

## Procédure de signalement par les personnels des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

---

### 1) Rappel réglementaire

**Décret du 13 mars 2020**

**Arrêté du 17 mars 2021**

Ces textes prévoient la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes par les agentes et agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.

La procédure comporte des mesures d'orientation et d'accompagnement des victimes ou des témoins, l'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Elle s'adresse aux personnels par le biais d'un formulaire de signalement unique garantissant la confidentialité des éléments tout en instaurant un traitement spécifique des éléments signalés et des mesures d'accompagnement mises en œuvre.

### 2) Définitions

#### **Violences :**

- Physiques : qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu telles que des coups et blessures.
- Verbales : propos excessifs, blessants, grossiers ou incitant à la haine, à la violence ou aux discriminations. Menace, injure et diffamation : expression outrageante constituant une manifestation de mépris ou une invective pour le premier, allégation de fait portant atteinte à l'honneur pour le second.

#### **Agissements sexistes :**

« 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 et offensant » (Art 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Certains agissements sexistes constituent une violence punie par la loi (l'outrage sexiste, l'injure sexiste non publique et l'injure sexiste publique).

#### **Harcèlement sexuel :**

- Né d'actes répétés : « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des 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 » (art 222-33 du code pénal).
- Né d'un acte unique : « 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 par l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » (art 222-33 du code pénal). Un seul acte peut suffire pour caractériser le harcèlement à condition qu'il corresponde à une

pression grave telle que le fait d'imposer des relations sexuelles à un agent ou une agente afin de lui accorder une promotion.

### **Agressions sexuelles :**

- Elles sont définies comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menaces ou surprise » (art 222-22 du code pénal), c'est-à-dire tout contact physique imposé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes ou sexuelles (les fesses, les seins, le sexe, les cuisses et la bouche, tels que définis à ce jour par la jurisprudence). L'auteur ou l'autrice du délit s'expose à des peines qui peuvent être renforcées en cas de circonstances aggravantes, notamment quand l'acte a été commis par une personne ayant autorité sur la victime ou qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.
- Dans la catégorie des agressions sexuelles, le code pénal vise également le viol, qualifié comme un crime et qui est défini comme « 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 » (art 222-23 du code pénal).

### **Harcèlement :**

Le harcèlement est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements 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 est également constitué :

- lorsque les propos ou comportements sont imposés par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, même si chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

### **Discriminations :**

Une discrimination est caractérisée par trois éléments cumulatifs : un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre, fondé sur au moins un critère prohibé par la loi, dans un domaine déterminé par la loi.

Les critères prohibés par la loi et susceptibles d'évolutions sont : l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, l'origine, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, les opinions politiques, la domiciliation bancaire, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la religion, la vulnérabilité résultant de sa situation économique, les opinions philosophiques.

Les domaines prohibés sont :

- L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement
- La rémunération, les avantages sociaux
- L'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs, etc.)
- L'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux, etc.)
- L'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, magasin, préfecture, mairie, etc.)

- L'accès à la protection sociale
- L'éducation et la formation (conditions d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)

### **3) Procédure mise en place**

#### **a) Recueil du signalement**

Existence d'un formulaire en ligne à l'adresse : <https://signalement.univ-reims.fr>

Un accusé de réception automatique est adressé au signalant ou à la signalante ayant donné son identité, garantissant la confidentialité des données. La signalant ou le signalant est par ailleurs informé que son signalement est adressé à une personne de la cellule d'écoute soumise au secret professionnel.

#### **b) Traitement du signalement**

##### Dans l'hypothèse d'un signalement anonyme :

Le signalement est envoyé à la chargée de mission « Signalement ».

Un contact est pris avec le ou la responsable du mis ou de la mise en cause ou le ou la CSA de la composante pour vérifier l'existence éventuelle d'antécédents dans l'environnement de travail et recueillir des éléments d'information.

- En l'absence d'éléments, le signalement est classé.
- En présence d'éléments d'alerte corroborant le signalement, la chargée de mission « Signalement » rédige un rapport au président, à la vice-présidente déléguée à l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations, ainsi que le cas échéant, à la chargée de mission Violence Sexiste et Sexuelle (VSS) ou à la référente racisme antisémitisme, en formulant des recommandations quant à l'opportunité du déclenchement d'une enquête administrative.

##### Dans l'hypothèse où le signalant ou la signalante s'identifie :

La signalante ou le signalant est contacté par la personne référente de la cellule d'écoute pour un rendez-vous et le recueil des premiers éléments.

Si le signalant ou la signalante donne son accord, le signalement est transmis à la chargée de mission « Signalement » qui rédige un rapport au président, à la vice-présidente déléguée à l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations, et le cas échéant, à la chargée de mission ou référente concernée, en formulant des recommandations quant à l'opportunité du déclenchement d'une enquête administrative.

Le cas échéant, l'ouverture d'une enquête administrative, interne ou externe, pourra être décidée par le président qui en informe immédiatement la Direction des affaires juridiques (DAJ).

Le président de l'établissement peut prendre des mesures de protection pour garantir le droit au travail de la victime et éventuellement de la personne écoutée, si elles sont différentes, des mesures conservatoires ou des mesures garantissant la sécurité des biens et des personnes (interdiction d'accès aux locaux du mis ou de la mise en cause, suspension conservatoire, suspension des enseignements ou autres activités au sein de l'établissement) en fonction des premiers éléments recueillis. La Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale des Services en sont informées.

Durant toute la durée de la procédure et avec l'accord de l'agent ou de l'agente, le dispositif pluridisciplinaire de la mission « mieux vivre au travail » pourra soutenir et accompagner la signalante ou le signalant. Celle-ci ou celui-ci sera reçu par un binôme parmi les membres de la mission : assistance de service social, chefferie du service de prévention des risques, responsable QVT (écoute du ressenti, repérage des émotions, conseils, orientation sur les services spécialisés, etc.). Si la ou le mis en cause est personnel du CHU de Reims, l'URCA s'engage à transmettre l'information à la ou au référent désigné par le CHU.

Les signalements sont traités, et suivis en cas de recommandations, par une « cellule signalement » constituée de la chargée de mission « Signalement », de la vice-présidente déléguée à l'égalité femme homme et à la lutte contre les discriminations, de la chargée de mission VSS, de la référente racisme antisémitisme, de la DAJ, des deux personnes d'écoute du dispositif, et de la directrice du cabinet du président. La ou le signalant est informé régulièrement de la procédure de traitement des faits signalés jusqu'à sa clôture par la cellule d'écoute.

En cas de mise en cause d'une personne impliquée dans le dispositif, la procédure prévoit :

- si la personne mise en cause est dans la cellule d'écoute, le signalement devra être fait auprès de la chargée de mission signalement (qui assurera la fonction d'écoute) ;
- si la personne mise en cause est la chargée de mission signalement elle-même, la cellule d'écoute transmettra l'information directement à la DAJ pour transmission au président ;
- si la personne mise en cause est membre de la cellule de signalement, elle ne participera d'aucune façon au traitement du fait signalé.
- enfin, si cela devait concerner le président, le signalement sera transmis à l'IGESR.