une infraction aux règles énoncées dans les différents textes et chartes réglementant la vie de l'école, ou impactant le bon fonctionnement de l'établissement pourra donner lieu à des sanctions.

La personne mise en cause reçoit – en mains propres ou en lettre recommandée avec accusé de réception – un courrier l’informant que des faits répréhensibles la mettant en cause ont été établis, et qu’elle est convoquée à un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

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

La procédure disciplinaire ne peut viser que des faits établis et non de simples présomptions ou rumeurs. Il appartient par conséquent à l’administration de démontrer la matérialité des faits reprochés notamment par la mise en place d’une enquête administrative ainsi que par le biais de rapports relatant précisément et chronologiquement les griefs, de témoignages écrits, de mise en garde préalable.

Si la personne mise en cause est un étudiant

Aucune sanction ne peut être infligée à un étudiant sans que celui-ci ou celle-ci ne soit informé dans le même temps des griefs retenus contre lui et n’ait été invité à présenter ses observations dans le cadre d’une procédure contradictoire.

Les sanctions disciplinaires sont prononcées par la direction de l’établissement, en lien avec les commissions disciplinaires compétentes.

Selon l’urgence et la gravité des faits reprochés, un entretien préalable à une éventuelle mesure conservatoire peut être proposé par la direction de l’établissement,

assistée d’une personne de son choix tout comme l’étudiant concerné.

Bien qu’elles ne soient pas encadrées par le code de l’éducation, des mesures conservatoires, telles que l’interdiction de l’accès d’un établissement à des étudiants dans le cadre du traitement disciplinaire de ces derniers, sont envisageables en vertu des règlements intérieurs des établissements concernés. Toute mesure de suspension est une mesure préventive sans caractère disciplinaire. Il ne s’agit donc pas à ce stade d’une sanction.

Si la personne mise en cause est membre du personnel de l’établissement

Il n’existe ni définition générale ni liste des fautes disciplinaires ; le statut prévoit simplement que « toute faute commise par un fonctionnaire dans l’exercice ou à l’occasion de l’exercice de ses fonctions l’expose à une sanction disciplinaire » (art. 29 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Ici, le terme « fonctionnaire » désigne toute personne exerçant une mission de service public, quel que soit son statut.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l’autorité investie du pouvoir de nomination qui est, en fonction du statut de l’agent et de la structure dont il relève, le ministère de la Culture ou l’établissement qui l’a recruté.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée et suffisamment précise. La sanction disciplinaire doit être notifiée à l’agent. L’agent ne peut pas être sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

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

L’ENQUÊTE INTERNE

L’enquête interne doit avoir pour objet d’établir les faits de façon précise et écrite. Il convient également de rappeler les principes applicables à toute enquête : impartialité, neutralité, bienveillance, recueil des éléments à charge et à décharge, procédure contradictoire et confidentialité.

Les étapes de l’enquête :

- 1 — Prévenir les personnes concernées (victime, auteur présumé des faits).
- 2 — Constituer une équipe en charge de l’enquête.
- 3 — Organiser des entretiens avec les personnes concernées, y compris les témoins.
- 4 — Recueillir des éléments de preuve complémentaires (hors entretien).

L’équipe chargée de l’enquête a également pour mission de recueillir tout élément de preuve utile à l’instruction de l’affaire et pouvant être versé au dossier, tels que des courriers, mails ou sms reçus par les témoins, photographies, emploi du temps, capture d’écran de vidéo surveillance, etc. dans le respect de la réglementation.

- 5 — Produire un document de synthèse de l’enquête puis le transmettre à l’autorité disciplinaire compétente.
- 6 — Accompagner et communiquer en direction de la communauté de l’établissement.

Les dispositifs santé proposés par l'assurance maladie pour les étudiants

L'EXAMEN DE PRÉVENTION EN SANTÉ (EPS)

L'EPS est pris en charge à 100 % par l'Assurance Maladie, il permet de :

- Faire un point sur sa santé et échanger avec une équipe de professionnels de santé ;
- Parler de ses préoccupations en toute confidentialité et obtenir des conseils personnalisés ;
- Bénéficier d'actions de dépistage, d'actes de prévention comme le frottis, ou la vaccination ;
- Connaître les aides proposées par l'Assurance Maladie pour accéder aux soins.

Pour bénéficier d'un EPS, appeler le 3646 ou de contacter sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

L'EPS est destiné en priorité aux personnes de plus de 16 ans éloignées du système de santé et en situation de précarité, qui ne bénéficient pas d'un suivi médical régulier réalisé par le médecin traitant, ni des dispositifs d'offre de prévention organisée.

LES DISPOSITIFS D'ÉCOUTE D'URGENCE

- L'association soins aux professionnels de santé (SPS) est une plateforme de soutien psychologique encadrée par des professionnels qui met à disposition de l'ensemble des étudiants une ligne d'écoute, gratuite et anonyme, accessible au 0805 23 23 36 (numéro vert) et disponible 24h/24 et 7j/7.

www.soins-aux-etudiants.com

- Nightline est un service d'écoute confidentiel et anonyme (téléphone ou tchat) tenu par des étudiants pour les étudiants. Le service téléphonique et le service de tchat sont ouverts de 21 h à 21 h 30 au 01 88 32 12 32.

www.nightline.fr/accueil

LE MÉMO ÉTUDIANT POUR ÊTRE BIEN ASSURÉ

www.ameli.fr/sites/default/files/2021_memo_etudiants.pdf

www.campusfrance.org/system/files/medias/documents/2021-06/2021_Memo_Ameli_Etudiants_Internationaux_fr.pdf

LE DISPOSITIF « MON PSY »

MonPsy est un dispositif permettant à chacun de bénéficier de séances avec un psychologue conventionné avec l'Assurance Maladie. Sur orientation d'un médecin, 8 séances peuvent être remboursées.

www.ameli.fr/medecin/actualites/monpsy-le-dispositif-de-remboursement-de-seances-avec-des-psychologues

LA PRÉVENTION DES INFECTIONS SEXUELLEMENT TRANSMISSIBLES (IST)

- Contraception : dispositifs et remboursement

www.ameli.fr/assure/remboursements/remboursement-contraception-ivg/contraception

- Prévenir le col de l'utérus
www.ameli.fr/assure/sante/assurance-maladie/prevention-depistages/prevention-cancer-col-uterus#text_2085

- Le dépistage des infections sexuellement transmissibles (IST) dans les centres d'examen de santé.

www.ameli.fr/assure/sante/themes/mst-ist/depistage

POUR EN SAVOIR PLUS

Étudiants français
assurance-maladie.ameli.fr/qui-sommes-nous/partenaires-solidarite/etre-partenaire/outils-et-services-pour-les-partenaires/outils-partenaires-enseignement-superieur

Étudiants internationaux
etudiant-etranger.ameli.fr/#/

Les 26 critères de discrimination interdits par la loi



Âge



Perte
d'autonomie



Etat de
santé



Handicap



Caractéristiques
génétiques



Apparence
physique



Grossesse



Situation de
famille



Domiciliation
bancaire



Vulnérabilité liée
à la situation
économique



Opinions
politiques



Activités
syndicales



Lanceur
d'alerte



Opinions
philosophiques



Religion



Patronyme



Lieu de
résidence



Appartenance
ou non à une
prétendue race



Capacité à
s'exprimer dans
une langue
étrangère



Orientation
sexuelle



Appartenance
ou non à une
ethnie



Appartenance
ou non à une
nation



Identité de
genre



Sexe



Origine



Moeurs

