

## **Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de discrimination**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique rend obligatoire la création d'un « *dispositif de signalement 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* ». Ce dispositif s'inscrit dans le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné par cette même loi. Il en constitue l'axe 4.

En parallèle, la Circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche recommande la mise en place de dispositifs de prévention et traitement du harcèlement sexuel.

Aussi, au vu des caractéristiques de l'établissement, un dispositif commun aux agent·e·s (titulaires, contractuel·le·s, apprenti·e·s et stagiaires) et aux usagers (élèves, fournisseurs, doctorant·e·s) est mis en place. Ce dispositif, baptisé *STOP VIOLENCE* a pour vocation d'écouter, informer, conseiller et orienter toute personne concernée, directement ou indirectement, par des faits de violences notamment sexistes et sexuelles, de harcèlement, de discrimination.

### **1. Définitions préalables**

#### **1.1. Qu'est-ce que les violences sexistes ou sexuelles ?**

Elles consistent en des manifestations plus ou moins graves de sexisme.

Selon le Haut Conseil à l'Égalité, le sexisme est à la fois « une idéologie qui repose, sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes et [...] un ensemble de manifestations, des plus anodines en apparence aux plus graves (remarques, représentations stéréotypées, sur-occupation de l'espace... jusqu'à entrave à l'avortement, viols, meurtres...) qui visent à délégitimer, stigmatiser, humilier, violenter les femmes ».

Les manifestations de sexisme sont définies par la loi et passibles de sanctions.

##### **- Le sexisme ordinaire**

D'apparence anodine, il se manifeste au travers de blagues ou commentaires sexistes, des clichés négatifs ou des pratiques d'exclusion.

- **L'outrage sexiste** (Art 621-1 du Code pénal)

Il renvoie à tout comportement (propos, gestes, écrits, etc.) à connotation sexuelle ou sexiste imposé à une personne et qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant et/ou l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante.

- **L'injure à caractère sexiste** (Art. 624-4 du Code pénal)

Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. L'injure est punie par la loi. Elle peut être privée ou publique.

- **Le harcèlement sexuel** (Art. 222-33.-I. du Code pénal)

Le harcèlement sexuel est 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.

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, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- **L'exhibition sexuelle** (Art. 222-32 du Code pénal)

Imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public.

- **L'agression sexuelle** (Art. 222-22 du Code pénal)

Elle désigne une « atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol ».

- **Le viol** (Art. 222-23 du Code pénal)

Il se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il « suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis également avec violence, contrainte, menace ou surprise ». En cas de viol, il est vivement conseillé de prendre contact avec un médecin pour procéder aux constatations médico-légales.

D'autres violences peuvent également être prises en compte, comme **l'atteinte à la vie privée** qui désigne le fait de capter, enregistrer ou transmettre des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel et/ou l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé, sans le consentement de la personne (article 226-1 du Code pénal).

## 1.2. Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

L'article L1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral de la manière suivante : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses*

droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

### 1.3. Qu'est-ce qu'une discrimination ?

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap, religion, origine...) **ET** relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, formation, logement...)<sup>1</sup>.

## 2. La charte de fonctionnement des dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes dans la fonction publique

La DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique) a édité en 2019 une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes dans la fonction publique. Celle-ci mentionne notamment les éléments suivants :

*« L'importance de la prévention, de la lutte et du traitement des violences sexuelles, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes a été réaffirmée dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018. Afin de renforcer la portée de cette disposition et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif dans l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ. »*

**« Ces dispositifs ne se substituent pas aux autres voies, telles que la procédure pénale (article 40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte...), le recours hiérarchique, la saisine des représentants du personnel ou une réclamation auprès du Défenseur des droits. Il constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents. »**

*« Les modes de saisine pour les victimes ou témoins peuvent être variés : boîte fonctionnelle dédiée, formulaire sur l'intranet ou sur l'Internet de l'employeur, téléphone (numéro vert) ou par courrier. »*

*« Les employeurs publics sont incités à étendre le bénéfice de ces dispositifs aux victimes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre de violences conjugales. »*

*« Il est nécessaire de prévoir une information et une communication large et régulière auprès des agents par le biais par exemple d'un affichage dédié dans chaque structure, une*

---

<sup>1</sup> <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

*communication régulière via l'intranet, par exemple, ou une information systématique des personnes nouvellement recrutées. »*

*« Une attention doit être portée au respect des obligations légales relatives à la protection des données personnelles. En effet, la mise en place de dispositif implique le respect des règles relatives au traitement de données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD). »*

*« Par ailleurs il est nécessaire de formaliser un règlement intérieur du dispositif en amont de son lancement afin de préciser le rôle de chaque membre, la protection des droits des personnes, la protection des données, le circuit de traitement des saisines, etc. »*

*« Le dispositif doit comporter des outils permettant d'assurer un reporting des activités menées, afin notamment de pouvoir assurer son évaluation et de réaliser des bilans a minima annuels. »*

### **3. Le fonctionnement du dispositif**

#### **3.1. Phase 1 : saisine du dispositif**

Une personne s'estimant victime ou ayant été témoin d'un acte de violences sexistes et sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes peut saisir le dispositif. Deux adresses mails en fonction du profil de la personne concernée par les agissements incriminés permettent de transmettre une fiche de signalement (voir annexe) :

- pour les membres du personnel: [stopviolence.personnel@lecnam.net](mailto:stopviolence.personnel@lecnam.net)
- pour les usagers et toutes personnes intervenant dans l'établissement (fournisseurs, prestataires) : [stopviolence@lecnam.net](mailto:stopviolence@lecnam.net).

Les signalements étant nominatifs, un nombre restreint de personnes en sont destinataires :

- pour les membres du personnel : la DRH, la cheffe du service SIPME, deux gestionnaires santé et la chargée de mission Egalité
- pour les usagers : la personne en charge de médiation dans la structure concernée (CCP, CFA, école Vaucanson, etc.), la chargée de mission Egalité et, le cas échéant, un personnel médico-social.

Pour information, les signalements sont transmis au Directeur général des Services de l'établissement et/ou à l'Adjoint de l'Administrateur général concerné.

#### **3.2. Phase 2 : entretien avec la personne ayant effectué le signalement**

Un groupe restreint d'agent·e·s du Cnam est mobilisable pour conduire un entretien avec la personne ayant effectué un signalement. L'entretien, conduit en binôme, a pour objectif d'apporter une écoute à la personne, de l'orienter vers les acteurs internes et externes et de l'accompagner dans ses démarches.

Ce groupe est composé de personnels de la DRH (gestionnaires santé, cheffe du service SIPME), de l'assistante sociale, du psychologue du travail, de la chargée de médiation du CCP,

de la chargée de mission Egalité et de la chargée de mission diversité. L'entretien devra être proposé dans un délai court.

### **3.3. Phase 3 : échange pluridisciplinaire**

A l'issue de l'entretien, un groupe pluridisciplinaire se réunit avec les 2 personnes ayant conduit l'entretien. Ces dernières exposent anonymement la situation. Cet échange doit permettre de définir des préconisations.

Sont mobilisables pour faire partie de ce groupe en fonction du statut de la victime et de la personne mise en cause : la chargée de mission égalité ou la chargée de mission diversité, la DRH ou ses représent·e·s désigné·e·s, des membres du Service des Affaires juridiques et du Pôle prévention et sécurité.

Tout signalement estimé sérieux et grave est transmis à l'administrateur général du Cnam qui seul peut décider d'une suite institutionnelle : mandater une enquête administrative, saisir la commission disciplinaire compétente, prononcer des sanctions, informer le procureur de la République.

Concernant l'enquête interne, la Circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche mentionne ceci : *« Il est fortement recommandé, sans préjudice des actions de nature judiciaire qui sont engagées, de diligenter une enquête interne permettant d'établir l'exactitude des faits (audition, confrontation). Il est recommandé que cette enquête soit diligentée par le président ou le directeur de l'établissement ou son représentant, dans un esprit d'impartialité et de neutralité nécessaire à l'établissement des faits. Lors de cette enquête, la personne désignée pour la conduire peut auditionner les victimes des fait, ses auteurs présumés, les collègues et d'autres éventuels témoins ».*

Le cas échéant, la procédure disciplinaire à l'encontre des auteurs·rices (pouvant conduire jusqu'à l'éviction pour les usagers et la radiation ou le licenciement pour les agent.e.s) est indépendante de la procédure pénale pouvant être menée en parallèle.

La protection fonctionnelle pourra être proposée aux agent·e·s victimes.

### **3.4. Décision**

En fonction des échanges au sein du groupe, une décision adaptée à chaque cas sera enregistrée dans les meilleurs délais.

En fonction de la nature des mesures décidées, l'anonymat de la victime et de la personne mise en cause pourra être levé pour les personnes en charge de leur mise en œuvre.

Une information générale et anonyme sera présentée chaque année devant le CHSCT de l'établissement.

#### **4. Les engagements des membres du dispositif**

Tous les membres de la cellule STOPVIOLENCE s'engagent formellement à respecter les consignes et comportements suivants (qui seront repris dans un document à signer) :

*Ecoute active*, attentive et bienveillante.

*Réactivité* : engagement à apporter des réponses rapides, soit en termes d'orientation vers des professionnels spécialisés, soit en interne, soit les deux.

*Neutralité* : engagement à ne pas exprimer d'opinion, positive ou négative sur les faits exposés, ni porter de jugement sur les personnes concernées.

*Confidentialité absolue*: ne veut pas dire anonymat. Si une enquête devait être conduite pour établir la véracité des faits, voire confondre les auteurs·trices présumé.e.s, l'anonymat devra être levé. Cependant, seuls les membres de la cellule et de la direction de l'établissement pourront avoir accès aux informations personnelles. Le secret professionnel et l'engagement écrit des membres de la cellule garantissent la confidentialité aux victimes.

Tous les membres de la cellule STOPVIOLENCE bénéficient d'une formation spécifique relative aux questions de violences sexistes et sexuelles.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Tous les membres devront avoir suivi intégralement le MOOC sur les violences sexuelles et sexistes au travail de l'Université de Lille. Deux demi-journées de formation complémentaire sont organisées en 2021.