

Secrétariat Général
Direction des Ressources Humaines
et de la Formation

Réf : CIR/VSS/2024
Affaire suivie par :
Juliette TRANQUILLE
GRH de proximité
Téléphone : 02 69 61 88 34
Mail : juliette.tranquille@ac-mayotte.fr

Site Internet : <http://www.ac-mayotte.fr>
Adresse : BP 76 97 600 MAMOUDZOU

Mamoudzou, le 28 juin 2024

Le Recteur

À

Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de
l'Éducation nationale
Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement
Mesdames et Messieurs les Chefs de division du
rectorat et des services rattachés
Madame la Directrice du CIO
Monsieur le Président de l'UMAY
Monsieur le Directeur du RSMA

Objet : Mise en place du dispositif académique de recueil de signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexuels et sexistes - Juin 2024.

La Loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexuels ou sexistes auprès des services.

L'arrêté du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ainsi que le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 en fixent les dispositions procédurales ;

- La mise en place de procédures pour le recueil des signalements des actes par les victimes ou les témoins, L'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien,
- Les procédures d'orientation vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés,
- Les modalités d'accessibilité au dispositif de signalement.

La présente circulaire a pour objet de définir le cadre de fonctionnement du dispositif de signalement mis en place dans l'académie de Mayotte. Elle précise les objectifs poursuivis et les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement équitable des situations tout respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

1. Les objectifs

Le dispositif de signalement a pour fonction de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes, et le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes et de traiter les faits signalés. Sa mise en place contribue à la prévention de toute forme de violence et à la lutte contre les discriminations. Il participe à la promotion des procédures de gestion des ressources humaines qui garantissent l'égalité de traitement et offre un moyen d'action supplémentaire aux victimes qui s'ajoute aux voies existantes : les voies légales (art. 40 du code de procédure pénale, saisine du procureur de la République par la victime, etc.), le recours hiérarchique, le droit de saisine des représentants du personnel ou une réclamation auprès du Défenseur des droits.

1.1 Les champs d'application

Sont susceptibles de faire l'objet d'un signalement :

- Les actes de violence ;
- Les actes de harcèlement moral ou sexuel ;
- Les actes de discrimination ;
- Les agissements sexistes.

En effet, tout acte faisant l'objet d'un signalement peut donc s'analyser à la fois comme une faute disciplinaire et une faute pénale et, ou ne constituer qu'une faute disciplinaire, sans être susceptible de qualification pénale à laquelle l'administration n'est pas liée. Ainsi, indépendamment d'éventuelles poursuites pénales, l'auteur/l'auteur des actes signalés pourra être sanctionné (e) sur le champ disciplinaire.

La caractérisation des notions de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Les différents types de violences :

Les violences verbales sont des propos excessifs, qui peuvent également être tenus sur le ton de l'humour qui blessent ou stigmatisent, paroles grossières ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les menaces, les injures, les diffamations et les outrages rentrent dans le cadre des violences verbales.

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime ou encore des gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique. Elles se traduisent par une ou des blessures dont les conséquences peuvent être multiples (préjudice esthétique, souffrance, handicap, décès).

Les violences sexuelles se caractérisent par tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigé à l'encontre d'un individu et sans son consentement.

Les agissements sexistes ou comportements sexistes correspondent à tout agissement lié au sexe d'une personne, son orientation sexuelle ou l'identité de genre « ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » que ce soit en qualité de victimes, auteurs ou témoins (article L131-3 du code général de la fonction publique).

Le harcèlement :

Le harcèlement moral au travail selon l'article L.131-12 du code général de la fonction publique se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agente/l'agent, ou de compromettre son avenir professionnel (toutefois un acte unique peut suffire), par exemple, des situations humiliantes dans l'exercice des fonctions. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Le harcèlement sexuel peut être de trois types :

1- Le harcèlement sexuel né d'actes répétés

Ce type d'harcèlement est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit porte 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 peut s'effectuer à distance. Les appels téléphoniques malveillants ou répétés, la diffusion publique de photos ou enregistrements audiovisuels « portant atteinte à la vie privée » sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos et vidéos relèvent du harcèlement et sont punis par la loi d'un an d'emprisonnement et jusqu'à 45000 euros d'amende pour le harcèlement téléphonique (article 222-16 du code pénal) et les atteintes à l'intimité de la vie privée (articles 226-1 à 226-7 du code pénal).

2- Le harcèlement sexuel né d'un acte unique

Est assimilée 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(e) des faits ou au profit d'un tiers » (article 222-33 du code pénal).

Un seul acte suffit pour caractériser le harcèlement à condition qu'il corresponde à une pression grave telle que le fait d'imposer des relations sexuelles à un agent afin de lui accorder une promotion. Dans le même sens, un acte unique commis à l'encontre d'une même victime par plusieurs personnes constitue également des faits de harcèlement sexuel, et ce même en l'absence de concertation (article 222-33 du code pénal). L'envoi d'un seul SMS ou d'un seul mail mais par plusieurs personnes contenant des propos à caractère sexuel dans le but de mettre la victime mal à l'aise constitue le délit de harcèlement sexuel.

3- Le harcèlement sexuel environnemental dit « d'ambiance »

Ce type de harcèlement sexuel a été dégagé par le juge judiciaire.

« *Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, ou, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables* » (Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566).

A titre d'exemple, des posters à caractère pornographique affichés dans un bureau ou un lieu de travail partagé contribuent à rendre l'environnement de travail humiliant, sans viser en particulier une personne directement.

Le harcèlement sexuel est un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, peines augmentées à 3 ans et de 45 000 euros lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions », sur un mineur de moins de quinze ans, sur une personne en situation de particulière vulnérabilité ou dépendante (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité économique ou sociale).

La discrimination :

La discrimination directe ou indirecte

25 critères ont été identifiés

Constitue une discrimination, toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, de leur état de grossesse, de leur apparence physique, de la vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, 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 capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Les faits de discrimination sont passibles de peines de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (condamnation à payer des dommages et intérêts).

2. Le cadre – présentation du dispositif

Le dispositif académique de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes ou témoins de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle, qu'ils soient :

- agents de l'académie en activité,
- agents de l'académie ayant quitté l'académie depuis moins de 6 mois à la suite d'un départ en retraite ou d'une démission,
- candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus,
- agents recrutés par les EPLE dès lors qu'est mis en cause un personnel de l'académie.

Le signalement peut aussi émaner d'un agent en activité dans l'académie, d'un représentant d'une organisation syndicale, ou de tout acteur des réseaux de soutien et de prévention (médecin de prévention, assistant de service social, inspecteur santé sécurité au travail, assistant de prévention), témoin ou ayant eu connaissance de faits susceptibles de constituer une discrimination, un harcèlement et/ou une violence sexuelle ou sexiste. Le dispositif mis en place est consultable à l'adresse suivante : <https://www.ac-mayotte.fr/lutter-contre-toutes-les-formes-de-violence-122400>

3. La composition du dispositif

3.1 La cellule de recueil et d'accompagnement lors d'un signalement

- 1- Réception des courriels ou des appels téléphoniques par les écoutants

Ils ont en charge la réception des signalements et de leur suivi. Ils informent les agents sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif. Les acteurs du dispositif académique de signalement sont soumis aux principes de la déontologie et astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Les règles de confidentialité concernent à la fois les agents accueillis et tous les tiers pouvant être concernés. Ils garantissent la stricte confidentialité des échanges à l'agent qui les a contactés. Les acteurs du dispositif s'engagent à observer et faire observer la plus stricte neutralité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont rapportés. Elle réunit :

- le chargé de mission Violence Discrimination Harcèlement et Agissement Sexiste
- la référente égalité diversité
- la référente (FSU)
- l'assistante sociale

2- La prise en charge de l'auteur du signalement lors d'un entretien effectué par des professionnels de l'écoute. Si le signalement relève du champ de compétence de la cellule, un entretien de la victime présumée s'effectuera, dans un délai raisonnable de 10 jours ouvrés suivant la date de la saisine, par un personnel médico-social, un psychologue du travail et/ou un écoutant membre de la cellule d'écoute.

L'entretien, en présentiel dans un cadre confidentiel, ou par téléphone ou visioconférence a pour objectif de préciser les circonstances et de rassembler tous les éléments de nature à objectiver les actes ou agissements signalés. L'agent peut être accompagné par la personne de son choix. L'entretien a pour but de recueillir de façon neutre et confidentielle des informations factuelles et précises permettant de suspecter ou d'écarter l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste, d'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnement (les affaires médicales du rectorat, le service social académique en faveur des personnels, le référent handicap, l'espace d'accueil et d'écoute de la MGEN etc.) et de la conseiller sur la constitution de son dossier notamment sur la nécessité de recueillir des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

Cet entretien qui donne lieu à un compte rendu ou un rapport détaillant les éléments recueillis ainsi que les faits sera transmis à la cellule d'instruction avec l'accord express de l'intéressé et signé de sa main.

3.2 La commission d'instruction des signalements

La commission d'instruction examine les faits évoqués à l'aide du rapport transmis. Seuls les signalements relevant du périmètre du dispositif et pour lesquels l'accord de levée de l'anonymat de l'auteur du signalement et/ou de la victime sont examinés par la cellule d'instruction. De ce fait, toute levée d'anonymat dans le cadre de l'instruction d'une situation signalée ne pourra être opérée sans l'accord explicite de la victime sauf en cas danger grave et imminent. La cellule procède à l'étude approfondie du signalement et respecte la procédure du contradictoire. Enfin, elle propose collectivement au Recteur les suites à donner et les préconisations des mesures. La rédaction d'un rapport d'instruction met fin à la procédure de traitement. L'auteur du signalement est informé à chaque étape de la procédure. La cellule réunit :

- Le secrétaire général adjoint, le directeur des ressources humaines
- un membre de la F3SCT
- l'assistant de prévention
- le médecin du travail
- un psychologue Psy –EN ou du travail
- Du N+1 de agent ou du N+2

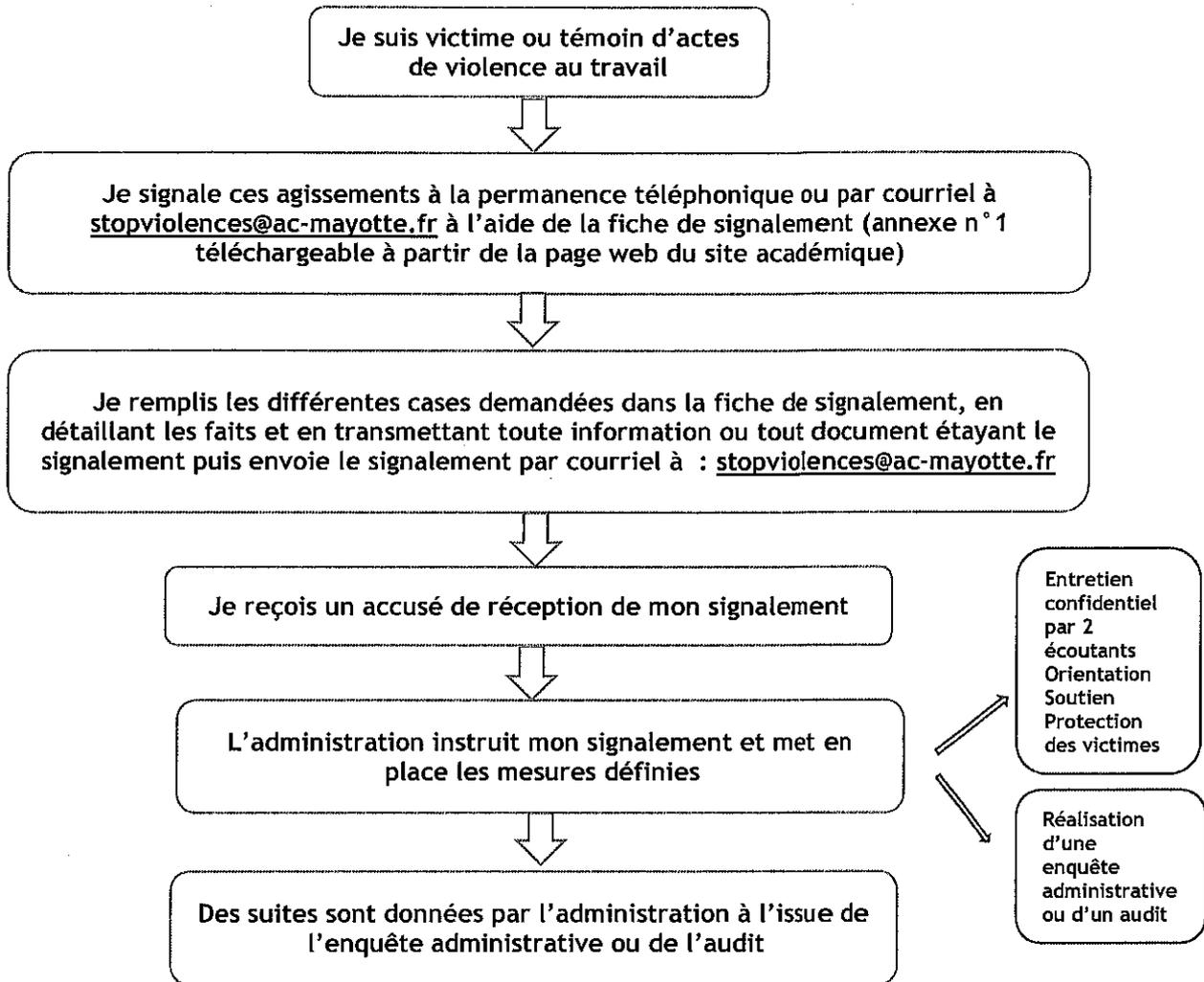
La composition de la commission d'instruction peut être élargie au DAASEN ou au DAASEN adjoint dès lors qu'un enseignant du premier degré est concerné et, en fonction du signalement, à un service expert (médecine de prévention, service social académique, psychologue du travail etc.)

4. Les modalités de saisine

La saisine s'effectue par l'envoi d'un message électronique à : stopviolences@ac-mayotte.fr ou en contactant un écoutant de la permanence téléphonique au 02.69.63.34.06 les mercredis après-midi. Les signalements anonymes ne sont pas recevables.

La fiche détaillée de signalement est à télécharger sur le site académique : https://www.ac-mayotte.fr/sites/ac_mayotte/files/2023-12/procedure-de-signalement-20424.pdf. Cette dernière accompagne le signalement en pièce jointe lors de la rédaction du message à : stopviolences@ac-mayotte.fr

5. La procédure de traitement du signalement



Je vous remercie de bien vouloir diffuser le plus largement possible cette information auprès de tous les personnels sous votre autorité.



Pour le Recteur et par délégation,
Le Directeur des Ressources Humaines

