



ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe 1 : identification et définitions des faits pouvant être signalés

1- Les discriminations

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions :

- Etre fondée sur critère défini par la loi (origine, handicap, sexe, orientation sexuelle, apparence physique etc.)
- Relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...)

A ce jour, la loi reconnaît 25 critères de discrimination :

L'apparence physique	Le sexe	L'origine	La situation de famille	Le lieu de résidence
L'âge	L'identité de genre	La religion	Les caractéristiques génétiques	L'appartenance ou non à une ethnie
L'état de santé	L'orientation sexuelle	La domiciliation bancaire	Les mœurs	La perte d'autonomie
L'appartenance ou non à une prétendue race	La grossesse	Les opinions politiques	Le patronyme	La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
L'appartenance ou non à une nation	La vulnérabilité liée à la situation économique	Les opinions philosophiques	Les activités syndicales	
		Le handicap		

2- Les actes de violence

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

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les menaces, injures, diffamations et outrages rentrent notamment dans ce cadre. Les violences physiques portent atteinte à l'intégrité physique d'une personne. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.



ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

3- Le harcèlement moral sur le lieu de travail

Agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel (art L133-2 du code général de la fonction publique).

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

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.

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

Toute situation de mal être au travail n'entre pas forcément dans le cadre de cette définition. Ainsi le harcèlement moral ne doit être confondu ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur la manière de servir d'un agent lorsque ces derniers sont fondés, ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues, ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel.

4- Les agissements discriminatoires

« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008).

Les critères prohibés sont les 25 critères de discrimination figurant dans le tableau inséré dans le point 1 de la présente annexe.

5- Les agissements sexistes

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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 (Article L131-3 du code général de la fonction publique).

Les agissements sexistes se définissent comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe. Ils peuvent s'inscrire dans un sexisme « ordinaire », bien qu'en apparence anodin, ils ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser les femmes de façon insidieuse, voire en apparence « bienveillante ».



ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

6- Le harcèlement sexuel

Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés 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 harcèlement sexuel est également constitué par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

(Article L.133-1 du code général de la fonction publique, Article 222-33 du code pénal)

7- L'agression sexuelle

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » (article 222-22 du code pénal)

5 zones : fesses, sexe, seins, bouche et entre les cuisses.

« Constitue également une agression sexuelle ;

- Le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise (...) de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers

- ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte. » (Article 222-22-2 du code pénal)

8- Le viol

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

Le viol est une infraction pénale qui se caractérise par deux éléments :

- Il faut qu'il y ait pénétration sexuelle. La pénétration peut être vaginale, anale ou buccale. Elle peut être réalisée par une partie du corps de l'auteur (le sexe, le doigt...) ou par un objet. Elle doit être réalisée par le sexe ou dans le sexe.
- L'acte de pénétration sexuelle doit avoir été commis par la violence, sous la contrainte, par menace ou par surprise. Il y a viol lorsqu'un acte de pénétration sexuelle s'est produit sans le consentement de la personne.

Le viol se définit comme une agression sexuelle avec pénétration (vaginale, buccale ou anale). Une agression sexuelle avec fellation est un viol.



ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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 Toulouse 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.

La charte 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



ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

position publique susceptible de porter préjudice à la dignité de leurs fonctions et au service public auquel ils appartiennent.

3.1. 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.

3.2. 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 principe de stricte nécessité

Tous les acteurs du dispositif de signalement, qu'ils soient écoutants, coordonnateurs ou membres de la commission de traitement ne peuvent collecter que les informations personnelles strictement nécessaires au traitement du signalement, y compris en cas d'enquête sur les faits signalés.

5- Le devoir de signalement

Les membres du dispositif académique font preuve de diligence et de rigueur quand il leur appartient d'alerter d'une situation en urgence.

Si l'obligation de signalement s'impose, ce devoir sera réalisé dans le cadre des conditions fixées par la loi (article L135-1 du code général de la fonction publique)

6- 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.

6.1. 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



ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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.

6.2. Les critères de formation et de compétence 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 ;
- avoir 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 du dispositif qu'ils intègrent.

7- La validité de la charte

La présente charte peut être modifiée par décision du recteur, sur proposition des membres du dispositif.

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