

Saint-Pierre, le 6 janvier 2023

Réf : lettre TAAF-PREF-23-02

La Préfète, administratrice supérieure

à

Mesdames et messieurs les hivernants d'Amsterdam

Objet : Réponse à votre courrier du 19 décembre 2022

J'accuse réception de votre courrier du 19 décembre 2022 par lequel vous exprimez votre inquiétude quant à la « sécurité des hivernants » au regard d'actes de harcèlement sexuels signalés sur le district d'Amsterdam ces derniers mois.

Comme j'ai eu l'occasion de l'indiquer lors de mon passage sur l'île au début du mois de décembre lors de l'OP3, je vous confirme le total engagement de l'administration des Terres australes et antarctiques françaises dans la prévention et la lutte contre le harcèlement et les violences d'ordre moral ou sexuel.

Sur ces sujets, deux principes guident notre action : « prévenir » et « agir »

1. Prévenir

Dans le cadre de leur procédure de recrutement pour des missions de plus de 6 mois (et systématiquement dans le cas de Tromelin), les TAAF engagent des entretiens psychologiques poussés avec tous les candidats pour évaluer leur capacité à gérer le stress engendré par la vie en site isolé. La capacité du candidat à gérer sa vie affective dans les conditions d'isolement et de promiscuité propres aux districts est abordée dans ce cadre.

Par ailleurs, il est demandé également une consultation du casier judiciaires des candidats : lorsque que nous sommes informés que des candidats ont été mis en cause pour des faits de harcèlement sexuel ou moral, ils sont systématiquement écartés.

En amont du départ en mission, l'information des partants sur les conditions de vie en site isolé est abordée. Y sont notamment présentées les questions du vivre ensemble dans un site isolé, les relations hommes / femmes, le harcèlement avec sa définition, sa déclinaison dans les sites isolés et les sanctions pénales associées, les phénomènes de bouc émissaire, les outils pour prévenir ces situations et les aides et recours possibles sur le terrain ou à distance. Ces formations sont réalisées à l'IPEV à Brest en septembre, à la Réunion au siège des TAAF au départ de l'OP2 et de l'OP3. Il est possible cependant qu'un nombre très limité de personnels puisse toutefois ne pas être sensibilisés en raison d'une arrivée tardive avant leur départ ou lorsqu'ils partent en dehors des flux majoritaires. Cette situation fera l'objet d'une attention particulière.

A bord du *Marion Dufresne*, le médecin ou la psychologue des TAAF sont en mesure de relayer des messages de prévention et de sensibilisation, messages qui sont systématiquement relayés ensuite sur base par les chefs de district.

Les chefs de district sont sensibilisés sur ces sujets lors des formations avant leur départ et les ressources à leur disposition leur sont présentées, avec notamment l'obligation de remontée toute situation liée à des phénomènes de harcèlement ou de violence.

Enfin, en fin de mission et depuis 3 ans, le service RH et le service médical des TAAF se réunissent après chaque retour d'OP pour faire un point sur chaque candidat ayant posé problème sur base et déterminer si une nouvelle mission est envisageable. Les conclusions de ces travaux sont conservées par les deux services. Ce dispositif a également été déployé par l'IPEV l'an dernier.

Au regard des derniers signalements remontés récemment, ces mesures de prévention et de sensibilisation feront l'objet d'une attention renouvelée à la fois auprès des personnes ressources (RH, médecins et psychologues), des chefs de districts et de toutes les personnes qui travaillent sur site.

Lutter, prévenir les actes de harcèlement et de violences sexuelles et morales et s'abstenir de tels actes sont une responsabilité individuelle mais également collective.

1. Agir

En la matière, il faut agir rapidement et mobiliser l'ensemble des ressources. Les procédures sont claires au sein des districts et au siège à Saint Pierre.

La conduite à tenir par les chefs de district et les services du siège lorsque ce type de situation se produit est régie par deux impératifs : réactivité dans le traitement du signalement, tant au plan administratif que judiciaire, avec un accompagnement des parties concernées.

Les chefs de district sont tous formés et assermentés en qualité d'Officier de Police Judiciaire. Ils sont donc habilités à recevoir et enregistrer des plaintes.

Au plan administratif, dès lors que des faits sont remontés, le Préfet, administrateur supérieur diligente sans délai le chef de district pour disposer d'un rapport administratif circonstancié, établi sur la base des éléments recueillis dans le cadre d'entretiens menés avec les parties prenantes. Je suis ainsi à même de mettre très rapidement en place une mesure administrative adaptée, le cas échéant en liaison avec l'autorité de tutelle (du) ou (de la) mis(e) en cause si l'agent n'est pas affecté aux TAAF.

La sanction prononcée repose sur une échelle de graduation qui tient compte de la gravité des faits incriminés. En parallèle, dans le cadre de ses prérogatives d'OPJ le chef de district informe la victime de la possibilité de déposer plainte, la décision appartenant à cette dernière.

Il ne m'est donc pas possible d'agir si les faits ne sont pas portés à ma connaissance ou à celle du chef de district. Seule cette information permet de mettre en œuvre le traitement de la situation. Les consignes formulées à l'intention des chefs de districts et de mes services sont claires. Je sais qu'ils les appliquent avec célérité, sans le moindre filtre à leur niveau.

Par ailleurs, en parallèle au traitement administratif et judiciaire des signalements, l'administration des Terres australes et antarctiques françaises, avec l'appui du service médical, veille à ce que les parties impliquées puissent disposer d'un soutien psychologique approprié. Dans le cas présent, l'ensemble des capacités d'écoute des TAAF ont été activées dès connaissance des faits, un accompagnement proposé et il est toujours en cours.

Mes services et moi-même sommes toujours disponibles et à votre écoute

S'agissant de la situation à laquelle vous faites référence, j'ai pris une décision administrative, selon le pouvoir et les responsabilités qui sont les miens, en étant particulièrement vigilante à apporter une réponse proportionnée. Cette décision peut être perçue comme insuffisante auprès de ceux en attente d'une action plus forte ou de nature différente. Cette perception a eu des répercussions sur la vie collective sur le district et la poursuite des missions.

Je sais cependant pouvoir compter sur votre sens des responsabilités et de l'intérêt collectif pour respecter les décisions personnelles et administratives qui ont été prises afin de retrouver un climat propice à la poursuite des missions qui vous sont confiées.

Dès le mois de janvier j'engagerai avec les équipes du siège et nos partenaires, IPEV et MINARM une réflexion sur les modalités et moyens pour :

1. Lors des procédures de recrutement, approfondir avec l'aide du service médical et les psychologues la partie des entretiens relative à la capacité des candidats à gérer une vie professionnelle et personnelle en milieu isolé ;
2. Renforcer les mesures de prévention et de sensibilisation afin que l'ensemble des personnels au siège et sur les districts soient à nouveau sensibiliser ;
3. Poursuivre et approfondir en tant que de besoin la formation des chefs de district avec les équipes au siège et les médecins sur base afin de les accompagner dans leurs actions de prévention de terrain dans la prise en charge de ce type de situations ;
4. Organiser avant le départ sur districts et lors des sessions à bord une sensibilisation renforcée sur ces sujets ;
5. Mettre en place un baromètre afin d'évaluer l'efficacité des actions de prévention et de sensibilisation. ;
6. Nommer un référent au siège sur ces sujets.

Vous pouvez compter sur mon engagement et ma détermination ainsi que celle de mes équipes pour vous accompagner tout au long de votre séjour sur chacun des districts. Votre sécurité et votre bien-être professionnel et personnel sont ma priorité. Ils vont de pair avec l'accomplissement des missions qui nous sont confiées.


Florence JEANBLANC-RISLER