

Danse

Charte à l'usage des intervenant-e-s, enseignant-e-s,
artistes et prestataires du département danse
du Pont Supérieur

Mise à jour : 1^{er} septembre 2026

AVANT-PROPOS CHARTE DES RELATIONS PÉDAGOGIQUES

L'éducation et la création artistiques favorisent l'émancipation personnelle et citoyenne en développant sensibilité, créativité et esprit critique. Le Pont Supérieur, établissement public sous tutelle du ministère de la Culture, forme des acteurs du secteur culturel engagés dans le débat, la solidarité, les droits culturels et la création artistique.

L'établissement œuvre chaque jour pour une communauté inclusive, épanouie et respectueuse de l'environnement. Les programmes de formation, conçus selon ses principes, visent à garantir la réussite et l'intégration professionnelle des étudiants, en créant des conditions favorables à leur parcours.

Pour cela, Le Pont Supérieur promeut une qualité de vie étudiante durable, s'appuyant sur des textes cadres comme la charte égalité femmes-hommes, une procédure de signalement, des dispositifs pour les étudiants en situation de handicap, une charte des relations pédagogiques.

Cette charte vise à établir un cadre de référence pour favoriser des interactions respectueuses, constructives et équitables, essentielles à la réussite et au bon fonctionnement de la vie au Pont Supérieur.

La présente charte s'adresse à tous les intervenants du Pont Supérieur, enseignants, formateurs, chercheurs, artistes, professionnels. Par étudiant, on entend étudiante ou étudiant en formation initiale ou stagiaire de la formation professionnelle.

Les formations supérieures danse et musique, en ce qu'elles mobilisent le corps, le sensible, les affects, dans une relation pédagogique et artistique qui participe fortement à la construction des jeunes adultes et futurs professionnels, sont au cœur de notre action menée contre toute forme de violence, qu'elles soient sexistes et sexuelles, le harcèlement, l'emprise.

Cette charte permettra à chacun d'identifier les incontournables de l'enseignement artistique dans chaque discipline, et le cadre dans lequel ces enseignements peuvent s'accomplir. Elle constitue une ressource permettant à l'ensemble de la communauté éducative de partager des repères, une éthique de travail. Il s'agit pour chacun, chacune, d'envisager son positionnement pédagogique dans un environnement respectueux et sécurisé, garantissant le bien-être de toutes et tous au sein du Pont Supérieur, dans un cadre reconnu de formations ambitieuses et exigeantes.

Table des matières

AVANT-PROPOS	2
CHAPITRE 1 : L'ÉTUDIANT-E / STAGIAIRE, ACTEUR-TRICE DE SES APPRENTISSAGES, EST AU CENTRE DU PROJET DE FORMATION	4
CHAPITRE 2 : NOUS SOMMES LES GARANTS DE LA STRUCTURATION DES DYNAMIQUES COLLECTIVES DE TRAVAIL	5
CHAPITRE 3 : UNE FORMATRICE, UN FORMATEUR VIVANT ET, DE FAIT, EN ÉVOLUTION	5
CHAPITRE 4 : MODALITÉS ORGANISATIONNELLES	6
CHAPITRE 5 : PRINCIPES DE MORALITÉ ET DE PROBITÉ	7
CHAPITRE 6 : INSTANCES DE REPRÉSENTATION ET CONSULTATIVES	7
ANNEXE 1 : AGISSEMENTS REPREHENSIBLES	9
→ AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE	9
→ DIFFAMATIONS ET INJURES	10
→ HARCELEMENT MORAL	11
→ OUTRAGE / AGISSEMENT SEXISTE	12
→ EXHIBITION SEXUELLE :	14
→ HARCELEMENT SEXUEL :	14
→ AGRESSION SEXUELLE :	15
→ VIOL :	16



CHAPITRE 1 : L'ÉTUDIANT-E / STAGIAIRE, ACTEUR-TRICE DE SES APPRENTISSAGES, EST AU CENTRE DU PROJET DE FORMATION

Il s'agit pour nous d'accueillir chacun-e des étudiant-es / stagiaires dans sa singularité ; de découvrir, reconnaître et prendre en compte son histoire, ses représentations, ses valeurs, ses stratégies d'apprentissage, ses acquis et ses projets.

À partir de la place et de la fonction de chacun-e dans le processus de formation il s'agit d'accompagner l'étudiant-e / stagiaire dans la découverte, l'exploration, l'expérimentation des éléments constitutifs des programmes à partir des ressources dont il-elle dispose. Le tâtonnement et l'erreur sont des ressources au service de l'évolution.

Il s'agit de faire en sorte que les étudiant-e-s/stagiaires construisent, acquièrent, développent les outils, modes et références nécessaires à la conduite de leurs projets. Un accompagnement méthodologique individuel peut être nécessaire pour l'organisation et la structuration du travail et de la progression de l'étudiant-e.

Afin que chacun-e construise son système de référence à partir des apports de la formation, il s'agit de rassurer et valoriser les stratégies individuelles, stimuler et encourager les positionnements et repositionnements, en lien avec les différents aspects du programme et les fonctions qu'ils incarnent.

Sur ce chemin, il nous incombe de permettre aux étudiant-e-s/stagiaires de percevoir et mesurer leurs évolutions, ce qui nous conduit aux modalités d'évaluation qui combinent le « formatif » et le « normatif » en fonction des aspects des cursus. Apprendre à se positionner par rapport aux prises de conscience et aux résultats obtenus est indispensable pour ajuster sa progression, demander des appuis spécifiques. Cette proactivité prend d'autant plus son sens dès lors que le contrôle continu est instauré.

Eu égard à cela il est précieux pour les étudiant-e-s/stagiaires de connaître les programmes, grilles et modes d'évaluation, voire de contribuer à leurs ajustements. L'autonomisation dans les processus de travail est en phase avec les objectifs de la diplomation et du référentiel national de certification ; cela requiert le développement des compétences d'autoévaluation et de la conscientisation de ses processus d'apprentissage.

Il est indispensable de veiller au respect de l'intégrité physique et morale des étudiant-e-s/stagiaires ainsi qu'à celles et ceux que l'on peut percevoir comme, à certains moments du parcours, étant fragilisés-e-s. Le cas échéant il est nécessaire d'en informer la direction du département danse afin d'évoquer ensemble les meilleures options possibles pour l'accompagnement des personnes en difficulté. Notre mission se situe à l'interface de la bienveillance et de l'exigence, mais ne peut en aucun cas s'immiscer dans la vie privée des étudiant-e-s et des problématiques qui peuvent en découler.



CHAPITRE 2 : NOUS SOMMES LES GARANTS DE LA STRUCTURATION DES DYNAMIQUES COLLECTIVES DE TRAVAIL

Il nous incombe d'expliciter les cadres, enjeux et objectifs de la formation ainsi que les étapes nécessaires à l'accomplissement du parcours, à son appropriation par les étudiant-e-s/stagiaires. A cet égard l'ensemble des items qui composent le parcours doit être connu de tout-e-s les intervenants afin de stimuler les liens entre les composantes, les relations entre les formateurs et les formatrices

Nous devons garantir, faciliter l'accès aux informations requises et aux ressources nécessaires à chacun des aspects du programme. Ci-joint le lien vers le livret de l'étudiant-e/stagiaire : <https://www.lepontsuperieur.eu/danse/de-professeur-de-danse/>

Présenter les modalités de travail respectives permettra à l'étudiant-e/stagiaire de se positionner au mieux et d'adapter ses stratégies d'apprentissage, se préparer à en explorer de nouvelles, à élargir sa palette d'outils d'appropriation ; sa participation féconde au sein des promotions et/ou groupes constitués peut venir nourrir en retour les approches proposées

Le programme de formation étant dense nous devons veiller à ce que les étudiant-e-s/stagiaires soient informé-es des étapes et échéances du parcours afin qu'ils-elles puissent gérer au mieux l'organisation de leur travail. Une connaissance de l'intégralité du dispositif et de ses évaluations nous permet d'ajuster au mieux les demandes qui leur sont faites en matière de rendu de travaux

Il est essentiel de centrer et recentrer régulièrement le collectif sur ce qui nous réunit, sur les travaux et expériences à réaliser, sur les enjeux des apprentissages afin qu'au-delà des problématiques individuelles ou interindividuelles qui peuvent surgir la dynamique collective fasse de chacun-e une ressource : des personnes apprenantes au sein d'un collectif apprenant. Notre fonction en ce sens, en incarnant profondément ce que nous souhaitons faire vivre et partager, favorise et alimente le positionnement dialectique, relationnel des étudiant-es / stagiaires entre eux et amène les étudiant-e-s à s'entraider.

À cet égard il est important de noter que l'ensemble des modifications en termes organisationnels, de contenus de programme, de modalités de travail, de réaménagements des parcours doit impérativement recevoir l'aval de la direction du département. Il en va de même pour toute prise de position qui engage l'établissement, les étudiant-e-s qui le fréquentent, les personnels qui y interviennent.

CHAPITRE 3 : UNE FORMATRICE, UN FORMATEUR VIVANT ET, DE FAIT, EN ÉVOLUTION

Il nous incombe d'être au fait de l'évolution des textes officiels qui encadrent le diplôme d'état de professeur de danse afin de pouvoir continuer à ajuster, moduler, enrichir nos enseignements au regard de l'évolution des textes cadres à laquelle nous contribuons.



Cette veille est d'autant plus nécessaire que les programmes que nous incarnons sont soumis à habilitation par le ministère de la Culture.

Le travail en équipe au sein du dispositif de formation, la connaissance réciproque des savoirs et compétences incarnées par chacun-e des intervenant-e-s, nous permet de tisser des liens entre les composantes d'un programme appréhendé comme un tout organique, d'étayer son approche par le renvoi à celles d'un-e collègue, de prolonger et d'enrichir l'expérimentation en s'appuyant sur les ressources des personnes présentes au sein de l'équipe pédagogique

Principe de transversalité : cette modalité relationnelle entre les personnes qui incarnent et font vivre le dispositif de formation rejaillit sur l'ouverture face aux différents courants et esthétiques de la danse, aux différentes approches pédagogiques, à leur complémentarité. Il s'agit par-là de contribuer à la potentialisation du spécifique par le pluriel

Le RNCP stipule que : *« l'enseignant-e-artiste s'inscrit lui-même dans une dynamique permanente de formation : veille professionnelle, actualisation de ses connaissances, maintien et développement de ses compétences. Pour cela, L'enseignant-e-artiste participe, sous une forme ou sous une autre, à des formations de formateurs, s'implique dans des réseaux d'échanges de pratiques. L'enseignant-e-artiste continue à développer sa propre expérience artistique ».*

CHAPITRE 4 : MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Les programmes : Il est important que vous fassiez parvenir en début de saison vos programmes en lien avec le cursus général de la formation. Ceci constitue un cadrage qui permet de baliser le parcours pour les étudiant-e-s/stagiaires tout en permettant ajustements, aménagements voire digressions à partir du « gouvernail » posé. Ceci doit aussi permettre à l'étudiant-e/stagiaire de se projeter dans l'année universitaire et d'organiser son travail.

Le passage au niveau 6 de la certification professionnelle du D.E. Danse et les 180ECTS dont il bénéficie désormais ont pour corolaire une organisation en blocs de compétences dont la progression s'effectue sur 6 semestres.

Les contrôles sont donc ventilés sur ces périodes et tissent des modalités continuées avec des modalités terminales.

Chaque formateur-trice communique aux étudiant-e-s/stagiaire, en début de semestre, les critères de leurs évaluations en fonction des modalités de celles-ci et de leurs occurrences dans le temps du dispositif.

Les notes des modalités continuées doivent parvenir à la direction au plus tard à la rentrée de janvier pour les semestres impairs et début mai pour les semestres pairs. Les modalités terminales sont construites de concert avec les équipes pédagogiques qui siègent dans les jurys terminaux de semestre hormis pour les épreuves qui clôturent le semestre 6 qui restent sous la responsabilité directe de l'état. L'ensemble des modalités évaluatives sont communiquées aux étudiant-e-s en début de semestre.



Le dispositif d'évaluation de la formation par les Intervenants : aux fins d'améliorer sans cesse le processus de formation et en lien avec les échanges réguliers entre vous et la direction du département il est intéressant de recueillir vos avis sur le dispositif de formation, la manière dont vous vous y inscrivez, la manière dont vous contribuez à le faire évoluer en lien avec les besoins identifiés des étudiant-e-s/stagiaires. Vous trouverez ce document en suivant le lien ci-joint : <https://forms.gle/cVsU8Bm5aeJctzbC7>

CHAPITRE 5 : PRINCIPES DE MORALITÉ ET DE PROBITÉ

Il est important, en conformité avec les textes sur les violences sexistes et sexuelles (<https://www.lepontsuperieur.eu/etablissement/telechargements>), de signaler à la direction du département toute dérive perçue afin de remédier à la problématique, dans le respect des parties concernées, en relation avec la direction générale de l'établissement. Le Pont supérieur s'étant doté d'une procédure, vous la trouverez en suivant le lien : https://www.lepontsuperieur.eu/wp-content/uploads/2026/08/ProcEDURE-de-signalement_26aout2026.pdf

Conformément à l'article 10 des statuts en vigueur du Pont Supérieur, chacun-e s'engage à respecter la charte éthique pour l'égalité entre les femmes et les hommes https://www.lepontsuperieur.eu/wp-content/uploads/2026/08/Charte_egalite_fh_25aout2026.pdf

Nous ne pouvons donner des cours particuliers contre rémunération dans l'enceinte du Pont Supérieur

CHAPITRE 6 : INSTANCES DE REPRÉSENTATION ET CONSULTATIVES

Les instances de représentations :

Article 9 – Composition du conseil d'administration (p.9 et 10 des statuts du Pont Supérieur)

9.5 – Représentants du personnel permanent, pédagogique et des étudiants

« 9.5.1 Les représentants des personnels permanents (1 binôme titulaire/suppléant) sont élus pour une durée de trois ans renouvelables, au scrutin uninominal majoritaire à un tour, selon les modalités précisées par le règlement intérieur de l'établissement.

9.5.2 Les représentants des personnels pédagogiques (2 binômes titulaire/suppléant) sont élus pour une durée de trois ans renouvelables, au scrutin uninominal majoritaire.

9.5.3 Les représentants des étudiants (3 binômes titulaire/suppléant) sont élus pour une durée d'un an renouvelable au scrutin uninominal majoritaire à un tour selon les modalités



précisées par le règlement du conseil d'administration. Les étudiants en année de césure ne peuvent voter ou assumer un mandat de représentant (titulaire ou suppléant) au conseil d'administration.

Les modalités d'élection des représentants du personnel permanent, personnel pédagogique et des étudiants sont précisées par le règlement intérieur de l'établissement adopté en conseil d'administration. »



Annexe 1 : Agissements répréhensibles (Liste non exhaustive)

→ Agissement discriminatoire

Article 225-1 du code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des [1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des [1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée](#), de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Article L1132-1 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'[article 1er de la 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'[article L 3221-3](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de



[l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.¹

Article 225-2 du code pénal : « *La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :*

[...]

3° *A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;*

[...]

5° *A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ; [...].*

Article L131-1 du code général de la fonction publique : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles [L. 131-5](#), [L. 131-6](#) et [L. 131-7](#).* »

Article L131-2 du code général de la fonction publique : « *Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe.* »

Ex. : subordonner une demande de stage à une condition fondée sur un critère discriminatoire.

→ Diffamations et injures

S'il n'y a pas de caractère discriminatoire :

Article R621-1 du code pénal : « *La diffamation non publique envers une personne est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1^{re} classe. La vérité des faits diffamatoires peut être établie conformément aux dispositions législatives relatives à la liberté de la presse.* »

Article R621-2 du code pénal : « *L'injure non publique envers une personne, lorsqu'elle n'a pas été précédée de provocation, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1^{re} classe.* »

Article 29 de la loi du 29 juillet 1881 : « *Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommé, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés. Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure.* »



Article 30 de la loi du 29 juillet 1881 : « *La diffamation commise par l'un des moyens énoncés en l'article 23 envers les cours, les tribunaux, les armées de terre, de mer ou de l'air et de l'espace, les corps constitués et les administrations publiques, sera punie d'une amende de 45 000 euros.* »

S'il y a un caractère discriminatoire :

Article R625-8 du code pénal : « *La diffamation non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe. Est punie de la même peine la diffamation non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap.* »

Article R625-8-1 du code pénal : « *L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe. Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap.* »

Article 32 de la loi du 29 juillet 1881 : « *La diffamation commise envers les particuliers par l'un des moyens énoncés en l'article 23 sera punie d'une amende de 12 000 euros. La diffamation commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée sera punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ou de l'une de ces deux peines seulement. Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent la diffamation commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap.* »

→ Harcèlement moral

S'il est commis à l'encontre d'un agent :

Article 222-33-2 du code pénal : « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.* »

Article L1152-1 et suivants du code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

Article L133-2 du code général de la fonction publique : « *Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »



S'il est commis à l'encontre d'un étudiant :

Article 222-33-2-3 du code pénal : « Constituent un harcèlement scolaire les faits de harcèlement moral définis aux quatre premiers alinéas de l'article [222-33-2-2](#) lorsqu'ils sont commis à l'encontre d'un élève par toute personne étudiant ou exerçant une activité professionnelle au sein du même établissement d'enseignement.

Le harcèlement scolaire est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'il a causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'a entraîné aucune incapacité de travail.

Les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende lorsque les faits ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 150 000 € d'amende lorsque les faits ont conduit la victime à se suicider ou à tenter de se suicider.

Le présent article est également applicable lorsque la commission des faits mentionnés au premier alinéa du présent article se poursuit alors que l'auteur ou la victime n'étudie plus ou n'exerce plus au sein de l'établissement. »

Article L111-6 du code de l'éducation :

« Aucun élève ou étudiant ne doit subir de faits de harcèlement résultant de propos ou comportements, commis au sein de l'établissement d'enseignement ou en marge de la vie scolaire ou universitaire et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de dégrader ses conditions d'apprentissage. Ces faits peuvent être constitutifs du délit de harcèlement scolaire prévu à l'[article 222-33-2-3 du code pénal](#).

Les établissements d'enseignement scolaire et supérieur publics et privés ainsi que le réseau des œuvres universitaires prennent les mesures appropriées visant à lutter contre le harcèlement dans le cadre scolaire et universitaire. Ces mesures visent notamment à prévenir l'apparition de situations de harcèlement, à favoriser leur détection par la communauté éducative afin d'y apporter une réponse rapide et coordonnée et à orienter les victimes, les témoins et les auteurs, le cas échéant, vers les services appropriés et les associations susceptibles de leur proposer un accompagnement. »

Ex : refus de toute communication verbale, brimades, dénigrements, vexations

→ Outrage / agissement sexiste

Article L131-3 du code général de la fonction publique : « Aucun agent public 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. »

S'il est commis par un agent (envers un élève ou envers un agent en position de subordination) ou s'il est commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime :



Article 222-33-1-1 code pénal : « Est puni de 3 750 euros d'amende le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-33-2-2 et 222-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou tout comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, lorsque ce fait est commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 6° Dans un véhicule affecté au transport collectif de voyageurs ou au transport public particulier ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport collectif de voyageurs ;
- 7° En raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ;
- 8° Par une personne déjà condamnée pour la contravention d'outrage sexiste et sexuel et qui commet la même infraction en étant en état de récidive dans les conditions prévues au second alinéa de l'article 132-11. (...) »

Article L1142-2-1 du code du travail : « 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. »

Article L131-3 du code général de la fonction publique : « Aucun agent public 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. »

S'il est commis par un agent à l'encontre d'un autre agent (qui n'est pas en position de subordination) ou s'il est commis par un étudiant :

Article R625-8-3 du code pénal : « Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe le fait, hors les cas prévus aux articles [222-13](#), [222-32](#), [222-33](#), [222-33-1-1](#), [222-33-2-2](#) et [222-33-2-3](#), d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les personnes coupables de la contravention prévue au présent article encourent également les peines complémentaires suivantes :

- 1° La peine de stage prévue aux 1°, 4°, 5° ou 7° de l'article [131-5-1](#) ;
- 2° Un travail d'intérêt général pour une durée de vingt à cent vingt heures. »

Ex. : commentaires dégradants sur la tenue vestimentaire ou l'apparence physique d'une personne.



→ Exhibition sexuelle :

Article 222-32 du code pénal : « 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 15 000 euros d'amende.

Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé.

Lorsque les faits sont commis au préjudice d'un mineur de quinze ans, les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 30 000 euros d'amende. »

Ex. : envoyer des photographies d'organes sexuels.

→ Harcèlement sexuel :

S'il est commis par un agent à l'encontre d'un autre agent (qui n'est pas en position de subordination) ou par un étudiant :

Article 222-33 du code pénal : « I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - 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 [...].

S'il est commis par un agent (envers un élève ou envers un agent en position de subordination) ou s'il est commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime :

Article 222-33 du code pénal : « [...] III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;



3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

Article L1153-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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. »

Article L133-1 du code général de la fonction publique : « Aucun agent public ne doit subir les faits :

1° 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 ;

2° Ou 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. »

Ex. : faire une faveur à quelqu'un (ou insinuer qu'elle sera accordée) en échange d'une relation sexuelle.

→ Agression sexuelle :

S'il est commis par un agent à l'encontre d'un étudiant ou d'un agent qui est dans une position de subordination :

Article 222-28 du code pénal : « L'infraction définie à [l'article 222-27](#) est punie de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende :



- 1° Lorsqu'elle a entraîné une blessure, une lésion ou une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
- 2° Lorsqu'elle est commise par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;
- 3° Lorsqu'elle est commise par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 4° Lorsqu'elle est commise par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 5° Lorsqu'elle est commise avec usage ou menace d'une arme ;
- 6° Lorsque la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits grâce à l'utilisation, pour la diffusion de messages à destination d'un public non déterminé, d'un réseau de communication électronique ;
- 7° Lorsqu'elle est commise par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ;
- 8° Lorsqu'elle est commise par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants ;
- 9° Lorsqu'elle est commise, dans l'exercice de cette activité, sur une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle ;
- 10° Lorsqu'un mineur était présent au moment des faits et y a assisté ;
- 11° Lorsqu'une substance a été administrée à la victime, à son insu, afin d'altérer son discernement ou le contrôle de ses actes. »

S'il n'est pas commis par un agent à l'encontre d'un étudiant ou d'un agent qui est dans une position de subordination :

Article 222-22 du code pénal : « Constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur.

Au sens de la présente section, le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.

Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les conditions prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage[...]. »

Ex. : Un attouchement non désiré sur des zones intimes ou sexuelles (sexe, fesses, cuisses, poitrine, bouche).

Article 222-27 du code pénal : « Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »

→ Viol :

S'il est commis par un agent à l'encontre d'un étudiant ou d'un agent qui est dans une position de subordination :



« Le viol défini à [l'article 222-23](#) est puni de vingt ans de réclusion criminelle :

1° Lorsqu'il a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente ;

2° Lorsqu'il est commis sur un mineur de quinze ans ;

3° Lorsqu'il est commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de l'auteur ;

3° bis Lorsqu'il est commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de l'auteur ;

4° Lorsqu'il est commis par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;

5° Lorsqu'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

6° Lorsqu'il est commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

7° Lorsqu'il est commis avec usage ou menace d'une arme ;

8° Lorsque la victime a été mise en contact avec l'auteur des faits grâce à l'utilisation, pour la diffusion de messages à destination d'un public non déterminé, d'un réseau de communication électronique ;

9° (abrogé)

10° Lorsqu'il est commis en concours avec un ou plusieurs autres viols commis sur d'autres victimes ;

11° Lorsqu'il est commis par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité ;

12° Lorsqu'il est commis par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants ;

13° Lorsqu'il est commis, dans l'exercice de cette activité, sur une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle ;

14° Lorsqu'un mineur était présent au moment des faits et y a assisté ;

15° Lorsqu'une substance a été administrée à la victime, à son insu, afin d'altérer son discernement ou le contrôle de ses actes. »

S'il n'est pas commis par un agent à l'encontre d'un étudiant ou d'un agent qui est dans une position de subordination :

Article 222-23 du code pénal : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital ou bucco-anal commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

Ex. : un rapport sexuel imposé

Source de l'annexe : "Modèle de charte des relations pédagogiques au sein de la communauté de l'enseignement supérieur Culture"

