



RÉGION ACADÉMIQUE  
BRETAGNE

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE  
MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION



Rennes, le 4 décembre 2019

Le Recteur

à

Destinataires in fine

**Rectorat**

**Secrétariat Général**

**Direction  
des Ressources humaines  
Chargé de mission**

Guénaél Bonnec

Objet : Mise en place du 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  
Année scolaire 2019-2020

Téléphone  
02 23 21 75 09

Mél.  
guenael.bonnec  
@ac-rennes.fr

96, rue d'Antrain  
CS 10503  
35705 Rennes  
cedex 7

Site internet  
www.ac-rennes.fr

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 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Elles s'étendent désormais à la prévention, au traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

Dans ce cadre, à compter du 1er janvier 2020, les administrations doivent mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

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

## 1. Objectifs

Le dispositif de signalement a pour objet 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.

## 2. Un cadre expérimental

Le dispositif de signalement académique est mis en place dans un cadre expérimental d'un an qui fera l'objet d'une première évaluation après 6 mois d'activité. A cet effet, un bilan sera réalisé et présenté à l'instance académique en charge des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

### 3. Les agents concernés

Le dispositif académique de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes 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, 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

#### 4.1. 3 écoutants dont un coordonnateur.

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

Le coordonnateur anime le dispositif, coordonne le suivi du traitement des signalements, rend compte auprès du secrétaire général d'académie, produit le bilan annuel d'activité du dispositif présenté aux représentants des personnels de l'instance académique en charge des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Il propose des pistes d'évolution.

#### 4.2. 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 :

- la secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines,
- le référent égalité et diversité,
- la chef de la division des personnels enseignants dans le second degré public,
- la chef de la division des personnels enseignants des établissements privés,
- le chef de la division des personnels administratifs, techniques et d'encadrement,
- le responsable de la cellule juridique, référent justice de l'académie de Rennes,
- le coordonnateur du dispositif de traitement ou, en son absence, d'un écoutant.

La composition de la commission d'instruction est élargie aux secrétaires généraux des DSDEN dès lors qu'un enseignant du premier degré est concerné et, en tant que de besoin, à un service expert (médecine de prévention, service social académique, psychologue du travail, ...).

### 5. Modalités de saisine

La saisine se fait par l'envoi d'un message électronique à l'adresse académique : [stop-discri@ac-rennes.fr](mailto:stop-discri@ac-rennes.fr)

<b>Attention : les signalements anonymes ne sont pas recevables.</b>
--

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 un écoutant.

### 6. Les garanties déontologiques du dispositif

Les acteurs du dispositif académique de signalement sont soumis aux principes de la charte de déontologie jointe en annexe. 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.

## **7. Procédure de traitement**

### **7.1. Etape 1 : Réception du signalement.**

Il est accusé réception du signalement par un message à l'expéditeur mentionnant :

- La date de réception de l'envoi électronique,
- Les coordonnées du coordonnateur du dispositif académique de traitement, ainsi que son adresse électronique et son numéro de téléphone.

Lorsque la saisine de l'agent est incomplète, les informations manquantes lui seront indiquées par l'écoutant ainsi que le délai fixé pour la réception de celles-ci.

### **7.2. Etape 2 : Recueil du signalement**

Chaque auteur de signalement est recontacté dans les meilleurs délais par un écoutant. 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 est témoin d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexuelle ou sexiste,
- 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.

### **7.3. Etape 3 : Entretien confidentiel**

A l'issue de l'étape 2 et après accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime, l'écoutant propose une date de rendez-vous à l'auteur du signalement.

Cet entretien, en présentiel ou par téléphone, se déroulera dans un cadre confidentiel en présence de la victime qui pourra se faire accompagner par un tiers si elle le souhaite. Il permet :

- 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'informer la victime de ses droits,
- d'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnement (service médical académique, service social académique, Référent handicap, Espace d'accueil et d'écoute de la MGEN, ...),
- de la conseiller 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.

### **7.4. Etape 4 : instruction du signalement**

Cette étape a pour objectif de déterminer dans un premier temps si la situation relève du périmètre du dispositif puis, après accord de la victime pour la levée de l'anonymat, de mener une instruction de la situation afin de déterminer les suites à proposer au Recteur.

#### *7.4.1. Appréciation de la situation*

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

#### 7.4.2. *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 personnes.

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 proposer au Recteur.

La rédaction par le coordonnateur du dispositif d'un rapport d'instruction met fin à la procédure de traitement.

#### 7.5. Information de l'auteur du signalement

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

### 8. 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 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 voie postale Rectorat de Rennes 96, rue d'Antrain CS 10503 - 35 705 Rennes cedex 7 ou par mél [dpd@ac-rennes.fr](mailto:dpd@ac-rennes.fr).

### 9. Evaluation du dispositif

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera présenté à l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

### 10. Textes de référence

- Article 222-33, 225-1, 432-7 du code pénal
- Article L1132-1 du code du travail
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et devoirs des fonctionnaires (articles 6, 6 bis, 6 ter et quinquies)
- Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- 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 (art 1)
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Discours du Président de la République à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et du lancement de la grande cause du quinquennat
- Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

- Circulaire du ministre de l'action et des comptes publics du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Lettre de la Secrétaire générale du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du 19 Juin 2018 relative à la labellisation Egalité Diversité

## 11. Annexes


Annexe 1	Définitions
Annexe 2	Charte de déontologie
Annexe 3	Circuit d'un signalement

## 12. Destinataires de la présente circulaire

Mesdames, Messieurs les directeurs académiques des services de l'éducation nationale  
Mesdames Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale chargés de circonscription du premier degré  
Mesdames, Messieurs les chefs d'établissements de l'enseignement public  
Mesdames, Messieurs les directeurs d'école de l'enseignement public  
Mesdames, Messieurs les directeurs de CIO  
Mesdames, Messieurs les chefs d'établissements d'enseignement privé du second degré  
Mesdames, Messieurs les directeurs d'école de l'enseignement privé  
Mesdames, Messieurs les personnels de l'académie de Rennes

Le Recteur  
de la région académique Bretagne

Emmanuel Ethis



## Annexe 1 – Définitions

### 1. Discrimination

#### 1.1. Comment qualifier une discrimination ?

La discrimination est composée de trois éléments cumulatifs :

- le traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à d'autres,
- en raison d'un critère prohibé par la loi,

Caractéristiques personnelles intangibles	Libertés individuelles et collectives	Caractéristiques évolutives, modifiables
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Origine réelle ou supposée (origine, patronyme, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une prétendue race)</li> <li>- Sexe</li> <li>- Handicap</li> <li>- Age</li> <li>- Orientation sexuelle</li> <li>- Identité de genre</li> <li>- Apparence physique</li> <li>- Caractéristiques génétiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convictions religieuses</li> <li>- Opinions politiques</li> <li>- Opinions philosophiques</li> <li>- Activités syndicales</li> <li>- Mœurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etat de santé</li> <li>- Grossesse</li> <li>- Situation de famille</li> <li>- Nationalité</li> <li>- Lieu de résidence</li> <li>- Vulnérabilité économique</li> <li>- Perte d'autonomie</li> <li>- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français</li> <li>- Domiciliation bancaire</li> </ul>

- dans un domaine déterminé par la loi, les discriminations sont interdites en matière :
  - d'éducation,
  - d'accès à un service,
  - de fourniture d'un service,
  - d'emploi.

#### 1.2. Définition retenue par 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

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, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, 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 de sa 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, ne l'a été ou ne l'aura 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 mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

### 1.3. Les sanctions

Au pénal	Au civil
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les personnes physiques               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans de prison et 45000 € d'amende</li> <li>- Si l'auteur est un agent public et a commis les faits dans le cadre de ses fonctions, jusqu'à 5 ans de prison et 75000 € d'amende</li> </ul> </li> <li>• Pour les personnes morales :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jusqu'à 225000 € d'amende</li> <li>- Restriction de l'activité (interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics, diffusion de la décision dans la presse, ...)</li> </ul> </li> </ul>	Dommages et intérêts, nullité de la décision/de l'acte, ...

### 1.4. La prescription

6 ans au pénal et 5 ans au civil à partir du moment où la victime a connaissance de la discrimination.

## 2. **Le Harcèlement moral**

### 2.1. Définition

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. »

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes...

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits.

### 2.2. Les sanctions

Deux types de sanctions peuvent être pris :

#### 2.2.1. *Sanction prises par l'employeur :*

Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires prises par l'employeur.

#### 2.2.2. *Sanctions prises par la justice*

Le harcèlement moral est un délit puni jusqu'à :

- 2 ans de prison
- et 30 000 € d'amende.

De plus, l'auteur de harcèlement moral peut être condamné à verser à la victime des dommages-intérêts (préjudice moral, frais médicaux...).

## 3. **Les violences sexistes et sexuelles**

### 3.1. Viol :

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

Le viol est puni au pénal, d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (art. 222-23 du code pénal).

### 3.2. 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 ».

L'article 222-22-2 du code pénal précise que « constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ».

L'agression sexuelle est punie par le juge pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

### 3.3. Harcèlement sexuel :

L'article 222-33 du code pénal (repris dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) définit le harcèlement sexuel comme :

- « le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 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 » (paragraphe II du même article).

Le harcèlement sexuel est puni par le juge pénal de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros (article 222-33 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

### 3.4. Agissement sexiste :

L'article 6 bis de la loi n° n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, interdit l'agissement sexiste qu'il définit 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 ».

L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires.



## Annexe 2 : Charte de déontologie

### 1. Préambule

La charte de déontologie du dispositif 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 de l'académie de Rennes constitue un document synthétisant les principes collectifs de fonctionnement du dispositif.

Elle s'applique à tous les agents publics (titulaires, contractuels) qui interviennent, à quelque niveau que ce soit, au sein du dispositif de signalement. Le non-respect des principes qui y sont énoncés engage à ce titre leur responsabilité.

Ce document est adossé à un ensemble de dispositions législatives et réglementaires qui régissent les activités professionnelles : la loi n°83-634 modifiée du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le code de l'éducation, le code du travail et le code pénal.

Elle rappelle notamment :

- d'une part, les impératifs d'impartialité et d'intégrité auxquels sont soumis l'ensemble des membres dans l'exercice de la mission ;
- d'autre part la nécessité de mener une action en toute transparence dans le respect des obligations de confidentialité et de réserve.

### 2. L'obligation de confidentialité

Les membres du dispositif académique de signalement sont soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu à connaître en raison de leurs fonctions, activités ou missions, c'est-à-dire non seulement ce qui leur a été confié, mais aussi ce qu'ils ont vu, entendu ou compris, durant l'exercice des fonctions au sein du dispositif de traitement et après la cessation de leur fonction au sein ce dispositif.

Les notes qu'ils prennent doivent être classées et non accessibles à un tiers. S'ils communiquent leurs travaux, par quelque moyen que ce soit, les membres du dispositif de traitement demandent au préalable l'accord de l'agent concerné pour appliquer le principe de secret partagé au sein du dispositif notamment au sein de la commission d'instruction. Ils veillent en tout état de cause à préserver les données personnelles tel que prévu par la loi.

### 3. Le devoir de réserve

Les membres du dispositif de signalement bénéficient de la liberté d'opinion. Toutefois, ils doivent faire preuve de retenue et de modération à l'occasion de l'expression publique de leurs opinions sur les sujets touchant aux missions du dispositif. Ils s'abstiennent de toute prise de position publique susceptible de porter préjudice à la dignité de leurs fonctions et au service public auquel ils appartiennent.

#### 3.5. Attitude et réserve

Les membres du dispositif de signalement respectent la dignité, la liberté, l'intimité, les convictions et les valeurs morales des agents ainsi que la diversité des croyances religieuses ou autres. Ils n'imposent aucun point de vue dans les situations débattues et mettent l'ensemble de leurs compétences au service des missions de la cellule. Ils ne participent pas aux traitements des situations dans lesquelles leur neutralité pourrait être mise en cause.

#### 3.6. Intentionnalité

L'intentionnalité du travail proposé par les membres du dispositif de signalement est toujours bienveillante et constructive.

La cellule d'écoute veille à prendre en compte l'intérêt de l'agent dans le traitement de sa situation.

### 4. Le devoir de signalement

Le devoir de signalement s'impose éventuellement dans les conditions fixées par la loi.

## **5. La transparence et la traçabilité du processus**

Les membres du dispositif de signalement sont garants du travail qu'ils proposent. A tout moment, ce travail doit pouvoir être expliqué et transmissible.

### **3.7. Le droit d'accès du public aux documents administratifs**

Les règles de confidentialité doivent être conciliées avec, d'une part, le droit d'accès du public aux documents administratifs détenus au sein du dispositif et d'autre part, les impératifs de transparence qui guident son action.

En application des dispositions du code des relations entre le public et l'administration relatives au droit d'accès aux documents administratifs et notamment ses articles L.311-1 et L.311-6, le dispositif de traitement a le devoir de répondre aux demandes de communication de tout document non nominatif détenu par celle-ci, dans le respect des obligations de confidentialité. Ainsi, toute transmission de document administratif auquel il est procédé doit être occultée, le cas échéant, des données relevant des secrets protégés par la loi. Seul l'agent personnellement concerné peut avoir communication des éléments le citant.

### **3.8. Les critères de formation et de compétences des membres du dispositif**

Les membres de la cellule d'écoute doivent répondre aux critères suivants :

- avoir suivi une formation spécifique ;
- avoir une maturité personnelle et professionnelle assises sur une expérience et un parcours professionnel pertinents ;
- acquis des savoirs et une expérience dans le champ de la relation d'accompagnement, de prévention ou des relations humaines ;
- être accompagné dans leur pratique afin de permettre une assurance personnelle et professionnelle.

Quel que soit le statut professionnel des membres du dispositif d'écoute, ils s'engagent à respecter la charte de déontologie de la dispositif qu'ils intègrent.

## **6. La validité de la charte**

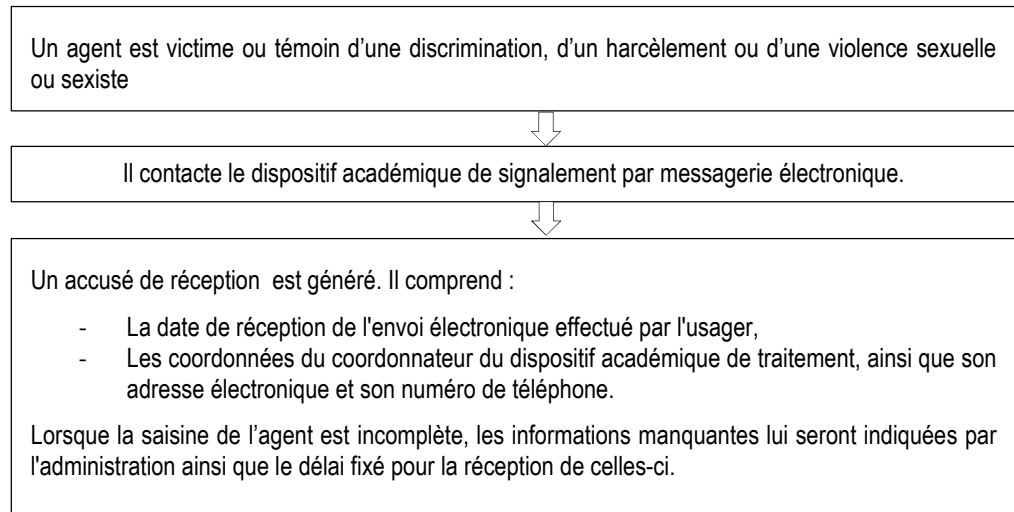
La présente charte peut être modifiée par décision du recteur de la région académique Bretagne sur proposition des membres dispositif.

Elle est publiée sur le site de l'académie de Rennes.

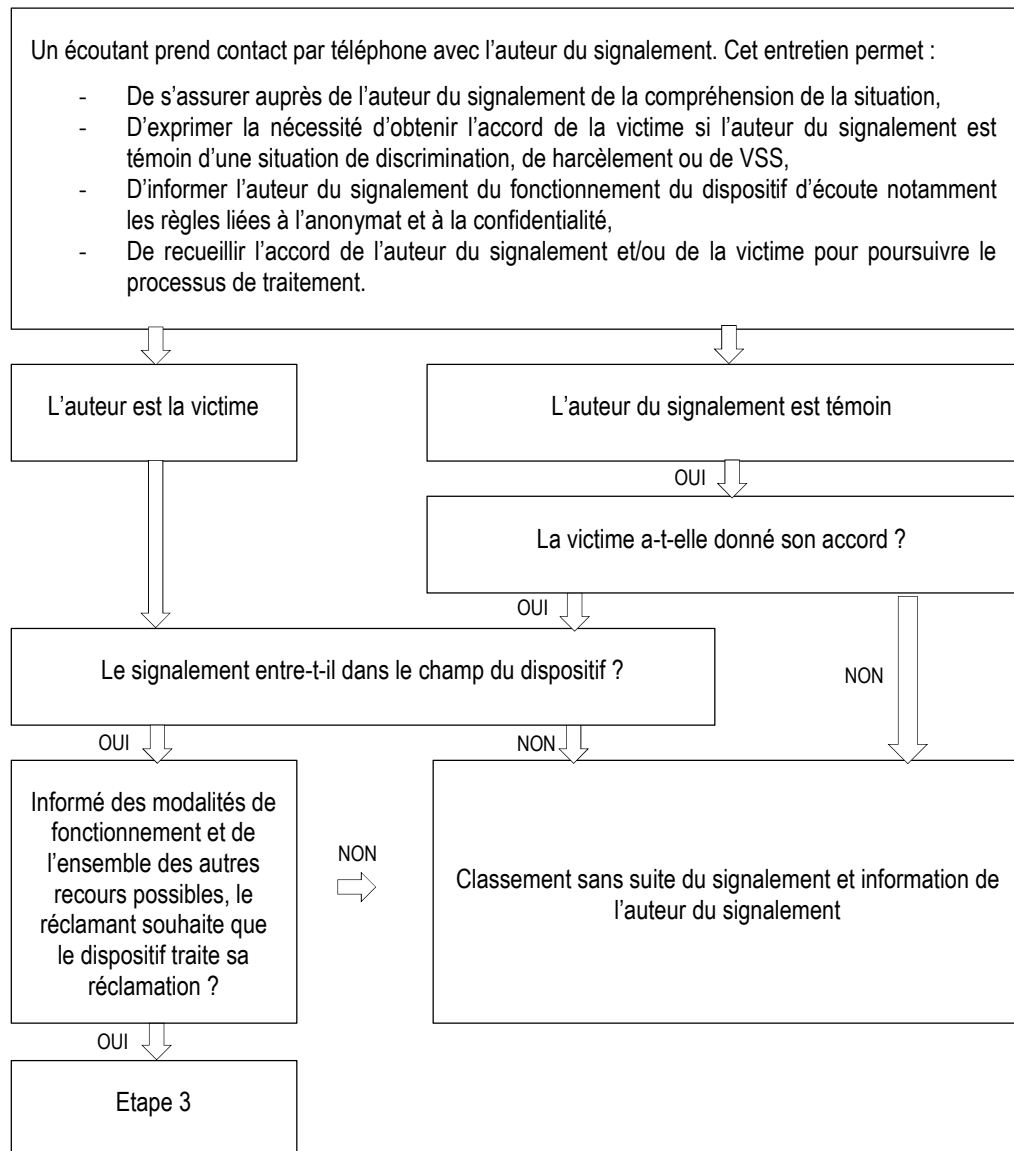
## Annexe 4 : Circuit d'un signalement

### 1. Etape 1 : Réception du signalement

Page 11/12



### 2. Etape 2 : Recueil du signalement



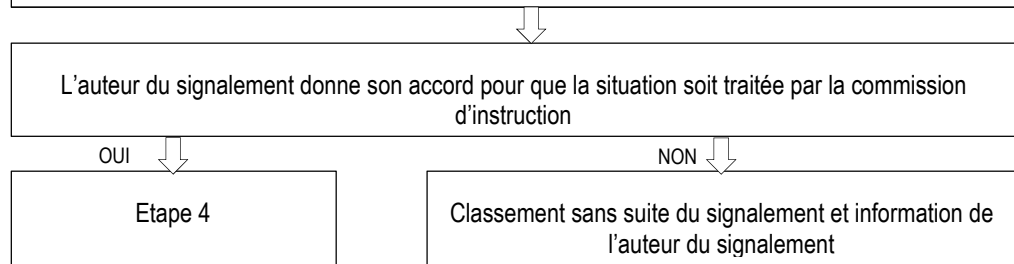
### 3. Etape 3 : entretien confidentiel

A l'issue de l'étape 2 et après accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime, l'écouteur propose une date de rendez-vous à l'auteur du signalement.

Cet entretien, en présentiel ou par téléphone, se déroulera dans un cadre confidentiel en présence de la victime qui pourra se faire accompagner par un tiers si elle le souhaite. Il permet :

- 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 VSS,
- d'informer la victime de ses droits,
- d'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnement (service médical académique, service social académique, Référent handicap, Espace d'accueil et d'écoute de la MGEN, ...),
- de la conseiller 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 anonyme que la victime vise.



### 4. Etape 4 : instruction du signalement par la commission d'instruction

La commission apprécie collectivement sur la base du compte-rendu anonyme rédigé par l'écouteur si la situation relève de sa compétence.

