

Dispositif académique de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Référence : Décret N°2020-256 du 13 mars 2020

1. Objectifs du dispositif :

Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des situations de 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.

Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs.

2. Les garanties déontologiques du dispositif

Les acteurs du dispositif académique de signalement sont soumis aux principes de la charte de déontologie. Ils sont 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.

Les écoutants inscrivent leur action dans le cadre d'une lettre de mission du recteur. Ils garantissent la stricte confidentialité des échanges à l'agent qui les a contactés. 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 de danger grave et imminent.

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. Ils se retirent ponctuellement du dispositif si une relation hiérarchique directe ou personnelle les lie à l'agent qui signale une situation ou à un tiers impliqué.

3. Les agents concernés

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

- Agents de l'académie en activité, titulaires ou contractuels.
- Agents de l'académie ayant quitté l'académie depuis moins de 6 mois à la suite d'un départ en retraite, d'une démission ou d'une mutation.
- Candidats à un recrutement dont la procédure est organisée par l'académie.
- Agents recrutés par les EPLE (ex : AED, AESH, personnels de GRETA ...) 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 du travail, assistant de service social, inspecteur santé sécurité au travail, conseiller de prévention, assistant de prévention), témoin ou ayant eu connaissance de faits susceptibles de constituer une discrimination, un harcèlement et/ou une violence sexuelle ou sexiste.

4. Les acteurs du dispositif

- 6 écoutantes dont un coordonnatrice

Les écoutantes ont en charge la réception des signalements et leur suivi. Elles informent les agents sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif.

La coordonnatrice anime le dispositif, coordonne le suivi du traitement des signalements, rend compte auprès du secrétaire général adjoint-directeur des ressources humaines, produit le bilan annuel d'activité du dispositif présenté aux formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail académique et départementales (ex CHSCT). Elle propose également des pistes d'évolution du dispositif.

- Une commission d'instruction

La commission d'instruction examine les faits évoqués afin de déterminer si le signalement relève de son champ de compétence. Elle propose au recteur les suites à donner aux signalements.

Seuls les signalements relevant du périmètre du dispositif et, pour lesquels l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime a été recueilli, sont examinés par la commission d'instruction.

Elle réunit autant que de besoin :

- le secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines,
- la référente académique égalité et diversité,
- la cheffe de la division des personnels enseignants,
- la cheffe de la division des personnels administratifs, techniques et d'encadrement,
- la chargée de mission juridique auprès du DRH,
- la coordonnatrice du dispositif de traitement ou, en son absence, d'une écoutante.

La composition de la commission d'instruction est élargie en tant que de besoin, aux secrétaires généraux des DSDEN, à un service expert (médecin du travail, service social académique, psychologue du travail, etc.).

5. Modalités de saisine

La saisine se fait par l'envoi d'un message électronique à l'adresse académique :

discriminations-violences@ac-reims.fr

Attention : les signalements anonymes ne sont pas recevables.

Le signalement doit comporter :

- une description brève de la situation qui motive la saisine du dispositif,
- les coordonnées de son auteur afin qu'il puisse être joint par une écoutante.

6. Procédure de traitement du signalement

➤ **Réception du signalement.**

Il est accusé réception du signalement par un message à l'expéditeur mentionnant la date de réception de l'envoi électronique.

Il est précisé qu'une écoutante contactera l'agent par mél ou par téléphone, sous 48h, pour fixer un rendez-vous. Lorsque la saisine de l'agent est incomplète, les informations manquantes lui sont indiquées ainsi que le délai fixé pour la réception de celles-ci.

➤ **Recueil du signalement dans le cadre d'un entretien confidentiel.**

Cet entretien permet :

- De s'assurer auprès de l'auteur du signalement de la compréhension de la situation,
- D'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si l'auteur du signalement n'est que témoin,
- D'informer l'auteur du signalement du fonctionnement du dispositif d'écoute notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité,
- De recueillir l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.

L'entretien est exclusivement réalisé par téléphone. Son objectif est 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,
- Informer la victime de ses droits,
- Orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnement (service médical académique, service social académique, référente handicap, Espace d'accueil et d'écoute de la MGEN, ...),
- Conseiller la victime sur la constitution de son dossier, notamment sur la nécessité de recueillir des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

L'entretien donne lieu à un compte rendu anonymé que la victime vise et dans lequel elle donne son accord aux suites proposées par l'écouter.

➤ **Instruction du signalement**

Appréciation de la situation

La commission d'instruction est réunie régulièrement pour permettre une instruction rapide des dossiers. Elle apprécie collectivement si la situation relève de sa compétence, sur la base du compte-rendu anonymé rédigé par l'écouter.

Instruction des suites à donner

Cette étape nécessite de recueillir l'accord de la victime pour que l'anonymat du signalement soit levé. En effet, conformément aux exigences de la CNIL, le statut de l'anonymat doit être levé pour pouvoir donner une suite pertinente et limiter les mises en cause abusives ou disproportionnées des déclarants. La commission d'instruction a toute latitude pour solliciter toute personne ou tout service lui permettant d'apporter un éclairage sur la situation signalée.

La commission d'instruction détermine collectivement les suites à soumettre au recteur.

La coordonnatrice rédige un relevé de conclusion pour chaque situation.

Chaque étape de la procédure donne lieu à une information à la destination de l'auteur du signalement.

7. La protection des données personnelles

Les données relatives aux signalements sont traitées dans le respect des règles de protection des données personnelles. A ce titre, le dispositif fait l'objet d'une déclaration auprès du délégué à la protection des données.

Les agents disposent, conformément aux lois en vigueur, d'un droit d'accès à leurs données. Ils peuvent à tout moment rectifier, compléter ou demander la suppression de ces données. Ils sont informés dès la saisine des modalités de recueil, de traitement et de circulation des données.

Les informations recueillies par le dispositif sont traitées et archivées sur un espace de stockage sécurisé. Elles sont conservées durant 5 ans, délai de prescription applicable aux sanctions pour discrimination.

Les auteurs d'un signalement et toute personne impliquée à une étape de l'instruction ont un droit d'accès et peuvent à tout moment rectifier, compléter ou demander la suppression de leurs données. Ils sont informés, dès la saisine, des modalités de recueil, de traitement et de circulation de leurs données.

Ils peuvent exercer leurs droits directement auprès du délégué à la protection des données académique par mél, à l'adresse dpd@ac-reims.fr

8. Evaluation du dispositif

Un premier bilan, permettant une éventuelle évolution du dispositif, est réalisé lors de la dernière réunion de l'année scolaire 2022/2023 de la formation spécialisée académique relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (FSA-SSCT), ex CHSCTA.

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites données est présenté à la FSA-SSCT et fait l'objet d'une publication dans le rapport social unique de l'académie.

SCHEMA DE FONCTIONNEMENT

Du dispositif académique de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

L'agent se trouve en souffrance au travail ou est témoin d'une situation préoccupante.
Il fait un signalement à l'adresse discriminations-violences@ac-reims.fr

La coordonnatrice du dispositif prend connaissance du signalement et répond à l'agent qu'une écoutante va prendre contact sous 48h pour fixer un rendez-vous d'écoute.
La coordonnatrice envoie le signalement à une écoutante et remplit le tableau de suivi des signalements.

L'écoutante fixe un rendez-vous avec l'agent par mél ou par téléphone.

L'entretien est réalisé par téléphone exclusivement.
Les règles de confidentialité et de neutralité sont rappelées.
Un compte-rendu détaillé est rédigé par l'écoutante. Il est relu et approuvé par l'agent.
Des documents pouvant appuyer le témoignage sont rassemblés pour accompagner le compte-rendu.

Situation 1

La situation est considérée comme grave, l'agent est en danger. Le SGA-DRH est immédiatement alerté. Des mesures de protection sont mises en place.

Situation 2

La situation relève d'un signalement non urgent : il est transmis à la commission avec l'accord de l'agent.

Situation 3

L'agent ne souhaite pas la transmission du signalement à la commission.

Situation 4

La situation ne relève pas du dispositif : l'agent est orienté vers le service approprié.

La coordonnatrice du dispositif présente le dossier à la commission de traitement qui émet des préconisations.

La coordonnatrice informe l'agent, par téléphone, des suites données à sa situation.

La situation est suivie par le coordonnateur en lien avec les services concernés jusqu'à l'application des solutions afin de clôturer le dossier.

La situation est prise en compte dans le bilan annuel d'activité du dispositif, dans le respect de l'anonymat.
Les données sont conservées sur un réseau sécurisé pendant 5 ans.