



## Dispositif d'alerte et de traitement des discriminations, injures et violences à caractère discriminatoire ou sexuel à destination des élèves de l'École Nationale de Musique (ENM) de Villeurbanne.

### LES OBJECTIFS DU DISPOSITIF

Le dispositif s'inscrit dans une démarche de lutte et de prévention des discriminations au sein de l'école de musique de Villeurbanne. Il constitue un complément à destination des élèves de l'école au dispositif d'alerte et de traitement des discriminations au travail déjà en place pour le personnel de l'ENM et piloté par la Ville de Villeurbanne.

Il a pour objectifs :

- l'écoute dans un cadre garantissant la protection des personnes qui saisissent le dispositif,
- l'analyse des situations dans le respect du cadre réglementaire et légal,
- la proposition de solutions pour régler la situation et pour prévenir les discriminations et les violences discriminatoires ou sexuelles,
- le retour aux personnes requérantes sur les solutions préconisées et leur mise en œuvre,
- le suivi et l'évaluation du traitement des situations.

### LE CHAMP DU DISPOSITIF

Le dispositif porte sur :

- les discriminations dont le harcèlement discriminatoire (voir les définitions ci-dessous),
- les injures ou les propos à caractère discriminatoire raciste, sexiste et LGBTQI+phobe, validiste
- le harcèlement sexuel et les violences sexuelles.

Il est rappelé que ce dispositif est facultatif et qu'il ne se substitue pas aux voies de recours classiques : les voies judiciaires et/ou le recours aux associations de lutte contre les discriminations et les réclamations auprès du Défenseur des droits.

#### Définition d'une discrimination - LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008

Constitue **une discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, 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 :

1° 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 ; ce qui est appelé **le harcèlement discriminatoire**.

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2. (**l'injonction à discriminer**)

#### Définition du harcèlement sexuel (art 222-33 du code pénal)

- 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.

- 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.



## LE FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF

### 1. La saisine

Les élèves qui s'estiment victimes de rupture d'égalité, de discrimination, d'injures en lien avec l'origine, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap, de harcèlement ou de violences sexuelles ou qui repèrent des procédures ou des pratiques qui induisent des inégalités de traitement ou des discriminations peuvent saisir le dispositif d'alerte anti-discrimination en prenant contact avec un.e juriste formé.e à l'écoute et spécialisée sur les questions de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles.

:

- par mail : [Alerte-Villeurbanne@conceptrse.fr](mailto:Alerte-Villeurbanne@conceptrse.fr)
- par téléphone : 0611035926

Dans tous les cas le dispositif veille à la confidentialité en limitant strictement le nombre de personnes qui ont connaissance des faits en lien avec la nécessité de l'enquête et du suivi décisionnel.

Si la personne, témoin ou victime, ne souhaite pas donner son identité le signalement ne peut donner lieu à une action sauf si les faits portés à la connaissance peuvent être vérifiés par des éléments matériels.

### 2. L'écoute et le recueil des informations pour une qualification juridique

La/le juriste est saisi.e par téléphone ou examine la saisine écrite. Le prestataire écoute l'élève et/ou ses représentant.es légaux.ales et recueille les informations nécessaires à l'analyse juridique de la situation. Il.elle analyse juridiquement la situation exposée et en rend compte à la personne qui a saisi le dispositif. Si la situation relève du champ de compétence du dispositif, le prestataire rédige une note qui reprend les principaux faits et propose des éléments de pré-qualification juridique. Lorsque l'élève est mineur.e et non émancipé.e, les éléments apportés doivent être confirmés par un parent ou un.e responsable légal.e disposant de l'autorité parentale, sauf exception liée à l'intérêt supérieur de l'enfant.

### 3. Analyse de la situation en interne, complément d'enquête, préconisations

La/le juriste transmet cette note accompagnée de préconisations pour le traitement et pour une démarche de prévention aux référentes du dispositif : la responsable administrative et financière, nommée référente LCD ENM et la directrice de la mission ville inclusive et lutte contre les discriminations de la ville de Villeurbanne, nommée référente LCD Ville.

Les deux référentes recueillent des éléments complémentaires si nécessaire et élaborent une analyse de la situation et un plan d'actions sur la base des préconisations et en lien avec le prestataire externe.

En cas d'urgence, pour assurer la protection des victimes ou pour faire cesser les faits signalés, elles saisissent immédiatement la direction.

L'analyse et le plan d'actions sont présentés au comité décisionnel par les référentes, la/le juriste est présent.e pour exposer les éléments recueillis lors de l'écoute de la personne et son analyse de la situation. .

### 4. La prise de décision : comité décisionnel restreint

La situation et le plan d'actions sont présentés au comité décisionnel au plus tard un mois après la saisine du dispositif. Le groupe décisionnel est composé de

- La référente LCD ENM – La responsable administrative et financière de l'ENM
- Le directeur de l'ENM
- Le DRH de la Ville de Villeurbanne dès lors que le personnel est concerné par la situation
- La référente LCD Ville – à réévaluer lors du bilan de 1<sup>ère</sup> année du dispositif
- La juriste prestataire y assiste en visioconférence.

Le comité décide du plan d'actions et propose un calendrier de réalisation. Le plan d'actions est présenté de façon anonymisée au président de l'ENM pour validation.



## 5. Le traitement de la situation

La personne requérante est informée par la référente LCD ENM des mesures décidées, un mail de confirmation suivra l'entretien. Si la personne et/ou un.e représentant.e légal.e est d'accord, les mesures sont mises en œuvre, en cas de désaccord les mesures sont réexaminées par le comité décisionnel restreint.

Les deux référentes veillent au suivi du plan d'action (enquête, recherche d'éléments, poursuite de la protection des victimes...) et à l'information de la ou des personnes requérantes.

La personne requérante peut à sa demande être orientée vers un.e psychologue clinicien.ne au Point d'accueil et d'écoute jeunes, PAEJ de Villeurbanne pour les personnes âgées de 12 à 25 ans.

Si une enquête doit être menée auprès du personnel, la DRH est sollicitée pour ce faire en lien avec les référent.es LCD et les responsables RH de l'ENM.

La responsable de la scolarité peut être sollicitée en plus des référentes LCD ENM et Ville en cas de besoin pour mener une enquête sans lien avec le personnel.

Le recours à un prestataire extérieur est envisageable en fonction de l'importance de l'enquête administrative à mener.

## 6. La clôture

La durée de traitement peut varier d'une situation à l'autre, mais on visera la résolution de la situation dans les deux mois qui suivent l'alerte.

Une fois le plan d'actions réalisé, la référente ENM prend contact avec l'élève ou ses représentant.es légaux.ales pour faire le point et valider que les mesures prises ont permis de résoudre la situation. Un mail retraçant les mesures prises et proposant la clôture de la situation est envoyé. Si la personne requérante est d'accord, la situation est close, sinon un nouveau point est réalisé en comité décisionnel.

## 7. Le suivi et l'évaluation du dispositif

Le comité de suivi du dispositif se réunit tous les 6 mois. Il est composé du directeur et du directeur adjoint de l'ENM, de la référente LCD ENM, du DRH de la ville de Villeurbanne, de la référente LCD Ville et de représentant.es de l'association des élèves et des parents d'élèves de l'ENM, considérant qu'il n'y a à ce jour qu'une seule association.

Le comité de suivi du dispositif évalue le dispositif anonymement : requérants (sexe, âge, ancienneté...), type de discrimination, domaine, critère discriminatoire, temps de traitement, mode de résolution et fait des propositions d'adaptation. Le bilan du dispositif est intégré dans le rapport annuel de l'ENM.