



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin académique spécial

n°478

du 21 novembre 2022

Guide académique

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

**DISPOSITIF
DE SIGNALEMENT
DES ACTES DE
VIOLENCE,
DE DISCRIMINATION,
DE HARCÈLEMENT
ET D'AGISSEMENTS
SEXISTES**



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DISPOSITIF
DE SIGNALEMENT
DES ACTES DE
VIOLENCE,
DE DISCRIMINATION,
DE HARCÈLEMENT
ET D'AGISSEMENTS
SEXISTES**

Guide académique

Direction des relations et des ressources humaines - DRRH

Novembre 2022

Table des matières

1- Introduction.....	2
2- De quoi parle-t-on ? - Définitions.....	3
a. Harcèlement moral.....	3
b. Harcèlement sexuel.....	3
c. Cyberharcèlement.....	3
d. Outrage sexiste ou sexuel.....	3
e. Exhibition sexuelle.....	4
f. Agression sexuelle.....	4
g. Viol.....	4
3- Signalement d'une situation de suspicion de harcèlement moral dans le cadre du travail.....	5
4- Signalement de suspicion de violences sexuelles et/ou sexistes dans le cadre du travail.....	7
5- Traitement du signalement.....	8
a. Déroulement du traitement.....	9
b. Modalités du traitement du signalement.....	10
6- Qui contacter ? – Les acteurs de l'accompagnement et de la prévention.....	11
a. Acteurs internes à l'académie.....	11
b. Acteurs externes.....	12

Annexe 1 - Charte de confidentialité signée par les écoutants et les membres de la cellule d'étude des signalements

Annexe 2 - Tableau anonyme de suivi complété par l'écouter

Annexe 3 - Bilan annuel des signalements

1- Introduction

En application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, « la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » est une des cinq thématiques des plans d'action pour l'égalité professionnelle.

Lien vers le plan académique pour l'égalité professionnelle : <https://www.ac-aix-marseille.fr/egalite-professionnelle-femmes-hommes>

En outre, la Loi du 6 août 2019 prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes auprès des services.

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 en fixe le cadre.

(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>)

Il prévoit, notamment :

- La mise en place de procédures visant à recueillir les signalements des actes par les victimes ou les témoins,
- L'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien,
- Les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés,
- Les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité.

Pour répondre à cette obligation, l'Académie d'Aix-Marseille se dote d'un tel dispositif.

Ce dernier ne se substitue pas aux acteurs de la prévention que sont, notamment, la médecine du travail, le service social en faveur des personnels, les assistants et conseillers de prévention, les représentants des personnels mais complète leur action.

Le guide, à l'intention de l'ensemble des personnels, a pour objectif de présenter la procédure mise en place au sein de l'Académie.

2- De quoi parle-t-on ? - Définitions

a. Harcèlement moral

- Définition : le harcèlement moral dans le cadre professionnel se joue dans les relations interpersonnelles de travail, soit entre hiérarchie et subordonnés et ce dans les deux sens, soit entre collègues.
Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :
 - o Des agissements négatifs répétés,
 - o Une dégradation des conditions de travail,
 - o Une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel.
- Exemples : remarques désobligeantes, insultes, intimidations, critiques, mise au placard, brimades, diminutions des tâches confiées, privation de tout travail effectif, changement d'affectation injustifié, mesures visant à isoler l'agent...
- Sanctions pénales encourues :
 - o Jusqu'à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende (art. 222-33-2 Code Pénal et art. 6 quinquies Loi 83-634 du 13/07/1983).

b. Harcèlement sexuel

- Définition : il se caractérise par le fait d'imposer par ordre, menaces ou contraintes à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel 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, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.
- Exemples : regards appuyés sur les zones intimes, commentaires sur le physique connotés sexuellement ; questions sur la vie intime/sexuelle de la victime, des confidences imposées sur la vie intime/sexuelle de l'auteur ; des demandes explicites d'actes sexuels ; gestuelles à connotation sexuelle ; chantage sexuel...
- Sanctions pénales encourues :
 - o Jusqu'à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende (art. 222-33 Code Pénal et art. 6 ter Loi 83-634 du 13/07/198,
 - o Jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende en cas de circonstances aggravantes, dont le fait d'abuser de l'autorité que l'on détient.

c. Cyberharcèlement

- Définition : il se caractérise par une forme de harcèlement conduite par divers canaux numériques : mails, sms, réseaux sociaux, messageries instantanées...
- Exemples : insultes, menaces, publication de photos sans l'autorisation de l'intéressé...
- Sanctions pénales encourues :
 - o Jusqu'à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende (art. 222-33-2-2 Code Pénal).

d. Outrage sexiste ou sexuel

- Définition : l'injure à caractère sexuel et/ou sexiste : injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelles (loi n°2014-56 du 27/01/14, article 1er).
- Exemples : Sifflements, gestes ou bruits obscènes, commentaires ou blagues dégradantes sur le physique ou la tenue vestimentaire d'une personne du fait de son sexe...
- Sanctions pénales encourues :
 - o De 90€ à 1 500€ d'amende (art.621-1 Code Pénal et art. 6 bis Loi 83-634 du 13/07/1983).

e. Exhibition sexuelle

- Définition : elle est définie par le fait d'imposer une exhibition sexuelle à la vue d'une personne non consentante dans un lieu accessible aux regards du public.
- Exemples : masturbation, rapport sexuel dans un lieu public (parking, parc public, locaux professionnels...).
- Sanctions pénales encourues :
 - o Jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende (art.222-32 Code Pénal).

f. Agression sexuelle

- Définition : tout contact avec une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec surprise, menace, contrainte, violence.
- Exemples : attouchements des zones intimes, baiser forcé, frottement avec son sexe de toute partie du corps de la victime.
- Sanctions pénales encourues :
 - o Jusqu'à 5 ans de prison et 75 000€ d'amende (art. 222-22 et 222-27 Code Pénal).

g. Viol

- Définition : tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.
- Exemples : pénétration buccale (fellation) avec le sexe ou un objet, pénétration anale (sodomisation), pénétration sexuelle, introduction de corps étranger dans le sexe ou l'anus.
- Sanctions pénales encourues :
 - o Quinze ans de réclusion criminelle (art.222-23 Code Pénal).

3- Signalement d'une situation de suspicion de harcèlement moral dans le cadre du travail

Des situations de harcèlement moral peuvent exister entre agents.

Dans le prolongement de la circulaire nationale n°2007-047 du 27 février 2007 et des priorités académiques annoncées, le dispositif présenté ci-dessous prend en compte l'obligation de l'administration de protéger ses agents se trouvant en situation de harcèlement.

Aux termes des articles L.132-2 et L.132-3 du Code général de la fonction publique, le terme de harcèlement moral est ainsi défini : « *aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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...* ».

La loi protégeant les victimes, dans ce cadre, tout agent victime ou témoin de suspicion de harcèlement moral peut alerter son employeur à l'adresse :

ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr

Pour vous aider à évaluer la situation, il vous est proposé la grille de repérage ci-après qui sera à joindre à un éventuel signalement.

Pour aller plus loin :

[Guide de la DGAFP \(édition 2017\) de prévention et de traitements des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#)

[Circulaire n°2007- 047 du 27/02/2007 portant protection du fonctionnaire](#)

[Guides d'accompagnement des personnels](#)

En tant que personnel, je pense que la situation que je vis ou dont je suis témoin pourrait relever d'une situation de suspicion de harcèlement...que puis-je faire ?

Pour m'aider à analyser la situation, je peux remplir la grille de repérage ci-dessous (*cocher la case*).

- Je remplis la grille en tant que victime présumée
- Je remplis la grille en tant que témoin

Les types de situation que je rencontre	Exemple	Quand ?	Existe-t-il des éléments factuels ?	Existe-t-il des témoins ?
Des agissements négatifs répétés que je peux noter - observer				
Comportements malveillants				
Critiques dévalorisantes sur la qualité et/ou quantité de travail sans justification objective				
Surveillance abusive				
Autre				
La dégradation des conditions de travail que je peux noter - observer				
Des missions de la fiche de poste ont été retirées				
Mise au placard (ex : mise à l'écart, ne plus participer aux réunions auxquelles je devrais assister...)				
Dégradation des conditions de travail (ex : déménagement injustifié par nécessités de service pour un local exigü, privation d'accès aux outils de travail...)				
Autre				
Des atteintes aux droits et à la dignité que je peux noter - observer				
Accès difficile à la formation				
Frein au déroulement de la carrière				
Autre				

Comment pourrais-je définir les conditions de travail générales dans lesquelles je travaille ou dans lesquelles la victime présumée travaille ? :

Cette grille est la première étape de votre signalement. Plus d'informations à [Lien vers le guide en ligne \(BA spécial n° 478\)](#)

4- Signalement de suspicion de violences sexuelles et/ou sexistes dans le cadre du travail

Tout agent peut être victime ou témoin de violences sexuelles et/ou sexistes.

La loi protégeant les victimes, dans ce cadre, tout agent victime ou témoin de suspicion de violences sexuelles et/ou sexistes peut alerter son employeur à l'adresse :

ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr

Pour vous aider à analyser la situation, vous pouvez remplir l'une des deux grilles de repérage ci-dessous.

En tant que personnel, je pense que la situation que je vis ou dont je suis témoin pourrait relever d'une situation de violence sexiste et / ou sexuelle. Que puis-je faire ?

Grille A : Je remplis la grille en tant que témoin

Les types de situation que je rencontre	Exemple	Quand ?	Existe-t-il des éléments factuels ?	Existe-t-il des témoins ?
Des agissements sexistes dont je peux témoigner				
Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales « supposées ».				
Propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants.				
Manifestations d'irrespect, de mépris, ou d'injures à caractère sexiste ou sexuel.				
Actes non consentis explicitement et répétés à connotation sexuelle ou sexiste (propos, plaisanteries, sms, courriels, humour hors cadre...).				
Utilisation de forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ou de l'ordre de la contrainte.				
Contact avec une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec : Surprise, menace, contrainte, violence.				
Ces agissements ont-ils toujours lieu ?				

Comment pourrais-je définir les conditions de travail générales dans lesquelles la victime présumée travaille ?

- La victime présumée est informée de ma démarche et ne m'autorise pas à communiquer son identité.
- La victime présumée n'est pas informée et donc je ne suis pas autorisé à communiquer son identité.
- La victime présumée est informée et m'autorise à communiquer ses coordonnées.

Cette grille est la première étape de votre signalement. Plus d'informations à [Lien vers le guide en ligne \(BA spécial n° 478\)](#)

Grille B : Je remplis la grille en tant que victime présumée

Les types de situation que je rencontre	Exemple	Quand ?	Existe-t-il des témoins ?
Des agissements sexistes dont je peux témoigner			
Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales « supposées ».			
Propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants.			
Manifestations d'irrespect, de mépris, ou d'injures à caractère sexiste ou sexuel.			
Actes non consentis explicitement et répétés à connotation sexuelle ou sexiste (propos, plaisanteries, sms, courriels, humour hors cadre...).			
Utilisation de forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ou de l'ordre de la contrainte.			
Contact avec une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec : Surprise, menace, contrainte, violence.			
Ces agissements ont-ils toujours lieu ?			

Comment définiriez-vous les conditions de travail générales dans lesquelles vous travaillez ?

Avez-vous effectué des démarches ?
 Oui
 Non
 Si oui, lesquelles ?

Ces agissements ont-ils / ont-ils eu des effets sur votre santé ?
 Oui
 Non
 Si oui, lesquels ?

Avez-vous conservé des éléments factuels de ces violences ?

Avez-vous pu échanger sur cette situation ?

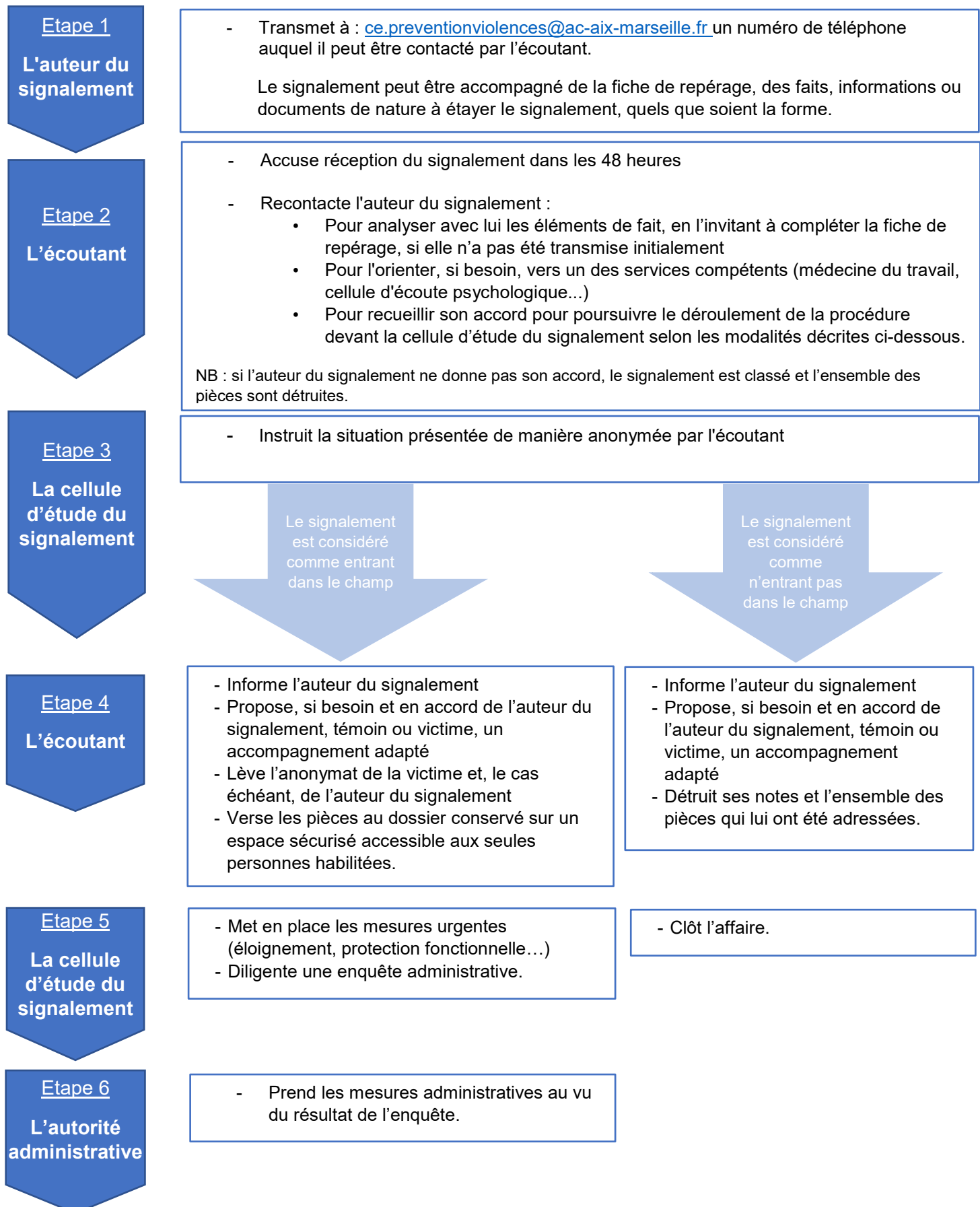
Avez-vous du mettre en place des stratégies d'évitement pour vous protéger ?
 Oui
 Non
 Si oui, lesquelles ?

5- Cette grille est la première étape de votre signalement. Plus d'informations à [Lien vers le guide en ligne \(BA spécial n° 478\)](#)

6- Traitement du signalement

a. Déroulement du traitement

L'académie garantit l'anonymat et la confidentialité du traitement du signalement.



b. Modalités du traitement du signalement

Les écoutants

Qui sont les écoutants ?

- Les écoutants font partie de la Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH). Ils sont formés à l'accueil de la parole d'une personne victime. A ce titre, ils signent un engagement de confidentialité (cf. Annexe 1).

Comment le signalement est traité par l'écoutant ?

- Tout écoutant est susceptible de prendre en charge un signalement qu'il suit jusqu'à l'étape 4 du déroulement. Pendant l'instruction du signalement, l'écoutant prend des notes sur papier qui seront détruites au terme de la procédure. L'écoutant complète également le tableau anonyme de suivi (cf. Annexe 2).

La phase d'étude du signalement

Qui compose la cellule d'étude ?

- Elle réunit le directeur des relations et des ressources humaines, la référente égalité femme-homme, les écoutants, le responsable du service juridique, le responsable du service de gestion RH concerné. Les membres de la cellule d'étude sont également formés à l'accueil de la parole d'une personne victime. A ce titre, ils signent un engagement de confidentialité (cf. Annexe 1).

Quel bilan est fait des signalements ?

- Un bilan annuel (cf. Annexe 3), établi à partir des tableaux anonymes, sera présenté par la D°RRH devant l'instance en charge de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Il comprend :
 - o Le profil des personnes concernées
 - o Le nombre de signalements
 - o La qualification du dossier et la modalité de saisine
 - o Le nombre d'enquêtes administratives diligentées
 - o Le type de mesures prises et les modalités d'accompagnement mises en place.

La protection des données

Quelle protection des données personnelles est mise en place ?

- Seules les données utiles à l'instruction du signalement sont collectées. Le traitement papier est privilégié jusqu'à l'étape 3 et l'ensemble des pièces sera passé au broyeur.
- Les données ne sont pas conservées au-delà de la période où elles ne sont plus nécessaires à l'instruction du signalement.

Ainsi, les données seront immédiatement supprimées dès lors que l'auteur du signalement ne souhaite pas que la situation soit examinée par la cellule d'étude (étape 2 du déroulement). Il en sera de même lorsque la cellule d'étude, dans le cadre de l'instruction de la situation, considère que la situation ne rentre pas dans son champ d'action (étape 5).

La suppression des données concerne les mails entre l'auteur du signalement et l'écoutant. Les notes manuscrites prises par l'écoutant seront également détruites.

- Dans le cas où une enquête administrative serait mise en place, les données seront conservées sur un espace sécurisé accessible aux seules personnes habilitées.

L'ensemble de ce traitement de données est inscrit au registre des activités de traitement de l'académie.

Tout agent peut contacter par mail le délégué à la protection des données : dpd@ac-aix-marseille.fr

7- Qui contacter ? – Les acteurs de l'accompagnement et de la prévention

a. Acteurs internes à l'académie

Acteur/ Dispositif	Rôle	Contact
Le supérieur hiérarchique	Accompagnement, conseil dans le suivi de la carrière	
Le gestionnaire RH	Gestion de la carrière : paie, affectation, temps partiel, congés...	prenom.nom@ac-aix-marseille.fr
La conseillère en ressources humaines de proximité	Accompagnement de 1 ^{er} niveau sur toute question RH, à l'exclusion des problématiques de gestion	https://appli.ac-aix-marseille.fr → <i>Gestion des personnels</i> → <i>Plate-forme de gestion de rdv RH</i>
La cellule d'écoute et de soutien du rectorat	Soutien et accompagnement psychologique ponctuel	04 42 91 75 50
La psychologue clinicienne du rectorat	Prise en charge individuelle ou collective des agents en situation de souffrance au travail	veronique.biancotto@ac-aix-marseille.fr Mercredi - 04 91 99 68 31 / Jeudi et vendredi - 04 42 91 71 26
La cellule d'écoute du réseau PAS MGEN	Aide ponctuelle d'un psychologue, destinée à tous les personnels de l'Éducation nationale, mutualistes ou non, éprouvant des difficultés d'ordre professionnel et/ou privé	0 805 500 005
La Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH)	Pilotage de la politique RH dans l'académie	ce.drrh@ac-aix-marseille.fr
La cellule handicap	Accompagnement des agents en situation de handicap tout au long de leur carrière (facilitation des démarches, mise en place des compensations nécessaires)	Le correspondant académique : correspondant-handicap@ac-aix-marseille.fr
Les conseillères mobilité carrière	Accompagnement personnalisé autour de l'évolution professionnelle : bilan professionnel, démarches de reconversion...	mission.conseil.drrh@ac-aix-marseille.fr
Les médecins du travail	Surveillance médicale des agents, prévention de l'altération de la santé physique et psychique des agents du fait de leur travail	ce.medecinedeprevention@ac-aix-marseille.fr
Le service social en faveur des personnels	Aide et conseil aux personnels : écoute, information, accompagnement, orientation, médiation pour toute difficulté d'ordre personnel, familial, financier ou professionnel	ce.social@ac-aix-marseille.fr
Les assistants de prévention	Facilitation des échanges, réduction de l'isolement des personnels et réorientation vers les personnes ressources adéquates	
Les conseillers de prévention	Conseil des chefs de service dans la mise en œuvre du plan de prévention des risques professionnels, accompagnement du réseau des assistants de prévention	ce.dash@ac-aix-marseille.fr
L'inspecteur santé et sécurité au travail	Contrôle et conseil sur la santé au travail	ce.isst@ac-aix-marseille.fr
Le référent académique Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)	Membre du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, le référent est désigné par les membres de cette instance pour suivre les questions de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes	ce.vss@ac-aix-marseille.fr
Les représentants des personnels	Relai aux personnes ou à la structure des problèmes portés à leur connaissance, conseil	
La protection fonctionnelle	Protection de l'agent victime d'atteinte à son intégrité physique et/ou moral (assistance juridique et réparation du préjudice subi)	ce.pjf@ac-aix-marseille.fr

b. Acteurs externes

Acteur/ Dispositif	Rôle	Contact
Les dispositifs nationaux	Mise à disposition de ressources sur le site éducol du ministère de l'éducation nationale (modalités de prise en charge d'une victime, les bons gestes et les bons mots...).	https://eduscol.education.fr/972/aid-e-aux-victimes-d-evenements-potentiellement-traumatiques
	Accompagnement des victimes par le réseau France Victimes regroupant plus de 130 associations locales. Une carte interactive permet de trouver les coordonnées des associations locales.	https://www.france-victimes.fr/
	A destination des victimes et des professionnels concernés.	https://arretonslesviolences.gouv.fr/
	Numéro national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés.	« Violences Femmes Info » ☎3919
Les associations d'aide aux victimes départementales	Mise en place de dispositifs d'aide au service des victimes par le ministère de la justice et ses partenaires au niveau départemental (services d'écoute, d'accueil, d'information et d'accompagnement).	ALPES DE HAUTE PROVENCE A.M.A.V. Château de Drouille 04100 - Manosque ☎06.88.19.77.47 @ amav04@orange.fr
		HAUTES ALPES M.E.D.I.A.V.I.C. Maison Pommier Parking de Bonne 05000 - Gap ☎04-92-52-67-66 @ mediavic05@wanadoo.fr
		BOUCHES DU RHONE Marseille A.V.A.D. 13 Bd de la Corderie 13007 - Marseille Secteurs : Marseille – Aubagne – La Ciotat – Plan de Cuques ☎04-96-11-68-80 Site : https://www.avad-asso.fr/ Hors Marseille A.P.E.R.S. 18, avenue Laurent Vibert 13090 - Aix en Provence Secteurs Aix Tarascon ☎04-42-52-29-00 @ asso@apers13.com
		VAUCLUSE A.M.A.V. 110, rue Aymé Autran 84000 - Avignon ☎04-90-86-15-30



**Charte de confidentialité signée par les écoutants
et les membres de la cellule d'étude des signalements**

Je soussigné(e) Madame/Monsieur _____, chargé(e) de mission d'écouter/membre de la cellule d'étude dans le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes de l'académie d'Aix-Marseille, étant à ce titre amené(e) à avoir connaissance de données à caractère personnel, déclare reconnaître la confidentialité des dites données et leur sensibilité particulière.

Je m'engage par conséquent, conformément aux articles 121 et 122 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'aux articles 32 à 35 du règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016, à prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de mes attributions afin de protéger la confidentialité des informations auxquelles j'ai accès, et en particulier d'empêcher qu'elles ne soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

Je m'engage en particulier à :

- Ne pas utiliser les données auxquelles je peux accéder à des fins autres que celles prévues par mes attributions ;
- Ne divulguer ces données qu'aux personnes dûment autorisées, en raison de leurs fonctions, à en recevoir communication, qu'il s'agisse de personnes privées, publiques, physiques ou morales ;
- Ne faire aucune copie de ces données sauf à ce que cela soit nécessaire à l'exécution de mes fonctions ;
- Prendre toutes les mesures conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de mes attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données ;
- Prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art pour préserver la sécurité physique et logique de ces données ;
- M'assurer, dans la limite de mes attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données ;
- En cas de cessation de mes fonctions, restituer intégralement les données, fichiers informatiques et tout support d'information relatif à ces données.

Cet engagement de confidentialité, en vigueur pendant toute la durée de ma mission, demeurera effectif, sans limitation de durée après la cessation de cette mission, quelle qu'en soit la cause, dès lors que cet engagement concerne l'utilisation et la communication de données à caractère personnel.

J'ai été informé(e) que toute violation du présent engagement m'expose à des sanctions disciplinaires et pénales conformément à la réglementation en vigueur, notamment au regard des articles 226-16 à 226-24 du code pénal.

Fait à Aix-en-Provence, le jj/mm/aaaa, en 1 exemplaire

Nom :

Prénom :

Signature :

Tableau anonyme de suivi complété par l'écouter

Date d'ouverture du dossier	Victime présumée			Agresseur présumé			Les faits
	Genre	Age	Fonction /métier	Genre	Age	Fonction /métier	

Bilan annuel des signalements

Situations de Violences Sexuelles et Sexistes au Travail : Tableau de suivi Académie Aix-Marseille																
Date d'ouverture du dossier	Victime					Agresseur présumé					Qualification du dossier	Modalité de saisine	Enquête administrative	Traitement effectué	Modalités accompagnement de la victime	Modalités accompagnement de l'agresseur
	Genre	Age	Fonction/métier	Ancienneté générale	Ancienneté poste	Genre	Age	Fonction/métier	Ancienneté générale	Ancienneté poste						



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

www.ac-aix-marseille.fr

