



ACADÉMIE
DE RENNES

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Circulaire STOP DISCRI

Dispositif académique de recueil de signalements

Pour les agentes et agents qui s'estiment
victimes ou témoins d'un acte de

Violence,

Discrimination,

Harcèlement moral ou sexuel ou

Agissements sexistes

stopdiscri@ac-rennes.fr

L'ENGAGEMENT DE L'ACADEMIE DE RENNES

Académie pilote dans l'expérimentation de la double labellisation égalité – diversité, l'académie de Rennes est pleinement engagée dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations. Elle a ainsi contribué à l'obtention du double label Alliance « Egalité-Diversité », délivré depuis 2022 par l'AFNOR au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

L'académie s'est en outre dotée d'un plan académique d'action pour l'égalité professionnelle dont l'axe 5 est « Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ».

Les obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations ont été élargies par la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ces obligations s'étendent désormais à la prévention et au traitement des actes de violence, des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

Conformément à l'arrêté du 31 juillet 2023, les administrations doivent mettre en place un dispositif visant à recueillir les signalements des agentes et agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes.

Ce dispositif qui prend la forme d'une cellule d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiée peut également être mobilisée pour le recueil des signalements effectués par les personnes victimes ou témoins de violences intra familiales et conjugales détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle.

Le dispositif de signalement académique s'inscrit dans les dispositions de l'arrêté. Il fait l'objet d'une évaluation annuelle, avec la présentation d'un bilan à l'instance académique compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La présente circulaire définit le cadre de fonctionnement du dispositif de signalement de l'académie de Rennes Stop Discri.

Références :

- [code de procédure pénale, Articles 40, 222-33, 225-1 à 225-4, 432-7 du code pénal](#)
- [code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 2, L. 134-1, L. 134-5 et L. 135-6](#)
- [loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#)
- [décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)
- [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, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 fonction publique](#)

A QUI S'ADRESSE STOP DISCRI ?

Le dispositif académique de signalement Stop Discrri est ouvert aux personnels qui s'estiment victimes ou témoins de Violences, Discriminations, de Harcèlement moral ou sexuel, ou d'Agissements sexistes, qu'ils soient :

- Agentes et agents de l'académie en activité quel que soit leur statut
- Stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et apprenties et apprentis
- Agentes et agents ayant quitté l'académie depuis moins d'un an

A savoir

Les personnes victimes ou témoins de violences intra-familiales et conjugales détectées sur leur lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle, peuvent également saisir le dispositif de recueil des signalements.

Il est important de rappeler qu'une saisine du dispositif Stop Discrri ne se substitue en aucun cas à l'obligation de signalement au procureur sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale.

COMMENT EST ORGANISÉ STOP DISCRI ?

UNE CELLULE D'ECOUTE

Des écoutantes et écoutants en charge du recueil de votre signalement et de son suivi. Elles et ils vous informent sur vos droits et sur le fonctionnement du dispositif

Une coordonnatrice ou un coordonnateur anime et coordonne le suivi du traitement des signalements et produit le bilan annuel du dispositif

UNE COMMISSION D'INSTRUCTION

Les membres de la commission en charge de l'instruction du signalement :

- Une représentante ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'académie
- Les Secrétaires Générale et Généraux des DSDEN
- Des représentante et représentants des services académiques de ressources humaines : Divisions des Personnels Enseignants du Public, du Privé et des Personnels Administratifs, Techniques et d'Encadrement
- Une représentante ou un représentant de la Direction des affaires juridiques
- Une représentante ou un représentant du Service Académique de Prévention et d'Appui aux Personnels
- Les écoutantes et écoutants et la coordonnatrice ou le coordonnateur du dispositif
- La référente ou le référent académique égalité-diversité

Garanties déontologiques du dispositif :

Les actrices et acteurs du dispositif sont soumis aux principes d'une charte de déontologie. Elles et ils sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité.

QUEL EST LE CIRCUIT D'UN SIGNALEMENT ?

1. Je dépose mon signalement
sur l'adresse dédiée **stop-discri@ac-rennes.fr**

2. Je reçois un accusé réception et **il m'est proposé une écoute. Une écoutante ou un écoutant reprend contact avec moi** dans les 10 jours ouvrables pour me proposer une date d'entretien. Suite à l'écoute je reçois **un compte-rendu**, je peux le compléter ou de modifier. Je le renvoie à mon écoutante ou écoutant si je souhaite continuer la démarche.

3. Mon signalement est présenté en commission d'instruction
par mon écoutante ou écoutant.
Les membres de la commission évaluent collectivement
si mon signalement relève de leur compétence.
Le cas échéant ils préconisent les suites
à donner à mon signalement

4. Je suis informée, informé
des décisions
de la commission

Les étapes du circuit détaillées

Le recueil du signalement

1. Je dépose mon signalement sur l'adresse dédiée stop-discr@ac-rennes.fr

L'agente ou l'agent s'estimant victime ou témoin d'un acte de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel ou agissements sexistes adresse son signalement sur l'adresse académique électronique dédiée : stopdiscr@ac-rennes.fr. Celle-ci garantit la sécurité des informations échangées ainsi que l'anonymat s'il est souhaité par l'agente ou l'agent déposant.

L'autrice ou l'auteur du signalement communique, lors de la saisine ou a posteriori, tous les faits, informations ou documents en sa possession, quel qu'en soit le support et la forme, afin d'étayer son signalement.

2. Je reçois un accusé réception et il m'est proposé une écoute téléphonique

La cellule d'écoute informe la déposante ou le déposant de ses droits et des modalités pratiques de mise en œuvre, notamment en matière de recours judiciaire et administratif et de protection fonctionnelle. Si le signalement semble relever du champ de compétence de la cellule au regard des premiers éléments apportés par l'agente ou l'agent, une écoute téléphonique lui est proposée dans un délai de 10 jours ouvrés qui suivent la saisine.

L'écoute téléphonique a pour objectif de préciser les circonstances et de rassembler tous les éléments de nature à objectiver les actes ou agissements signalés. Cette écoute fait l'objet d'un compte-rendu transmis à l'agente ou l'agent qui pourra le modifier ou le compléter et le retourner à l'écoutante ou l'écoutant.

La déposante ou le déposant peut à ce stade choisir de garder ou de lever l'anonymat et donne son accord pour que son signalement soit présenté en commission.

Les étapes du circuit détaillées L'instruction du signalement

3. Mon signalement est présenté en commission d'instruction par mon écoutante ou mon écoutant

Après accord de la déposante ou du déposant pour passage en commission et le cas échéant levée de l'anonymat, l'écoutante ou l'écoutant présente la situation aux membres de la commission d'instruction.

La commission d'instruction apprécie collectivement sur la base du compte-rendu rédigé par l'écoutante ou l'écoutant si la situation relève de sa compétence.

Si l'anonymat n'a jusqu'alors pas été levé, la commission d'instruction pourra demander à l'agente ou l'agent de lever celui-ci afin de pouvoir traiter la situation.

Observation : dans le cas où l'analyse de la situation conclut à la présomption de faits pénalement répréhensibles, la confidentialité et l'anonymat sont susceptibles d'être levés à tout moment de la procédure.

La commission d'instruction dispose de 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 proposer à la Rectrice.

Sur le fondement des préconisations émises par la commission d'instruction, et en s'appuyant sur les services compétents, la Rectrice :

- prend toute mesure appropriée, y compris conservatoire, pour éviter ou faire cesser les violences ou discriminations auxquelles la victime est exposée, qu'une procédure judiciaire ait été engagée ou non ;
- diligente, le cas échéant, une enquête administrative dans les plus brefs délais ;
- ouvre, le cas échéant, une procédure disciplinaire ;
- accorde et met en œuvre, si les conditions sont réunies, la protection fonctionnelle ; *Code général de la fonction publique et notamment les articles L. 134-1 et suivants / Circulaire n° MEF-D20-09086 du 2 novembre 2020*
- avise s'il y a lieu le procureur de la République dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale.

4. Je suis informée, informé des décisions de la commission

Sauf cas d'urgence, l'administration informe par écrit l'agente ou l'agent des mesures prises avant leur mise en œuvre.

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 de la déléguée ou du délégué à la protection des données. Les agentes et les agents disposent, conformément aux lois en vigueur, d'un droit d'accès à leurs données. Elles et ils peuvent à tout moment rectifier, compléter ou demander la suppression de ces données. Elles et 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 5 ans, délai de prescription applicable aux sanctions pour discrimination. Les autrice et 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. Elles et 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 de la déléguée ou du délégué à la protection des données académique par voie postale Rectorat de Rennes 96, rue d'Antrain CS 10503 - 35 705 Rennes cedex 7 ou par mél dpd@ac-rennes.fr.



Annexes au présent document :

1 – Périmètre du dispositif

2 – Charte de déontologie

DISPOSITIF ACADÉMIQUE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS STOP DISCRI

Retrouvez également toutes ces informations sur la rubrique Vie de l'agent du site internet de l'académie de Rennes :

<https://www.ac-rennes.fr/stopdiscri>

stopdiscri@ac-rennes.fr



Annexe 1 : Périmètre du dispositif Stop Discri (Stop VDHA)

Le dispositif de signalement a vocation à traiter et suivre des situations relatives à des actes de Violences, de Discriminations, de Harcèlement moral ou sexuel et d'Agissements sexistes.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Violences

Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens.

- **Violences verbales**

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Elles peuvent prendre la forme de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages.

- **Violences physiques**

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime.

- **Violences sexuelles**

Les violences sexuelles regroupent l'ensemble des actes à caractère sexuel commis sans le consentement libre, éclairé, spécifique, préalable et révoquant. Elles incluent notamment les propos ou comportements à connotation sexuelle, les sollicitations insistantes, le harcèlement sexuel (cf infra), les attouchements, les caresses imposées, l'exhibition sexuelle, le chantage, les menaces, ainsi que les agressions sexuelles. Le viol constitue une forme spécifique d'agression sexuelle : il suppose 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, ou en l'absence de consentement. Le consentement « ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime ».

Toutes les violences sexistes et sexuelles sont interdites par la loi et pénalement sanctionnées. Elles font l'objet de dispositifs de prévention, d'accompagnement et de protection des victimes.

Des ressources complémentaires sont disponibles sur le site du gouvernement : stop-violences-femmes.gouv.fr

Textes de référence :

Code pénal : articles 222-22 à 222-22-2 (agressions sexuelles) ; article 222-23 (viol) ; article 222-32 (exhibition sexuelle) ; article 222-33 (harcèlement sexuel) ; articles 222-33-2 (harcèlement moral) ; articles 225-1 et suivants (discrimination) ; Loi n° 2025-1057 du 6 novembre 2025 modifiant la définition pénale du viol et des agressions sexuelles.

Sanctions encourues :

Les violences verbales

Selon la nature de l'infraction :

- *Injure publique : jusqu'à 12 000 € d'amende (article 33 de la loi du 29 juillet 1881).*
- *Diffamation publique : jusqu'à 45 000 € d'amende (article 32 de la même loi).*
- *Outrage à une personne dépositaire de l'autorité publique : jusqu'à 6 mois d'emprisonnement et 7 500 € d'amende (article 433-5 du Code pénal).*

La responsabilité civile de l'autrice ou de l'auteur peut également être engagée si la victime démontre avoir subi un préjudice du fait des violences verbales.

Les violences physiques

Les violences physiques recouvrent l'ensemble des infractions pénales et des circonstances aggravantes constituées par une atteinte à l'intégrité des personnes. Les peines varient selon la gravité des faits :

- Violences légères sans incapacité : jusqu'à 750 € d'amende (contravention de 4^{ème} classe).
- Violences avec incapacité ≤ 8 jours : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (article 222-13).
- Violences ayant entraîné une incapacité > 8 jours : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende (article 222-11).
- En cas de circonstances aggravantes (sur mineur, conjointe ou conjoint, agente ou agent public, etc.) : jusqu'à 15 ans de réclusion criminelle et 150 000 € d'amende (articles 222-10 à 222-12).

Les violences sexuelles

- Agression sexuelle (sans viol) : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende (article 222-27 du Code pénal).
- Viol aggravé : jusqu'à 20 ans de réclusion criminelle (article 222-24).
- Viol sur mineur de moins de 15 ans : jusqu'à 20 ans, et jusqu'à la réclusion criminelle à perpétuité en cas de circonstances aggravantes (articles 222-23 à 222-26).

Discrimination

Une discrimination est :

- ✓ un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à d'autres personnes
- ✓ dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux,
- ✓ sur le fondement des critères prohibés par la loi.

Ces trois conditions doivent être réunies pour qu'on puisse parler de discrimination.

Les critères de discrimination :

- Origine
- Appartenance ou non, vraie ou supposée à une nation
- Appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie
- Appartenance ou non, vraie ou supposée à une race
- Opinions politiques
- Activités syndicales ou mutualistes
- Opinions religieuses ou philosophiques
- Mœurs
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Handicap
- Perte d'autonomie
- Grossesse ou maternité
- État de santé
- Caractéristiques génétiques
- Apparence physique
- Nom
- Âge
- Lieu de résidence
- Situation de famille
- Particulière vulnérabilité liée à la situation économique
- Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français)
- Domiciliation bancaire
- Qualité de lanceuse ou lanceur d'alerte ou de facilitatrice ou facilitateur d'alerte ou lien avec une lanceuse ou un lanceur d'alerte

Sanctions encourues au pénal :

Les faits de discrimination constituent un délit puni de :

- 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende ;
- 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

Référence : article 225-2 du Code pénal.

Harcèlement

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel. Il convient de distinguer deux types de harcèlement : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

• **Harcèlement moral**

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent(e) ou de l'agent(e), et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel. Ainsi, une personne est victime de harcèlement moral lorsqu'elle est confrontée à des situations humiliantes de façon répétée, dans l'exercice de ses fonctions. Enfin, le harcèlement revêt un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur une agent(e) ou un agent(e) en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi.

• **Harcèlement sexuel**

Deux types de harcèlement sexuel sont distingués : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

Le premier type de harcèlement sexuel se caractérise par le fait de faire subir à une personne, qui ne le souhaite pas, des comportements ou propos à connotation sexuelle, de façon répétée qui portent atteinte à sa dignité ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. C'est avant tout la manifestation d'un rapport de pouvoir où l'autre cherche à s'imposer, à dominer.

Le second type de harcèlement sexuel se caractérise par le fait 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

Sanctions encourues au pénal :

Harcèlement moral

- *Peine de base : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (Article 222-33-2 du Code pénal)*
- *Circonstances aggravantes (si les faits sont commis par une personne dépositaire de l'autorité publique, sur un mineur, sur une personne vulnérable, etc.) : jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende*

Harcèlement sexuel

- *Peine de base : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (Article 222-33 du Code pénal)*
- *Circonstances aggravantes (par exemple, lorsque les faits sont commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, sur une personne vulnérable, sur un mineur de 15 ans, ou par plusieurs personnes agissant en concertation) : jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende*

Agissements sexistes

Les agissements sexistes sont définis par la loi comme étant « 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. »

Sanctions encourues au pénal :

Selon la gravité des faits et leur contexte, les autrices ou auteurs d'agissements sexistes peuvent être poursuivis pour outrage sexiste, discrimination ou harcèlement sexuel lorsque les comportements sont répétés ou graves.

Les sanctions peuvent aller jusqu'à :

- 6 mois d'emprisonnement et 22 500 € d'amende, conformément à l'article 621-1 du Code pénal (outrage sexiste aggravé).

Annexe 2 : Charte de fonctionnement

La présente charte de fonctionnement a pour objet d'accompagner les membres de la cellule Stop discrimination de l'académie de Rennes dans la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Elle précise les attendus du dispositif en termes opérationnels (périmètre, contenu et articulation avec les autres acteurs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles), les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

1. Objectifs et missions du dispositif

1.1 Objet du dispositif de signalement

Le dispositif académique de signalement a pour objet de **protéger, d'accompagner, de soutenir** les agentes et agents de l'académie de Rennes qui pensent être victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les services compétents.

Il garantit que les signalements recueillis sont instruits dans un **cadre confidentiel et neutre par des professionnelles et professionnels de l'écoute formés** aux problématiques liées aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Ce dispositif est ouvert aux personnes témoins des actes concernés.

Ce dispositif de signalement prévoit :

- La mise en place d'une cellule de **recueil des saisines des agentes et agents qui s'estiment victimes et des témoins**,
- La mise en place d'une procédure permettant d'assurer la prise en compte des supposés faits subis par les agentes et agents, leur suivi et soutien,
- L'élaboration d'un **bilan annuel** présenté devant les instances compétentes.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies, telles que la procédure pénale (art. 40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte, etc.) le recours hiérarchique, la saisine des représentantes et représentants du personnel ou une réclamation auprès de la Défenseure des droits. **Il constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agentes et les agents.**

1.2 Les agentes et agents couverts par le dispositif de signalement

- Les agentes et agents publics de l'académie en activité quel que soit leur statut,
- Les agentes et agents de l'académie ayant quitté l'académie depuis moins d'un an,
- Les stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et les apprentis.

Le signalement peut aussi émaner d'une agente ou d'un agent en activité dans l'académie, d'une représentante ou d'un représentant d'une organisation syndicale, ou de toute actrice ou tout acteur des réseaux de soutien et de prévention témoin ou ayant eu connaissance de faits susceptibles de constituer une violence, une discrimination, du harcèlement moral ou sexuel, un agissement sexiste.

Le dispositif académique de signalement est saisi par message électronique à l'adresse **stop-discr@ac-rennes.fr**. Le signalement doit comporter une description brève de la situation qui motive la saisine du dispositif, et les coordonnées de la déposante ou du déposant afin qu'elle ou il puisse être joint par une écoutante ou un écoutant.

1.3 La communication du dispositif de signalement

Une communication est prévue de façon large et régulière **afin que l'ensemble des agentes et agents puisse s'en saisir**. L'information concerne notamment les moyens d'accès au dispositif. Ainsi l'adresse de la boîte fonctionnelle doit être clairement indiquée, tout comme les garanties de confidentialité. La direction académique de la communication est impliquée en amont du dispositif. Elle conçoit et mène le plan de communication pour faire connaître le dispositif à l'ensemble des personnels.

1.4 Articulation du dispositif

Le dispositif de signalement est articulé avec les autres procédures, outils et acteurs existants qui peuvent également connaître des faits de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes. Il est **complémentaire des canaux internes** par lesquels l'employeur peut être directement saisi :

- Les responsables hiérarchiques,
- Les services RH,
- Le service médical académique,
- L'inspecteur de santé et sécurité au travail,
- Les conseillères et conseillers de prévention,
- Les assistantes et assistants de prévention,
- Le service social académique,
- La référente ou le référent académique égalité-diversité, qui a notamment à être informée, informé, du bilan du dispositif de signalement et des actions mises en place pour prévenir et traiter les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes,
- Les représentantes et représentants du personnel, et notamment les référente et référents VDHA,
- etc.

L'ensemble de ces actrices et acteurs peut orienter les victimes ou témoins vers le dispositif, et peut concourir à sa mise en œuvre.

Les instances de dialogue social sont associées au suivi des données relatives à la saisine des dispositifs de signalement, notamment par le biais de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique.

Afin de traiter dans les meilleures conditions les situations de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, il est essentiel **d'organiser la circulation des informations entre les actrices et acteurs** précités et d'articuler les réponses à donner entre les différents canaux de signalement, notamment ceux réalisés par la voie hiérarchique, par le biais du service RH.

Il est rappelé que les procédures de signalement auprès de la Défenseure des droits ou du Procureur de la République sont indépendantes des procédures administratives, en particulier disciplinaires.

2. Les garanties minimales offertes par le dispositif et les compétences requises

2.1 Les garanties offertes par le dispositif

Le dispositif de signalement doit assurer le respect des personnes, tant les victimes présumées que les autrices et auteurs présumés des actes et agissements signalés :

- La confidentialité des données recueillies,
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des autrices ou auteurs des actes,
- L'impartialité et l'indépendance du dispositif de signalement et de traitement,
- Le traitement rapide des signalements.

Si l'instruction du dossier le nécessite, et seulement avec l'accord de la déposante ou du déposant, les informations communiquées sont transmises au service RH, en capacité de donner une suite au signalement. L'anonymat du dossier est alors levé. Dans l'hypothèse de l'obtention de cet accord, la cellule ne divulgue au service RH que les informations strictement nécessaires à l'instruction de la saisine.

En outre, une attention doit être apportée au respect des obligations légales relatives à la protection des données personnelles. En effet, la mise en place de dispositifs implique le respect de règles relatives au traitement de données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Le dispositif doit comporter des outils permettant d'assurer un **reporting des activités menées** afin notamment de pouvoir assurer son évaluation, et de réaliser des bilans minima annuels.

En effet, un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données est à établir. Ces données sont conservées par la cellule de manière à assurer la confidentialité des victimes et autrices et auteurs des actes concernés. Un bilan synthétique ne comportant pas de données nominatives est également réalisé.

Le bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y sont données est présenté chaque année à l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Il est intégré au rapport social unique.

2.2 Les compétences requises au sein des dispositifs de signalement

Les domaines de compétences couverts par le dispositif et par leurs membres doivent comporter minima les compétences suivantes :

- Expertise juridique, afin d'être en mesure d'apprécier la nature des faits et éventuellement, d'orienter la victime vers le contentieux pénal,
- Connaissances administratives afin d'être en mesure d'orienter la victime vers les interlocutrices et interlocuteurs les plus pertinents notamment en termes de soutien social ou d'enclencher les procédures nécessaires au traitement de la situation (procédure administrative, procédure pénale...),
- Capacité à orienter, en tant que de besoin, la victime vers un soutien médico-psychologique.

Les agentes et agents en charge du dispositif sont formés à la prévention et à la lutte contre les violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, incluant la connaissance de l'ensemble des actrices et acteurs compétents et des procédures disciplinaire et pénale en ces domaines.

3. La procédure de traitement des signalements

Lorsque des faits constitutifs d'une violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, sont signalés par une agente, un agent ou une ou un témoin, l'administration doit, dans les délais les plus brefs, en fonction de la nature des faits signalés, notamment :

- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'autrice ou l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime,
- Orienter la déposante ou le déposant vers les actrices et acteurs adéquats (services RH, médecine de prévention, service social, etc.),
- Procéder à une enquête administrative interne,
- S'assurer que la victime des actes ne subit pas de la part de quiconque des actes de représailles ou des pressions.

4. La protection, l'accompagnement et le soutien des victimes

Des mesures d'accompagnement, de protection et de soutien des victimes sont prévues dans le dispositif de signalement.

L'obligation de protection fonctionnelle des agentes et agents s'impose à tout employeur public. La protection fonctionnelle dont bénéficient les agentes et agents victimes recouvre trois obligations :

- **De prévention** : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agente ou l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation, voire suspension de la personne présumée auteur de l'acte de violence dans l'attente du conseil de discipline),
- **D'assistance juridique** : il s'agit principalement d'apporter à l'agente ou l'agent victime une aide dans les procédures judiciaires engagées ; l'administration peut prendre en charge les frais de l'avocat désigné par l'agente ou l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions,
- **De réparation** : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Le soutien des victimes consiste en un accompagnement social et psychologique des victimes d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes. En outre, un tel accompagnement peut être prévu au bénéfice des autrices ou auteurs des alertes et des autrices ou auteurs présumés ou avérés des faits, lorsque les circonstances le requièrent. Les agentes et agents ayant saisi les dispositifs sont impérativement tenus informés par leur employeur des suites données à leur signalement.

Il est rappelé que la responsabilité de l'employeur peut être engagée **en cas de carence** en matière de **prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agentes et agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.**

Enfin, les actes constitutifs de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlements ou d'agissements sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et le cas échéant par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil. Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres. Pour mémoire, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises sont les suivantes : mesure de suspension de l'autrice ou de l'auteur présumé des faits ; sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation.

TEXTES DE REFERENCE

Textes de référence :

Code pénal : articles 222-22 à 222-22-2 (agressions sexuelles} ; articles 222-23 (viol} ; article 222-32 (exhibition sexuelle} ; article 222-33 (harcèlement sexuel} ; articles 222-33-2 (harcèlement moral} ; articles 225-1 et suivants (discrimination}

Code de procédure pénale : article 40

Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 (*Action 5.2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public*)

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF1805157C)

Loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

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, du décret no 2020-256 du 13 mars 2020 fonction publique