



ACADÉMIE DE CORSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rectorat

Conseiller de prévention académique

Affaire suivie par :
Hervé Nicolas

Téléphone : 06 80 81 14 88
Mél : Herve.nicolas@ac-corse.fr

bd Pascal Rossini
20192 Ajaccio cedex 4

Ajaccio, le lundi 26 septembre 2022

Le Recteur de la région académique de Corse,
Recteur de l'académie de Corse,
Chancelier des universités

à

Madame et Monsieur les IA-DASEN
Mesdames et Messieurs les chefs d'EPLE
Mesdames et Messieurs les IEN
Mesdames et Messieurs les chefs de services

Objet : Dispositif académique de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

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

Les obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de lutte contre les discriminations ont été élargies par la loi n°2019-828 du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique. Elles s'étendent désormais à la prévention et au traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes conformément aux dispositions du décret cité en référence.

I) Objectifs :

Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements des agents qui s'estiment victime d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les personnes compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des Victimes ainsi que de traitement des faits signalés.

Le signalement peut aussi émaner d'un agent en activité dans l'académie ayant connaissance de tels faits à l'encontre d'une tierce personne en fonction dans l'académie. Le dispositif contribue à la prévention de toute forme de violence et à la lutte contre les discriminations. Il offre un moyen supplémentaire aux victimes qui s'ajoute, sans s'y substituer, aux voies existantes : les voies légales (article 40 du code de procédure pénale ou saisine du procureur de la République par la victime), le recours hiérarchique, le droit de saisir des représentants des personnels ou de faire une réclamation auprès du Défenseur des droits.

Par ailleurs, il est précisé que le présent dispositif ne fait pas obstacle à un recours possible auprès des acteurs habituels de la prévention dans l'académie : médecin du travail, assistants et conseillers de prévention, assistant social en faveur des personnels, direction des ressources humaines et réseau de la GRH de proximité.

II) Les agents concernés :

Le dispositif académique est ouvert à tous les agents (titulaires, contractuels, vacataires) de l'académie de Corse, quel que soit le lieu d'affectation (écoles, établissements scolaires, services académiques et organismes associés).

III) Définitions des actes concernés par le dispositif :

Il convient de rappeler en préambule que l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a défini en 2021 la violence sexuelle comme « se référant à tout acte sexuel, tentative d'acte sexuel ou tout acte exercé par autrui contre la sexualité d'une personne en faisant usage de la force, quelle que soit sa relation avec la victime, dans n'importe quel contexte. Cette définition englobe le viol, les tentatives de viol, les contacts sexuels non consentis et d'autres moyens de coercition sans contact physique ».

D'une manière plus détaillée, vous trouverez ci-après les principales définitions réglementaires des actes concernés par le dispositif.

- Discrimination :

Selon 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, ces dernières sont directes ou indirectes :

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, de son patronyme, de son lieu de résidence, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est ou ne l'aurait été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs retenus ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, critère ou pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.

- Harcèlement moral :

L'article 222-33-2 du code pénal définit le harcèlement moral comme étant : « 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 ». Le harcèlement moral est puni de 1 an 3 ans d'emprisonnement et de 15000 à 45 000 euros d'amende.

- Le viol :

L'article 222-23 du code pénal dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol ». Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

- L'agression sexuelle :

L'article 222-22 du code pénal rappelle que « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur. Le viol ou les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et la victime, y compris lorsqu'ils sont unis par les liens du mariage ».

L'agression sexuelle est punie de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende, portée à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende si l'auteur dispose d'une autorité sur la victime.

- Le harcèlement sexuel :

L'article 222-33 du code pénal définit le harcèlement sexuel comme « 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 ». De même le harcèlement sexuel peut être « le fait 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 puni de 2 à 3 ans d'emprisonnement et de 30 000 à 45 000 euros d'amende.

- Diffusion d'images de vidéos ou de représentations à caractère pornographique :

L'article 227-23-1 du code pénal stipule que « le fait pour un majeur de solliciter auprès d'un mineur la diffusion ou la transmission d'images, vidéos ou représentations à caractère pornographique dudit mineur » est puni. Les peines prévues sont de 7 ans de prison et de 100 000 euros d'amende, portées à 10 ans de prison et un million d'euros d'amende quand les faits sont commis en bande organisée.

- Agissements sexistes :

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris par l'article L.1142-2-1 du code du travail interdit l'agissement sexiste qu'il considère 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 ». Ces faits sont punis par des sanctions disciplinaires.

IV) Mise en place d'une cellule académique et d'une procédure de signalement:

- Une cellule académique :

Une cellule académique de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes est placée auprès du Recteur. Elle est composée du médecin du travail, du conseiller de prévention académique et de l'assistant social en faveur des personnels. Cette cellule est rattachée directement au recteur d'académie. Elle reçoit et instruit l'ensemble de signalements,

- Procédure de signalement :

Le signalement se fait par l'envoi d'un message électronique à l'adresse suivante : Stopdiscr@ac-corse.fr. Un accusé de réception est systématiquement transmis à l'intéressé.

La confidentialité de cette démarche est garantie et seuls le médecin du travail, le conseiller de prévention académique et l'assistant social en faveur des personnels, membres de la cellule de signalement, ont accès à cette messagerie en étant astreints au strict respect du devoir de discrétion professionnelle. Le caractère confidentiel de la démarche est essentiel pour la victime présumée et le témoin. Il l'est également pour l'auteur présumé des faits potentiellement répréhensibles. Ce principe devra être respecté strictement.

Le signalement doit comporter une description brève de la situation qui motive le signalement, les coordonnées de son auteur (nom, prénoms, téléphone) afin qu'il puisse être joint par un membre de la cellule. Un document type est joint en annexe. Un signalement anonyme n'est pas recevable.

Le recteur est tenu informé de ce signalement après anonymisation du document.

- Instruction :

Chaque signalement donne lieu à un contact de l'auteur du signalement (victime présumée ou témoin) par un membre de la cellule académique. Si l'auteur du signalement est un témoin et non la victime présumée, cette dernière sera également contactée aux fins de recueillir son témoignage et son accord écrit pour poursuivre le processus de traitement du signalement.

La cellule organise tous les entretiens qu'elle juge nécessaire, dans la plus grande confidentialité et le respect du contradictoire.

Ces entretiens recueillent de manière neutre tous les éléments permettant d'éclairer sur l'existence d'éventuels faits pénalement ou disciplinairement répréhensibles. Ils permettent également d'informer la victime présumée de ses droits, de l'orienter au besoin vers un dispositif de soutien existant et de lui donner des conseils pour la constitution de son dossier.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction de procès-verbaux. Ces derniers seront transmis aux personnes qui pourront à tout moment faire évoluer ce document dans le cadre d'une maîtrise complète de la démarche initiée.

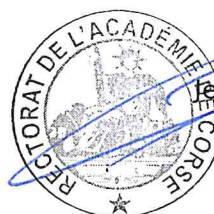
Enfin toute mesure de protection utile de la victime présumée ou de l'auteur du signalement pourra être prise sans délai, à titre conservatoire, par le recteur d'académie, sur proposition de la cellule académique.

Un double de ces procès-verbaux sera transmis au recteur d'académie.

- Décision :

La victime présumée sera informée par le recteur d'académie dès la décision prise. Elle sera en outre accompagnée par la direction des ressources humaines et le service de médecine du travail autant que de besoin. En outre il est rappelé que les agents victimes peuvent demander à bénéficier de la protection juridique des fonctionnaires.

Je vous remercie de transmettre les informations ci-dessus rappelées à chaque personnel placé sous votre autorité et compte sur votre engagement sans faille au bénéfice de la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.



Jean-Philippe AGRESTI

Signature :