

CONSEIL D'ADMINISTRATION du 20 juin 2024

DÉLIBÉRATION N° 2024-24

Charte de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Exposé des motifs

Dans le cadre de la mise en place du plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, il est proposé au conseil d'administration d'adopter une charte visant à rappeler à chacun, étudiants comme personnels, ses droits et obligations en la matière.

Cette charte a fait l'objet d'une vaste concertation avec les représentants étudiants et enseignants en conseil des enseignants et en conseil de l'enseignement et de la vie étudiante.

**Délibération n° 2024-24 portant adoption de la charte de lutte contre les violences
 sexistes et sexuelles (~~volet étudiant~~)**

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment l'article R812-7,
 Vu le décret n° 94-1225 du 30 décembre 1994 portant organisation de l'École nationale supérieure de
 paysage de Versailles,
 Vu l'avis du conseil des enseignants du 16 mai 2024,
 Vu l'avis du conseil de l'enseignement et de la vie étudiante du 30 mai 2024,

Le conseil d'administration décide :

Article unique

La charte de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (~~volet étudiant~~) est adoptée conformément à l'annexe jointe.

Favorables	23
Défavorables	
Abstentions	1
Total votants	24

Fait à Versailles, le 20 juin 2024

La délibération est approuvée / ~~rejetée~~

Le président du conseil d'administration

Henri BAVA

CHARTRE DE PREVENTION ET DE LUTTE
CONTRE LES HARCELEMENTS, DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES
POUR LES PERSONNELS ET USAGERS DE L'ENSP

Préambule :

Cette charte présente le dispositif de lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles et sexistes au sein de l'École nationale supérieure de paysage sur les sites de Versailles et de Marseille.

- ⇒ Formaliser l'engagement de toute la communauté (administration – enseignants – vacataires – étudiants et stagiaires de la formation continue, ci-après « les usagers ») pour préserver le bien-vivre ensemble dans le respect et la bienveillance
- ⇒ Informer sur le dispositif interne de lutte contre les harcèlements, discriminations et violences sexuelles et sexistes
- ⇒ Rappeler les définitions juridiques et sanctions pénales encourues en cas de violences sexuelles et sexistes

Sommaire :

1. ENGAGEMENTS

De l'administration

Des personnels

Des étudiants et stagiaires de la formation continue

2. DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LES VSS

La cellule d'écoute

La cellule d'étude

3. DEFINITIONS ET SANCTIONS

Les agissements sexistes

Les violences sexistes et sexuelles

PREMIERE PARTIE : ENGAGEMENTS

La charte de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est destinée à l'ensemble des membres de l'Ecole Nationale Supérieure de Paysage (étudiants, personnels) et a pour objectif de fédérer toute sa communauté autour de trois valeurs qui lui sont chères : la bienveillance, le respect et l'égalité.

Les valeurs de la charte sont celles définies ci-dessous :

- **Bienveillance** : disposition d'esprit inclinant à la compréhension et à l'indulgence envers autrui
- **Respect** : sentiment de considération envers quelqu'un et qui porte à le traiter avec des égards particuliers
- **Egalité** : absence de toute discrimination entre les personnes sur le plan de leurs droits

A ce titre, chaque partie prenante s'engage à :

L'administration s'engage à :

- Etre à l'écoute des étudiants et des personnels de l'établissement
- Accompagner, protéger et aider les victimes et les témoins
- S'assurer de la pré-qualification des actes rapportés
- Porter à la connaissance du procureur de la République les crimes et délits
- Saisir les commissions et sections disciplinaires adéquates
- Mettre en place des actions de sensibilisation
- Communiquer sur le système d'écoute et d'alerte sur les campus de l'école et par voie d'affichage

Les personnels s'engagent à :

- Prendre connaissance de la charte et s'en approprier les termes
- Etre vigilants à l'égard des situations de sexisme ordinaire et à intervenir ou contacter immédiatement les dispositifs mis en place en cas de doute sur une situation qui pourrait s'apparenter à du harcèlement ou des violences sexuelles ou sexistes
- Ne diffuser aucun support de communication portant atteinte à l'intégrité des étudiants ou des personnels de l'école, en l'occurrence à ne diffuser aucun support (papier ou numérique) à contenu sexiste ou contenant des éléments de la vie privée des étudiants ou des personnels
- Comprendre et respecter la notion de consentement éclairé et connaître les situations aggravantes en cas de violences sexistes et sexuelles (abus de situation d'autorité, alcool...)

Les étudiants s'engagent à :

- Favoriser la bonne intégration de tous les étudiants en début d'année universitaire, à respecter les différences, les valeurs et le consentement de chacun et à prohiber tout comportement malveillant
- Agir, prévenir et briser le silence : soutenir et défendre les victimes en cas de violence, encourager les victimes à s'orienter vers la cellule d'écoute STOPHDVSS de l'école, informer l'administration de l'ENSP de tout comportement malveillant
- Participer aux actions de sensibilisation organisées par l'école pour lutter contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles
- Respecter scrupuleusement la notion de consentement envers tous les membres de la communauté de l'ENSP, notamment lors des événements festifs où les comportements à risques sont propices
- Lutter contre les violences, notamment psychologiques qui peuvent impacter négativement la dignité et l'intégrité psychique d'un individu
- Lutter contre toute forme de discrimination et notamment respecter l'apparence physique de chacun

Je soussigné(e)..... (NOM Prénom)

En qualité de.....(étudiant / personnel)

M'engage, au même titre que tous les autres membres de la communauté de l'ENSP, à adhérer aux valeurs définies ci-dessus (bienveillance, respect et égalité) et à respecter les engagements définis dans la charte de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Je comprends qu'en cas de non-respect de cette charte, des sanctions pourront être prises à mon encontre en accord avec la réglementation applicable au sein de l'École nationale supérieure de paysage.

Lu et approuvé le...../...../.....(date) à.....(ville)

Signature :

DEUXIEME PARTIE : DISPOSITIF DE LUTTE

Le dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'ENSP comporte deux temps d'intervention :

1. La cellule d'écoute et d'orientation : première écoute des témoins et victimes
2. La cellule d'étude : enquête et signalement

*Pour rappel, l'article 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale impose à **tout agent public acquérant la connaissance d'un délit** (e.g. harcèlement sexuel) **ou d'un crime** (e.g. agression sexuelle) de le **signaler au procureur de la République**. À toute étape du dispositif, ce signalement peut donc être réalisé par un agent public membre de l'une ou l'autre des cellules, **même sans le consentement de la victime**. Par ailleurs, la direction et les autres membres de la cellule doivent être tenus informés du signalement.*

LA CELLULE D'ECOUTE : PREMIERE ECOUTE DES VICTIMES ET DES TEMOINS

La cellule d'écoute peut être contactée de trois façons différentes :

- Adresse e-mail générique : stophdvss@ecole-paysage.fr
- Contact direct avec les membres de la cellule d'écoute
- Signalement écrit à la direction de l'École nationale supérieure de paysage

Les coordonnées des membres de la cellule d'écoute et de la direction sont portées en annexe et mises à jour par l'établissement en tant que de besoin.

Dans le cas où la personne mise en cause est le directeur de l'établissement, le signalement doit être effectué auprès du ministre chargé de l'agriculture (direction générale de l'enseignement et de la recherche, 1 ter avenue de Lowendal, 75007 Paris).

La cellule d'écoute est composée de différents membres, désignés par la direction, permettant à chaque personne de trouver l'interlocuteur qui le mettra à l'aise en cas de contact direct. Tous les membres sont formés et tenus à la confidentialité.

Le rôle de la cellule d'écoute est de recueillir le signalement de la personne, de lui indiquer les procédures possibles, de l'orienter vers les dispositifs d'écoute psychologique et de transmettre le signalement à la cellule d'étude. La personne peut se faire accompagner si elle le souhaite. En cas de recueil d'un signalement oral, la cellule d'écoute le restitue par écrit et le fait valider par l'auteur du signalement avant de transmettre à la cellule d'étude.

LA CELLULE D'ETUDE : ENQUETE ET SIGNALEMENT

La cellule d'étude est composée de 3 à 5 personnes, en fonction du cas à traiter. La cellule est composée de personnes formées et tenues à la confidentialité.

La cellule d'étude comporte au moins :

- un représentant désigné par la direction,,
- la personne chargée des affaires juridiques au sein de l'ENSP,
- le secrétaire de la formation spécialisée du comité social d'administration (CSA)

De plus, elle comporte :

- Lorsque l'auteur présumé des faits est chargé d'enseignement, quel que soit sa situation d'emploi (titulaire, contractuel, vacataire), un enseignant désigné par et parmi les membres du conseil des enseignants
- Lorsque l'auteur présumé des faits est un usager, un usager désigné par et parmi les représentants des usagers au conseil de l'enseignement et la vie étudiante.

La cellule d'étude s'efforce d'être composée de femmes et d'hommes. Elle peut comporter des membres extérieurs à l'établissement. Elle ne peut pas comporter les membres ayant voix délibérative composant les commissions ou sections disciplinaire. Tout membre composant la cellule d'étude est tenu de se déporter et demander à être remplacé s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité, notamment par l'existence de liens professionnels, hiérarchiques, intellectuels ou personnels avec l'une ou l'autre des parties (auteur présumé ou victime)(cf. annexe 3 – Grille d'analyse des risques d'atteinte à l'impartialité).

Une fois le signalement recueilli, la cellule d'étude **analyse le témoignage** et les documents recueillis par la cellule d'écoute. Si elle considère que les faits rapportés relèvent bien de son champ d'intervention, elle **mène une enquête interne**. Elle entend alors les personnes impliquées, collecte les preuves et rédige un **rapport d'enquête** avec des recommandations.

Le rapport d'enquête est transmis au directeur de l'établissement qui décide des suites à donner.

Sans attendre la remise du rapport d'enquête ou à l'issue de dernier, en cas de signalement de faits de nature à présenter un risque avéré relatif à la sécurité des personnes et des biens, à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'établissement, y compris à la sérénité des enseignements, le directeur peut prendre toute **mesure conservatoire** proportionnée au risque à prévenir, notamment à l'égard de l'auteur présumé des faits. Cette mesure ne constitue pas une sanction et demeure limitée dans le temps, sous réserve de l'enclenchement de poursuites disciplinaires ou judiciaires, auquel cas elle peut être prolongée jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue.

Selon le statut de la personne poursuivie, la procédure disciplinaire et donc l'autorité disciplinaire diffèrent :

Qualité de la personne poursuivie	Autorité compétente
Étudiant ou stagiaire de la formation continue	Section disciplinaire de l'ENSP compétente à l'égard des usagers (« SDU »)
Enseignant-chercheur ou chargé de fonction d'enseignement (contractuel, vacataire)	Section disciplinaire de l'ENSP compétente à l'égard des enseignants (« SDE »)

Fonctionnaire (hors corps des enseignants-chercheurs)	Ministre <i>après avis de la commission administrative paritaire (« CAP ») du corps de l'agent réunie en conseil de discipline</i>
Contractuel (employé par le ministère)	Ministre <i>après avis de la commission consultative paritaire des agents contractuels (« CCP »)</i>
Contractuel (employé par l'ENSP)	Directeur <i>après avis de la commission consultative paritaire des agents contractuels (« CCP »)</i>

Certaines sanctions peuvent être appliquées directement par le directeur, sans nécessité de réunir une instance collégiale pour avis :

- Pour les fonctionnaires titulaires (hors corps des enseignants-chercheurs) : avertissement, blâme, exclusion temporaire 3 jours (sanction du 1^{er} groupe)
- Pour les fonctionnaires stagiaires : avertissement, blâme
- Pour les contractuels employés par l'ENSP : avertissement, blâme, exclusion temporaire 3 jours

Certaines situations d'emploi impliquent la possibilité de plusieurs voies disciplinaires, auquel cas il appartient au directeur de déterminer celle qu'il souhaite enclencher :

- Fonctionnaire d'un corps d'enseignants (professeur de l'enseignement technique agricole, professeur agrégé ou certifié de l'enseignement secondaire...) : SDE ou ministre
- Enseignant contractuel : SDE ou autorité d'emploi (ministre ou directeur)

QUE FAIRE EN TANT QUE TEMOIN ?

Chaque témoin de cas de harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, injure, incitation à la haine **se doit d'intervenir** ou de demander de l'aide s'il ou elle ne se sent pas d'intervenir ou craint de se mettre en danger.

Verbaliser en mettant des mots sur les agissements d'un agresseur peut être un premier moyen d'intervenir. Pour agir de manière moins directe, la simple intervention pour discuter avec la victime, détourner l'attention de l'agresseur, s'interposer constitue déjà une grande aide à la victime. Ne pas agir constitue de la **non-assistance à personne en danger**.

Dans le doute, il faut toujours agir !

Plus généralement, il faut être vigilant quant au comportement de ses collègues et ne pas laisser les climats de sexisme ordinaire (plaisanteries ou remarques sexistes notamment) s'installer.

En clair, veillons les uns sur les autres ! La vigilance collective est primordiale pour s'assurer de la sérénité de toutes et tous.

TROISIEME PARTIE : DEFINITIONS ET SANCTIONS

Préambule

« Nul n'est censé ignorer la loi »

Cette partie a pour objectif de rappeler les comportements explicités par la loi et les peines pénales encourues pour chaque acte de violence sexiste et sexuelle.

En préambule, il convient d'expliciter plusieurs notions :

- Les violences à caractère sexuel recouvrent les situations dans lesquels une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (à l'oral ou à l'écrit) à caractère sexuel. Elles désignent tout acte sexuel commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. Elles portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à son intégrité physique et psychologique. Elles sont interdites par la loi et sanctionnées pénalement.
- Le consentement est un « oui » enthousiaste, explicite, lucide et réciproque. Il peut être verbal ou non verbal. Un silence ne vaut pas consentement. Le consentement doit être libre, éclairé et donné par la personne elle-même. Il peut être retiré à tout moment.
- Parmi les circonstances aggravantes des violences sexuelles figurent le fait qu'une personne commette un acte de violence en abusant de l'autorité conférée par ses fonctions.

LES AGISSEMENTS SEXISTES :

Les agissements sexistes s'inscrivent dans un sexisme « ordinaire » qui se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet et pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser la personne du fait de son identité sexuelle de façon insidieuse voire bienveillante.

La loi du 17 août 2015 a introduit la notion d'« agissements sexistes » et la loi du 8 août 2016 a renforcé ces dispositions. Les agissements sexistes sont également détaillés dans le statut général des fonctionnaires selon l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

En pratique : *Les agissements sexistes sont le reflet d'un sexisme ordinaire présent et souvent banalisé dans le milieu professionnel. Le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le sexisme dans le monde du travail (février 2016) relève plusieurs manifestations du sexisme ordinaire au sein du milieu professionnel : remarques et blagues sexistes, incivilités, irrespect ou mépris, interpellations familières, stéréotypes de genres imposés (comme la critique dans la façon de s'habiller ou l'idée selon laquelle certaines compétences seraient « masculines » ou « féminines »).*

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES :

L'injure sexiste

Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée, adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.

L'injure sexiste est une contravention ou un délit selon les conditions dans lesquelles elle est proférée. La loi prévoit pour les injures à caractère raciste, sexiste, homophobe et handiphobe des peines allant jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende pour une injure publique.

L'exhibition sexuelle

L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est puni par la loi. La notion de « lieu accessible aux regards » est appréciée de manière extensive par la Cour de cassation.

L'exhibition sexuelle est un délit. L'article 222-32 du Code pénal prévoit 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende pour les auteurs d'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public.

Le harcèlement sexuel

Tout comportement (propos, gestes, écrits...) à connotation sexuel imposé à une personne de manière répétée (au moins deux fois pour la victime), qui soit porte atteinte à la dignité de l'individu en raison de son caractère dégradant et humiliant, soit créé 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 harcèlement sexuel est un délit. L'article 222-33 du Code pénal prévoit pour les auteurs de harcèlement sexuel des peines pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes).

En pratique : Faire un commentaire sur le physique d'une personne qui ne l'a pas demandé, insister après un refus ou une absence de réponse, prendre un refus pour de la timidité, suivre une personne qui ne répond pas ou témoigne d'un refus d'échanger, menacer une personne ou faire du chantage pour qu'elle accepte des avances, inciter à la nudité après un refus ou une absence de réponse. Des réactions ou commentaires sur la vie privée des autres, même s'ils paraissent anodins, peuvent déboucher sur du harcèlement.

Harcèlement « d'ambiance » : certains comportements répétés peuvent mener à une situation de harcèlement sexuel et être condamnés comme tel : plaisanteries obscènes, insultes, circulation de vidéos suggestives, remarques sur le physique

L'agression sexuelle

Toute atteinte sexuelle commise par la violence, la contrainte, la menace ou la surprise est une agression sexuelle. Dans tous les cas, l'auteur n'a pas obtenu le consentement éclairé et explicite de la victime : contrainte physique ou morale (ex : agression d'un ou d'une agent(e) par sa ou son responsable), victime n'étant pas en état de pouvoir donner une réponse claire (ex : emprise de stupéfiants ou d'alcool, victime vulnérable en raison de son état de santé, victime de moins de 15 ans), l'auteur agit alors que la victime ne s'y attend pas (ex : dans les transports en commun). Ceci est valable, quelle que soit la nature des relations entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage. S'il y a eu pénétration, il s'agit d'un viol.

L'agression sexuelle (autre que le viol) est un délit. Les articles 222-27 à 31 du Code pénal prévoient pour les auteurs d'agressions sexuelles des peines pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende (7 ans et 100 000€ en cas de circonstances aggravantes). Une tentative d'agression est punie de la même peine qu'une agression.

En pratique : Toucher, pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti, embrasser une personne par surprise ou contre son gré, frotter ses parties intimes contre quelqu'un...

Le viol

Le viol est un acte de pénétration sexuelle commis sur une victime par violence, contrainte, menace ou surprise. Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale ; par le sexe de l'auteur, ses doigts ou au moyen d'un objet. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait de violences physiques pour qualifier un acte de viol. Le viol est un crime, même s'il est commis par l'époux de la victime, par son concubin ou partenaire de Pacs.

Le viol est un crime. L'article 222-23 du Code pénal prévoit 15 ans de réclusion criminelle pour les auteurs de viol (jusqu'à 20 ans de réclusion criminelle en cas de circonstances aggravantes). Une tentative de viol est punie de la même peine qu'un viol.

En pratique : Tenter d'imposer un rapport sexuel à une personne sans y parvenir est une tentative de viol, punie par la loi au même titre qu'un viol.

Les circonstances aggravantes

Constituent une circonstance aggravante des violences sexuelles et sexistes les situations ou faits suivants :

- L'acte est commis par une personne qui abuse de l'autorité conférée par ses fonctions ;
- L'acte est commis en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime ;
- La victime est particulièrement vulnérable (personne mineure de moins de 15 ans, déficience physique ou psychique, état de grossesse) ;
- La victime est mise en contact avec l'auteur des faits par internet ;
- L'acte est commis par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants ;
- L'acte est commis par la/le conjoint(e), la/le concubin(e) ou la/le partenaire lié(e) à la victime par un pacte civil de solidarité (ou ex-conjointe(e), ex-concubin(e) ou ex-partenaire pacsé(e)).

Et pour les témoins ?

En cas de viol, sont également sanctionnés les faits suivants : ne pas avertir les autorités en cas de témoignage d'un crime (et donc d'un viol), faire obstacle à la manifestation de la vérité ou intimider la victime pour qu'elle se taise.

Article 434-1 du Code pénal : Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Article 434-4 : Faire obstacle à la manifestation de la vérité est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende (exemple : disparitions d'indices).

Article 434-5 : Toute menace ou tout autre acte d'intimidation, à l'égard de quiconque, commis en vue de déterminer la victime d'un crime ou d'un délit à ne pas porter plainte ou à se rétracter, est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

BON À SAVOIR

- Une **main courante** permet de dénoncer certains faits dont on a été victime ou témoin sans porter plainte. Elle ne vise pas à lancer des poursuites à l'encontre de l'auteur des faits.

- Une **plainte** permet de signaler les faits à la justice et de demander des sanctions pénales contre l'auteur des faits. Il existe quatre manières de porter plainte : plainte au commissariat de police ou à la gendarmerie, plainte envoyée en recommandé au procureur de la République, plainte avec constitution de partie civile en cas de classement sans suite ou d'absence de réponse du procureur au-delà de 3 mois, citation directe.

- Le **délai de prescription** pour une agression sexuelle sur personne majeure est de 6 ans. Il est de 20 ans pour un viol ou une tentative de viol sur personne mineure (articles 222-23 à 222-26 du Code pénal).

Pour tous les délits et crimes cités précédemment, des actions peuvent être engagées unilatéralement par la victime : **dépôt de main courante ou de plainte**. L'administration peut aider la victime dans ses démarches (voir partie engagement).

- ⇒ En parallèle de ces procédures pénales, une procédure disciplinaire interne à l'École peut être déclenchée. Cette procédure est complètement indépendante : il n'y a donc pas besoin qu'une plainte soit déposée pour qu'une procédure disciplinaire soit enclenchée.

ANNEXE 1 :

CONTACTS DE LA CELLULE D'ECOUTE CONTRE LES VSS

- **Adresse e-mail générique**

stophdvss@ecole-paysage.fr

- **Contact direct avec les membres de la cellule d'écoute**

Site de Versailles :

- **Perrine VACHER**, Directrice de l'enseignement et de la vie étudiante (01 39 24 62 18 / p.vacher@ecole-paysage.fr)
- **Isabelle BROUX**, Adjointe à la DEVE (01 39 24 62 16 / i.broux@ecole-paysage.fr)
- **Sarah GOULAOUIC**, Directrice des Ressources Humaines (01 39 24 62 14 / s.goulaouic@ecole-paysage.fr)

Site de Marseille :

- **Caroline PIALAT**, Directrice déléguée à l'enseignement et à la vie étudiante (04 91 91 81 83 / c.pialat@ecole-paysage.fr)

- **Signalement écrit à la direction de l'École nationale supérieure de paysage**

Alexandra BONNET, Directrice de l'ENSP (dir@list.ecole-paysage.fr / 10 rue du maréchal Joffre, 78000 Versailles)

ANNEXE 2 :

Grille d'analyse des risques d'atteinte à l'impartialité

Cette grille s'inspire et adapte à la situation des enquêtes en matière de discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles, les critères de risque d'atteinte à l'impartialité déterminés par le collège de déontologie de l'enseignement supérieur et de la recherche, s'appuyant lui-même sur la jurisprudence du juge administratif, en matière de jury de concours.

Certains liens entretenus avec l'auteur présumé des faits ou la victime (ci-après les « parties prenantes ») font obstacle à la participation en toute impartialité à l'enquête en matière de discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles.

A - Les liens professionnels et hiérarchiques

- Être le subordonné d'une partie prenante ;
- Avoir ou avoir eu des relations professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles ou dégradées avec une partie prenante.

B - Les liens intellectuels

- Avoir été directeur de thèse ou garant /tuteur HDR ou avoir supervisé des travaux de recherche d'une partie prenante depuis moins de 5 ans.

C - Les liens personnels

- Avoir un lien proche de parenté avec une partie prenante ;
- Avoir ou avoir eu des liens intimes et/ou affectifs avec une partie prenante ;
- Avoir ou avoir eu des relations personnelles conflictuelles ou dégradées avec une partie prenante.

A titre d'exemple :

Ne présente pas de risque de partialité :

- être ou avoir été enseignant récemment d'un étudiant présumé auteur de faits de HDVSS, dès lors qu'il n'a pas existé de relations conflictuelles
- être condisciple (même promotion) d'un étudiant présumé auteur de faits de HDVSS, dès lors qu'il n'existe pas de relations affectives ou conflictuelles entre eux

Présente un risque de partialité : entretenir des liens amicaux (liens affectifs) avec un collègue au-delà d'une simple relation conviviale de travail (moments de convivialité (soirées, WE, vacances...) dans le cadre privé, de manière régulière)