

... Les CHS sont obligatoires dans les établissements dispensant un enseignement technologique ou professionnel (lycée professionnel, collège avec une SEGPA) et fortement conseillées dans les autres. La CHS vise le RSST et contrôle la réponse qui y a été apportée ou non.

Dans les 1er et 2nd degrés, il est possible d'avertir les représentant-es syndicaux-ales élu-es à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT), soit au niveau départemental (F3SCT-D), soit académique (F3SCT-A). Les élu-es disposent d'un droit d'alerte propre qui peut amener au déclenchement d'une enquête sur le lieu de travail.

Saisir le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité administrative spécialisée dans les questions de lutte contre les discriminations, qui peut enjoindre l'administration à faire cesser un agissement discriminatoire.

- Appeler le 39 28 ou contacter des juristes sur <https://www.antidiscriminations.fr/>
- Contacter le ou la délégué-e du Défenseur des droits près de chez soi (Aix-en-Provence, Arles, La Ciotat, Marseille 6e et 13e), dont les contacts sont sur le même site
- Il existe également des permanences locales de la LICRA (Marseille), de la LDH (Marseille, Châteaurenard, Aix-en-Provence) et du MRAP (Marignane, Vitrolles)

la personne visée est un-e membre du public

Si des propos ou des comportements discriminatoires émanent d'agent-es visent le public scolaire (élèves, parents) il est important également de l'informer de ses droits :

Pour adhérer, rendez-vous sur www.sudeducation13.org

- Information aux **représentant-es élu-es** du personnel, des élèves et des parents d'élèves (et aux associations de parents d'élèves)
- Signalement à **l'employeur** (rectorat, DSDEN, établissement) : le public n'a pas à respecter une quelconque "voie hiérarchique" et peut informer l'administration librement.
- Saisine du **Défenseur des droits** : le public peut aussi faire appel au Défenseur des droits pour faire cesser une situation discriminatoire (voir au-dessus)
- Saisine du **Médiateur de l'Éducation nationale**, chargé entre autres de résoudre les conflits entre public et administration, et qui possède des représentant-es par académies (04 42 91 75 26 / mediateur@ac-aix-marseille.fr). Par exemple, dans le cas d'une discrimination avérée à un examen, le médiateur peut demander au rectorat de faire annuler l'épreuve.
- L'agent-e public-que est tenu-e aux mêmes obligations de signalement au procureur d'un crime ou d'un délit, même si la victime n'est pas un-e autre agent-e public-que. (Art. 40 du Code de procédure pénale).



Finalement, quelle que soit la victime, les agissements racistes contribuent à créer **un environnement hostile et offensant pour toutes les personnes qui réprouvent de tels actes**. La justice peut aussi reconnaître ces personnes comme victimes.



reconnaître un agissement raciste (et le qualifier)

Les propos et les actes racistes, même sous couvert d'humour, sont condamnés par la loi. Les propos pouvant être considérés comme racistes sont variés (injures, reproches infondés, accusations mensongères, etc.) et traduisent des **stéréotypes** fondés, notamment, sur *l'origine, le nom de famille, le lieu de résidence, l'apparence physique, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion*. Ces notions sont ce qu'on appelle, en droit, les **motifs (ou critères) de discrimination prohibés**.

Les agissements racistes ne recouvrent pas seulement les **discriminations au sens strict**, c'est-à-dire un traitement défavorable par rapport à une autre personne, mais aussi toute une série d'**attitudes hostiles**, entre pair-es ou suivant la ligne hiérarchique, parfois en représailles après la dénonciation de propos ou d'actes racistes.

Ces attitudes peuvent prendre **plusieurs formes** : la dévalorisation du travail, le changement d'affectation, la surcharge de travail ou au contraire le retrait de certaines missions, l'absence d'évaluation professionnelle, l'attribution de travail inutile ou sans lien avec ses compétences, la fixation d'objectifs irréalisables, la mise à l'écart du collectif, les sanctions disproportionnées, etc.

agir syndicalement

CONTRE LE RACISME AU TRAVAIL

En cas de recours de la victime, ces situations sont susceptibles d'être qualifiées juridiquement de **harcèlement discriminatoire**.

Le **harcèlement discriminatoire** est une forme de discrimination, qui se définit comme tout comportement ou agissement, « *lié à l'un des motifs* » de discrimination prohibés, « *subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

Pour être caractérisé, cet agissement n'a pas besoin d'être **intentionnel**. Il n'a pas non plus besoin d'être répété : **un acte unique peut suffire**. Décision du Défenseur des droits MLD n°2014-105 – Cour d'appel de Rennes n°14/00134, 10/12/2014

les obligations de l'employeur

L'employeur public (que ce soit le rectorat, la DSDEN ou l'établissement) a une **obligation de sécurité** des agent-es. Il est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des agent-es publi-ques.

Art. L 4121-1 du Code du travail (applicable à la fonction publique) – Art. L136-1 du Code général de la fonction publique (anc. art. 23 de la loi du 13 juillet 1983 dite « loi Le Pors »)

www.sudeducation13.org

29 boulevard Longchamp
13001 Marseille
sudeduc13@sudeducation.org
07 82 67 77 75



Cela signifie que l'employeur doit **prévenir** les situations et **réagir** lorsqu'elles sont portées à sa connaissance.

Exemple Des propos à caractère raciste proférés par des conseillers municipaux à l'encontre d'un agent de la commune constituent des faits de harcèlement discriminatoire et engagent la responsabilité de la commune en tant qu'employeur. Le tribunal administratif a condamné la commune à verser 15 000 euros en réparation du préjudice subi. (Décision du Défenseur des droits, n°2017-005 – TA de Clermont-Ferrand, n°1701134, 14 mai 2018)

La prévention doit faire l'objet d'une **planification**. A tous les niveaux de l'administration, il est important de rappeler l'employeur à ses obligations d'information (l'emplacement et l'accessibilité du Registre de Santé et Sécurité au Travail, par exemple), de sensibilisation et de formation, et d'anticipation (mise en place de procédures formalisées de recueil et de traitement des signalements de discrimination et de harcèlement).

En matière de santé et de sécurité, l'employeur a des **obligations de résultat**, c'est-à-dire qu'il doit empêcher que les agissements discriminatoires se produisent et ne peut s'abriter derrière le fait qu'il ait mis des moyens sans avoir pu les empêcher.

les obligations des agent-es

Tout-e agent-e publi-que qui a connaissance, dans l'exercice de ses fonctions, d'un crime ou d'un délit, doit avertir les autorités judiciaires (procureur) et peut signaler les faits aux autorités administratives.

Art. 40 du Code de procédure pénale – Art. L135-1 du Code général de la fonction publique (anc. art. 28 de la loi du 13 juillet 1983 dite « loi Le Pors »)

réagir à un agissement raciste

la personne visée est un-e agent-e

Signaler/Recueillir le signalement

Si vous êtes la victime directe, vous pouvez vous tourner vers un-e collègue de confiance, un-e militant-e syndical-e de votre lieu de travail ou directement vers SUD éducation.

Si vous n'êtes pas la victime directe, que vous soyez témoin ou non, il est important de garder une attitude ouverte, sans remettre en cause la parole du/de la collègue ni minimiser les faits.

Remplir le registre de santé et sécurité au travail (RSST)

Dans le 1er degré, la fiche du RSST est transmise à l'assistant-e de prévention de circonscription, qui la transmet à l'IEN. Dans le 2nd degré, la fiche est transmise à l'assistant-e de prévention de l'établissement qui en informe le/la chef-fe d'établissement. Si les faits concernent un-e supérieur-e hiérarchique (IEN ou chef-fe d'établissement), la fiche peut être directement transmise à la conseillère de prévention départementale conseiller.prevention13@ac-aix-marseille.fr. Dans tous les cas, il est conseillé de faire une copie de la fiche pour la faire suivre à SUD éducation.

L'autorité hiérarchique doit prendre connaissance de la fiche SST et y apporter une réponse. La fiche pourra aussi servir dans les autres procédures décrites ensuite.

Déclarer un accident de service

Si l'agent-e victime se fait placer en arrêt maladie suite à une agression raciste, il peut être utile de ne pas faire un congé de maladie ordinaire, mais une déclaration d'accident de service (nom de l'"accident de travail" dans la fonction publique). ...

... Il n'est pas certain qu'il soit reconnu comme tel, mais cette déclaration peut être utile dans des recours ultérieurs.

Exercer son droit de retrait

Le droit de retrait est un droit individuel, mais il peut (et doit, le plus souvent) faire l'objet d'une discussion collective pour lui donner plus d'impact. Les agissements discriminatoires racistes peuvent être abordés dans le cadre d'une heure d'information syndicale (sur temps de travail) ou d'une assemblée générale (sur le temps libre).

Pour exercer son droit de retrait, il faut remplir une fiche Danger Grave et Imminent, qui est transmise par voie hiérarchique au DASEN.

Débrayer

Si l'exercice du droit de retrait ne paraît pas le plus approprié mais qu'une réaction immédiate et collective est possible, le débrayage est un outil à ne pas négliger. Cesser le travail pour exiger une réponse en urgence à un agissement raciste permet de souligner la gravité d'actes bien trop souvent minimisés ou excusés.

Porter plainte

La victime peut porter plainte. Parfois, les supérieur-es hiérarchiques pensent que des propos racistes exprimés par un-e agent-e contre un-e autre relèvent d'un différend privé. Or, même s'ils sont tenus hors du lieu de travail (par SMS par exemple) un lien peut être établi entre l'agression et les fonctions exercées.

Cependant, la plainte n'est ni la preuve de la sincérité d'un signalement interne (la hiérarchie ne doit pas vous reprocher de ne pas avoir porté plainte) ni un substitut aux autres signalements (la hiérarchie ne peut répondre qu'elle ne peut rien faire sans plainte).

Faire un référé liberté

Cette procédure permet au juge administratif de prendre en urgence des mesures pour préserver la jouissance d'une liberté fondamentale (liberté de réunion, liberté d'expression, etc.), en cas d'atteinte grave et manifestement illégale de l'administration.

Faire un signalement à la cellule académique anti-discrimination

L'agent-e peut faire appel à la cellule d'étude académique, qui est chargée de recueillir les signalements de discrimination, de harcèlement moral et/ou sexuel, d'agissements sexistes, de violences sexistes et/ou sexuelles, à cette adresse : ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr

Demander la protection fonctionnelle

Fonctionnaire ou contractuel-le, l'agent-e publi-que victime d'une agression dans le cadre de son travail (violence, harcèlement, menace, injure, diffamation, etc.) peut bénéficier à sa demande d'une protection fonctionnelle de la part de son employeur. Cette protection revêt plusieurs formes : mesures adéquates pour faire cesser les agressions, assistance juridique, prise en charge de tout ou partie des frais de procédures en cas d'action en justice, etc. La demande s'effectue auprès du Rectorat par voie hiérarchique.

Des explications détaillées sur la protection fonctionnelle (dans le cadre des violences sexistes et sexuelles, mais applicables ici) se trouvent dans la brochure *Agir contre les violences sexuelles et sexistes au travail* de SUD éducation (n°95, novembre 2023).

Faire appel aux instances représentatives du personnel

Dans le 2nd degré, les élu-es au conseil d'administration peuvent demander la convocation d'une commission hygiène et sécurité (CHS). ...