

CHARTE DU RESPECT D'AUTRUI

Table des matières

Préambule	1
Promouvoir la liberté, le respect et la bienveillance	2
Promouvoir les valeurs de la laïcité et de la République	3
ANNEXES	5
ANNEXE 1 : Rappel des définitions des termes et sanctions encourues.....	5
ANNEXE 2 : Rappel sur la notion de consentement.....	10
ANNEXE 3 : Agir en tant que témoin de comportements inappropriés.....	11
ANNEXE 4 : Dispositifs mis en place à ISAE-Supméca	12

Préambule

L’Institut supérieur de mécanique de Paris, ISAE-Supméca, s’engage à promouvoir un environnement d’études et de travail respectueux, inclusif et sécurisé pour tous ses membres.

La Charte du Respect d’Autrui d’ISAE-Supméca promeut la diversité, la dignité et la tolérance. Elle incite la communauté de l’établissement à respecter les idées d’autrui et l’intégrité physique et mentale de chacun et chacune. Elle rejette toute conduite discriminatoire, offensante ou dégradante, notamment sur des sujets relatifs à l’origine ethnique, au genre, à la nationalité, à la religion, à l’orientation sexuelle, à l’âge, au handicap... ISAE-Supméca ne peut accepter aucune forme de violence physique ou morale envers un membre de sa communauté, que ce soit dans le cadre académique ou en dehors.

La charte a été conçue comme un guide de bonnes pratiques visant à donner des clés pour réagir face à des situations de discriminations ou de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), à informer du cadre réglementaire et à rappeler les dispositifs d’écoute et de signalement mis en place au sein de l’établissement.

La charte s’applique à tous les membres de la communauté éducative : apprenantes, apprenants, doctorantes, doctorants, enseignantes, enseignants, chercheuses, chercheurs, personnels administratifs et techniques, ainsi qu’aux vacataires, visiteuses, visiteurs et partenaires. Dans la suite de la charte, les termes « apprenant », « doctorant », etc., seront utilisés pour des neutres ou des épithètes, y incluant donc indistinctement femmes et hommes.

Promouvoir la liberté, le respect et la bienveillance

La liberté d'opinion, la liberté d'expression et l'esprit critique sont des droits fondamentaux que nous défendons. Aussi, que ce soit en face-à-face, sur les médias diffusés au sein de l'école, sur Internet ou les réseaux sociaux ou dans toute manifestation extérieure en lien avec l'école, les droits de toutes et de tous doivent y être respectés, pour construire un environnement respectueux d'autrui et de soi-même.

En tant que membre de la communauté éducative, je m'engage à :

- Adopter une attitude bienveillante envers les autres dans tous les cadres d'activités : académiques, pédagogiques, sportifs, événementiels, festifs, professionnels et sur les réseaux sociaux, que ce soit dans l'enceinte ou à l'extérieur de l'établissement ;
- Respecter la prise de parole de chacun et de chacune lors de travaux de groupes, de réunions d'équipe, d'évènements à l'école ; ne pas couper brutalement la parole, ne pas crier sur quelqu'un, veiller à ce que l'autre puisse effectivement s'exprimer ;
- Respecter les opinions, les valeurs et l'identité d'autrui dans ses différences (sex, genre, orientation sexuelle (LGBT+), âge, origine, langue, religion, opinion, affiliation politique...) ;
- Prendre connaissance et s'approprier les termes de la charte, en particulier les notions de violences sexistes et sexuelles et de consentement éclairé, et agir en conséquence (cf. Annexes en page 5) ;
- Éviter tout acte humiliant ou dégradant, en me rappelant que le bizutage constitue un délit interdit par la loi ;
- Ne pas tenir de propos ou comportements injurieux, insultants, grossiers et tout particulièrement éviter les propos racistes, sexistes, homophobes, discriminatoires ;
- Ne pas harceler ni moralement, ni sexuellement, étant entendu que c'est le ou la destinataire du propos ou comportement qui est à même de juger, s'il ou elle le ressent comme insultant, déplacé ou inapproprié ;
- Ne pas diffuser, ni partager, de contenu (son, texte ou vidéo) incitant à la violence, malveillant, intime ou personnel, a fortiori sans le consentement de la personne concernée ;
- Être vigilant à l'égard des autres membres de la communauté, contacter des responsables ou la cellule d'écoute de ISAE-Supméca en cas de doute (victime comme témoin) ;
- Accompagner les victimes de comportements contraires aux valeurs énoncées dans la présente Charte et vérifier qu'elles ont accès à tous les services de soutien (psychologique, médical, juridique, etc.) ;
- Alerter un membre de la direction, du corps professoral ou de la ligne hiérarchique, et/ou la cellule d'écoute, si nécessaire ;
- Informer les services publics d'urgence et les forces de l'ordre (police), si nécessaire.

D'une manière générale, je me comporte et je partage des contenus en responsabilité et en faisant preuve de sens critique.

En tant que directeur général de l'école, je m'engage à :

- Être à l'écoute des élèves et du personnel, tout particulièrement des représentants élus et de la cellule d'écoute ;
- Accompagner, protéger et aider les victimes et les témoins ;
- S'assurer de la pré-qualification des actes rapportés (au moyen d'enquête le cas échéant) ;
- Porter à la connaissance du procureur de la République les crimes et délits (au titre de l'article 40 du code de procédure pénale) ;
- Saisir les commissions et sections disciplinaires adéquates ;
- Mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation ;
- Communiquer sur le système d'écoute et de signalement.

En tant que responsable associatif, je m'engage à :

- Mettre en place des mesures claires de protection, d'accompagnement et d'écoute des victimes ;
- Interdire les pratiques de bizutage ;
- Promouvoir et favoriser l'émergence de coutumes respectueuses et inclusives, évitant notamment les propos ou actes sexistes, racistes, homophobes...
- Ne diffuser aucun support de communication portant atteinte à l'intégrité, tant physique que morale, des élèves ou du personnel ;
- Mettre en place des actions de prévention lors des événements festifs, en particulier en présence d'alcool.

Promouvoir les valeurs de la laïcité et de la République

L'Institut supérieur de mécanique de Paris, ISAE-Supméca, promeut les valeurs républicaines, garantissant la liberté de conscience et le respect des croyances de chacun, tout en assurant la neutralité religieuse de l'État et de ses représentants. Ainsi, les usagers peuvent porter des signes manifestant leurs convictions religieuses dans le cadre de leur liberté d'expression contrairement aux agents publics.

En tant que personnel, vacataire ou toute autre personne en contact avec des apprenants d'ISAE-Supméca, je m'engage à :

- Exercer mes fonctions dans le respect du principe de laïcité et à respecter mon obligation de neutralité ;
- Ne pas manifester mes opinions religieuses dans l'exercice de mes fonctions ;
- Ne pas porter dans les locaux de l'école de signes manifestant de façon ostentatoire mon appartenance à une religion ;
- Ne pas tenir de propos ou adopter des pratiques qui pourraient constituer une discrimination directe ou indirecte en raison des croyances religieuses des usagers de l'école.

– Charte du respect d'autrui –

En tant qu'apprenant ou visiteur, je m'engage à :

- Exercer ma liberté d'expression sous réserve de ne pas porter atteinte aux activités d'enseignement, de recherche, à l'ordre public et au bon fonctionnement du service public géré par l'école ;
- Ne pas contester pour des raisons religieuses le contenu des enseignements, l'organisation des études et des examens (ex : devoir retirer un vêtement religieux pour des raisons d'hygiène ou de sécurité) ;
- Ne pas commettre d'actes de prosélytisme ou utiliser les locaux de l'école pour l'exercice d'un culte.

En tant que responsable associatif, je m'engage à :

- Veiller au respect de l'ordre public, à ne pas pratiquer ni prosélytisme religieux, ni incitation à la haine ;
- Combattre toute forme de harcèlement ou de discrimination, à respecter les valeurs de l'école et à mettre en œuvre une communication en phase avec la présente charte.

En résumé, je m'engage à ne pas faire subir tout acte que je ne souhaiterais pas subir moi-même. Cette charte est un engagement collectif pour garantir un environnement d'étude et de travail serein et respectueux pour toutes et tous. A travers elle, l'école cherche à encourager la pratique d'une communication respectueuse entre élèves ou collègues, avec les enseignants ou les personnels administratifs, en soulignant que les mots et les pratiques ont un impact non négligeable sur la qualité des relations sociales au sein de l'établissement.

La charte du respect d'autrui ainsi que ses annexes pourront être révisées et mises à jour pour s'adapter aux évolutions et aux besoins de la communauté.

Date :

Prénom NOM :

Qualité (apprenant, personnel, vacataire, etc.) :

Signature :

ANNEXES

ANNEXE 1 : Rappel des définitions des termes et sanctions encourues

« Nul n'est censé ignorer la loi »

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

Discrimination

- Traitement défavorable subi par une personne en s'appuyant sur un motif interdit par la loi (critères fondés sur l'identité comme l'origine, l'apparence physique, les convictions religieuses ou politiques, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, le handicap, etc.)
- L'auteur d'une discrimination risque une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Un agent public qui commet une discrimination dans le cadre de ses fonctions ou de sa mission encourt une peine de 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.

Bizutage

- Le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants ou à consommer de l'alcool de manière excessive, lors d'évènements ou de réunions liées aux milieux scolaire et socio-éducatif.
- Le Code pénal prévoit une peine de 6 mois de prison et de 7 500 € d'amende.

Violences Sexistes et Sexuelles

Un point de départ commun : l'absence de consentement (cf. Annexe 2)

- Les VSS sont les atteintes portées aux personnes en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur sexualité. Elles recouvrent des situations dans lesquelles une personne, ayant « autorité » ou non, impose à autrui un ou des comportements ou propos à caractère sexiste ou sexuel.
- Elles ont des conséquences graves sur la santé physique et mentale des personnes concernées, comme sur le travail et les études. De fait, elles peuvent constituer des délits ou des crimes et sont punies par la loi.

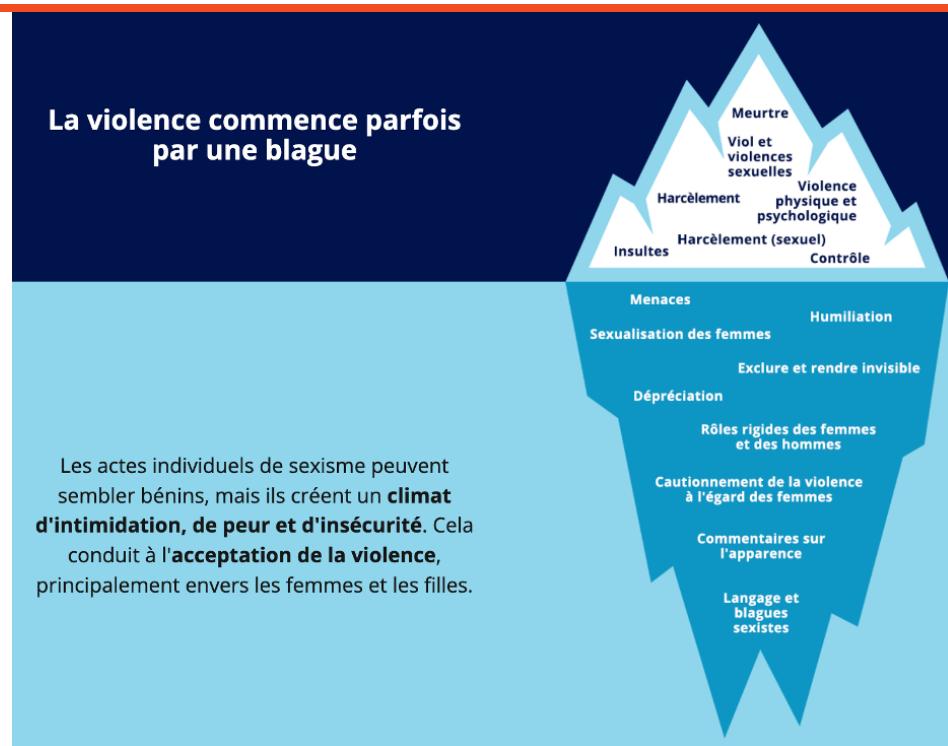


Figure 1 : Human Rights Channel, Conseil de l'Europe

Agissements sexistes

- Tout acte ou propos lié au sexe d'une personne, visant à porter atteinte à sa dignité ou à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, que cela soit intentionnel ou non.
- Contrairement au harcèlement sexuel, la répétition des actes n'est pas nécessaire pour que les agissements sexistes soient caractérisés. Ils peuvent se manifester sous diverses formes comme des blagues sur les femmes ou les hommes, des remarques sexistes, des regards insistants ou déshabilleurs...
- Les agissements sexistes sont définis en droit du travail et en droit de la fonction publique et sont passibles de sanctions disciplinaires.

Outrages sexistes ou sexuels

- Tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste imposé à une personne, et 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 ;
- L'outrage sexiste est le corollaire en droit pénal de la prohibition des agissements sexistes en droit du travail et de la fonction publique.
- Des commentaires dégradants sur le physique ou la tenue vestimentaire, des sifflements ou gestes obscènes sans attouchements (actes de "harcèlement de rue" sans répétition) seront qualifiés d'outrage sexiste.
- Les "outrages sexistes aggravés" sont des outrages sexistes commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou bien par plusieurs personnes, ou bien sur une personne mineure ou encore en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime.

– ANNEXES –

- En droit pénal, l'outrage sexiste ou sexuel est puni d'une amende de 1500 €, l'outrage sexiste ou sexuel aggravé est un délit passible d'une amende de 3750 €.

Exhibition sexuelle

- L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie par la loi.
- L'expression "lieu accessible aux regards" est interprétée de manière large par la Cour de Cassation.
- L'article 222-32 du Code pénal prévoit 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

Injure sexiste

- Une injure est une parole, un écrit, une expression outrageante liée au sexe, adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.
- L'injure sexiste est une infraction 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.

Harcèlement sexuel

- Tout comportement (propos, gestes, écrits...) à connotation sexuelle imposé de manière répétée à une personne (i.e. au moins deux fois pour la victime) et pouvant porter atteinte à sa dignité ou créer une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'une autre personne est également considérée comme du harcèlement sexuel.
- L'article 222-33 du Code pénal prévoit 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).

Agression sexuelle

- Toute atteinte sexuelle réalisée par la violence, la contrainte, la menace ou la surprise, sans le consentement explicite et éclairé de la victime, même en l'absence de violence physique.
- Les articles 222-27 à 31 du Code pénal prévoient 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).

Viol

- Acte de pénétration sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, couvrant toute forme de pénétration sexuelle, y compris dans le cadre du mariage, du PACS ou du concubinage.
- L'article 222-23 du Code pénal prévoit quinze ans de réclusion criminelle (jusqu'à 20 ans en cas de circonstances aggravantes).

Sanctions pour les témoins

- Est passible de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, le fait de :
 - Ne pas avertir les autorités si l'on est témoin d'un crime ;
 - Faire obstacle à la manifestation de la vérité ou intimider la victime.

Bon à savoir

Une main courante permet de dénoncer certains faits sans porter plainte.

Une plainte permet de signaler les faits à la justice en vue de sanctions pénales.

Le délai de prescription pour une agression sexuelle sur personne majeure est de 6 ans, et de 20 ans pour un viol ou une tentative de viol. Par conséquent, des infractions survenues pendant les années d'études à ISAE-Supméca peuvent être poursuivies pénalement bien après l'obtention du diplôme.

Sanctions encourues à l'école

- Sanctions propres aux associations et clubs : exclusion temporaire ou définitive d'évènements ou de l'association (cf. Statuts / règlement intérieur de l'association concernée).
- Sanctions prononcées par la section disciplinaire de l'établissement : avertissement, blâme, exclusion temporaire ou définitive de l'établissement...

TOUS CES COMPORTEMENTS SONT PUNIS PAR LA LOI

AGISSEMENT SEXISTE	OUTRAGE SEXISTE	INJURE PUBLIQUE SEXISTE
		
PROPOS LIÉ AU SEXE PORTANT ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU CRÉANT UN ENVIRONNEMENT DÉGRADANT	PROPOS OU COMPORTEMENT À CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE PORTANT ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU CRÉANT UN ENVIRONNEMENT DÉGRADANT	EXPRESSION OUTRAGEANTE LIÉE AU SEXE POUVANT ÊTRE ENTENDUE OU LUE PAR UN PUBLIC

HARCÈLEMENT SEXUEL		AGGRESSION SEXUELLE
		
PROPOS OU COMPORTEMENTS À CARACTÈRE SEXUEL RÉPÉTÉS PORTANT ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU CRÉANT UNE SITUATION OFFENSANTE	PRESSION POUR OBTENIR UN ACTE SEXUEL	ATTEINTE SEXUELLE COMMISE AVEC VIOLENCE, CONTRAINE, MENACE OU SURPRISE

TOUTES ET TOUS CONCERNÉ·E·S, REFUSEZ CES COMPORTEMENTS

POUR ÊTRE INFORMÉ·E ET ACCOMPAGNÉ·E, CONTACTEZ LE CIDFF LE + PROCHE DE CHEZ VOUS

 @helene pouille

Figure 2 : Par Hélène Pouille – Source : la facilitation graphique et les violences faites aux femmes

ANNEXE 2 : Rappel sur la notion de consentement

« Qui ne dit mot ne consent pas ! »

Contrairement à la drague et la séduction qui se caractérisent par le respect, la réciprocité et l'égalité entre deux personnes, les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) sont des actes qui consistent à imposer le choix et le pouvoir d'une personne sur une autre.

Un harceleur ou agresseur ne cherche pas à séduire ou plaire, il veut imposer sa volonté. La victime est mal à l'aise et cherche à l'éviter. Autrement dit, derrière chaque VSS, se retrouve l'absence de consentement.

Le consentement se définit comme un accord libre, éclairé et donné explicitement par une personne à une autre pour un acte sexuel ou plus généralement pour toute relation entre deux ou plusieurs personnes. Il implique une volonté libre et éclairée de la personne à s'engager.

Une personne ne peut pas donner un consentement dit « éclairé » lorsqu'elle est sous l'influence de l'alcool, sous l'emprise de drogues ou d'une personne. En matière d'infractions, délits et crimes sexuels, l'alcool est une circonstance aggravante.



Figure 3 : Par Hélène Pouille – Source : la facilitation graphique et les violences faites aux femmes

ANNEXE 3 : Agir en tant que témoin de comportements inappropriés

Le rôle de témoin actif consiste à passer de l'observation à l'action pour soutenir les victimes tout en garantissant la sécurité de tous. L'ONG *Right To Be* propose une méthode d'intervention, appelée les **5 D** :

1. **Distraire** : Créer une diversion pour détourner l'attention de l'agresseur et aider la victime à se soustraire à la situation.
Ex : Faire semblant de connaître la victime, renverser un café, demander de l'aide.
2. **Déléguer** : Demander l'intervention d'une autorité ou d'un tiers.
Ex : Signaler à un responsable, alerter un vigile, ou appeler la police avec l'accord de la victime.
3. **Documenter** : Prendre des notes, filmer ou photographier la scène pour fournir des preuves en cas de plainte (tout en veillant au respect du droit à l'image).
Ex : Noter la date et l'heure, filmer en mentionnant des repères du lieu (preuves pour les forces de l'ordre).
4. **Diriger** : Intervenir directement en demandant à l'agresseur d'arrêter, tout en évaluant les risques pour sa propre sécurité.
Ex : Dire calmement que le comportement observé est inapproprié.
5. **Dialoguer** : Soutenir la victime après l'incident en la réconfortant et en lui confirmant que la situation n'est pas normale.
Ex : Lui demander comment elle se sent, lui proposer de l'aide, éviter tout débat avec l'agresseur.

Principes clés :

- Les témoins ne sont pas responsables des violences observées, seules les personnes les commettant en sont responsables.
- Informer les victimes des dispositifs de signalement disponibles et les accompagner si nécessaire.

Ces actions permettent d'agir efficacement tout en minimisant les risques et en offrant un soutien tangible aux victimes.

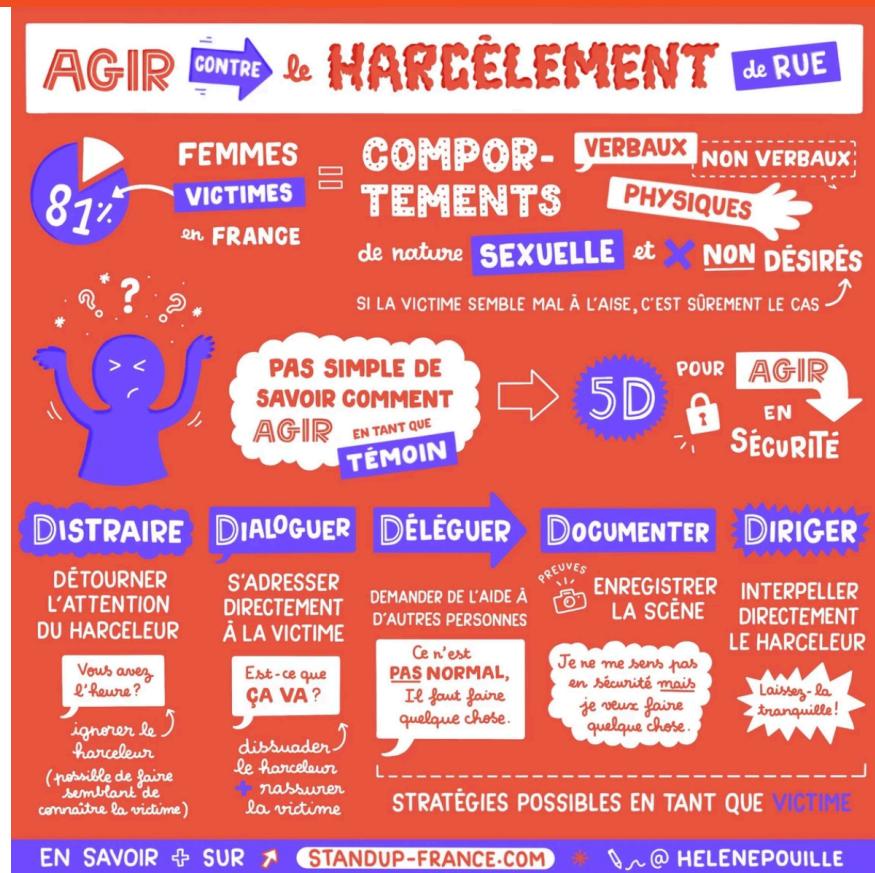


Figure 4 : Par Hélène Pouille – Source : la facilitation graphique et les violences faites aux femmes

ANNEXE 4 : Dispositifs mis en place à ISAE-Supméca

Cellule d'écoute

- Adresse email générique : ecoute@isae-supmeca.fr
- Signalement via un formulaire spécifique : <https://forms.office.com/e/Ta9SU7SA3e?origin=lprLink>
- Contact direct avec les membres de la cellule d'écoute.

La cellule d'écoute est composée de la personne référente égalité, d'une psychologue et de personnels formés et tenus à la confidentialité.

Un signalement peut également être réalisé directement auprès de la direction générale de l'établissement ou auprès des représentants élus.

Cellule d'enquête

- Composée de 2 à 4 personnes choisies en fonction du cas à traiter.
- Analyse le témoignage et les documents recueillis par la cellule d'écoute.
- Mène une enquête interne et rédige un rapport d'enquête avec des recommandations.
- Le rapport est transmis au directeur de l'établissement, qui peut décider d'une sanction disciplinaire.