

**Formulaire de signalement d'une situation de travail dégradée
caractérisée par des violences sexuelles et sexistes**

1- Rappels des définitions

Types de violences	
Viol :	L'article 222-23 du code pénal dispose que « <i>tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol</i> ». <i>Le viol est puni au pénal, d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (art. 222-23 du code pénal).</i>
Agression sexuelle :	L'article 222-22 du code pénal rappelle que « <i>constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise</i> ». L'article 222-22-2 du code pénal précise que « <i>constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers</i> ». <i>L'agression sexuelle est punie par le juge pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.</i>
Harcèlement sexuel :	L'article 222-33 du code pénal (repris dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) définit le harcèlement sexuel comme : - « <i>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</i> » ; - « <i>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</i> » (paragraphe II du même article). <i>Le harcèlement sexuel est puni par le juge pénal de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros (article 222-33 du code pénal). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.</i>
Agissement sexiste :	L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, interdit l'agissement sexiste qu'il définit comme « <i>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 ou offensant</i> ». <i>L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires.</i>

2- Mode d'emploi de ce formulaire

A quoi sert ce formulaire ?	- Alerter la Direction des Ressources Humaines (et la hiérarchie sur une situation de travail DGA-DGS), en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence dans le cadre de la procédure. Il n'a pas vocation ni à établir ou qualifier une situation, ni à être utilisé à des fins statistiques. - Alimenter l'aide à la décision pour agir concrètement si nécessaire
Qui en est destinataire ?	Au sein de Direction des Ressources Humaines : - Responsable du Pôle Qualité de Vie au Travail - Responsable du Service Santé au Travail - Psychologue du Service Santé au Travail
Qui peut l'utiliser ?	Tout agent, quelle que soit sa fonction, pour sa propre situation ou pour celle de collègues.
Dans quelles situations ?	Cette fiche est destinée à alerter lors de situations d'exposition aux violences sexuelles et sexistes telles que définies par la circulaire du 9 mars 2018 (voir tableau ci-dessus). Le remplissage peut être dématérialisé
Que se passe-t-il après le signalement ?	La procédure de traitement des situations signalées définie par l'administration départementale sera mise en œuvre avec les acteurs identifiés (DRH, Unités territoriales RH, Equipe pluridisciplinaire en santé au travail (psychologues, Médecins, Assistantes Sociales...), Instance dédiée aux questions de Fragilités (IQF), Direction des Affaires Juridiques et de l'Achat Public (DAJAP), Hiérarchie, CHSCT...). A réception d'une information de la DRH, si la vraisemblance des faits est suffisante au regard des éléments communiqués directement ou indirectement par la victime au PQVT, la DAJAP informe le Procureur de la République en s'appuyant sur les éléments apportés par la DRH.
L'alerte est-elle anonyme ?	Il y a une obligation de confidentialité et de discrétion. Néanmoins, l'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail qui doivent donc se rattacher explicitement à un service et parfois à des fonctions ou des personnes. Les éventuels destinataires des informations contenues dans les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion. Les données individuelles figurant dans une fiche de signalement ne sont consignées ni dans le dossier administratif de l'agent ni dans son dossier médical en santé au travail.

Cadre réservé à l'administration

3- Le signalement

Auteur du signalement	Nom	Prénom.....
	Service / Direction.....	
	Fonction.....	
	Courriel.....@lenord.fr	
	Tel.....	
	Service concerné par le signalement (si différent du service d'origine)	
Date du signalement	__ / __ /20__	

Vous pouvez être accompagné(e) par une cellule d'écoute externe (indépendante)

En cas de besoin, vous pouvez la contacter au 06 43 61 69 41 (appel gratuit et confidentiel)

Pour être recontacté, vous pouvez envoyer un SMS au 06 43 61 69 41

Noms, qualités et fonctions des personnes concernées et des témoins qui seront contactées

Nom et prénom des personnes concernées	Fonction	Service / Direction
Nom et prénom des <u>témoins</u>	Fonction	Service / Direction

Cadre réservé à l'administration

Description de la situation donnant lieu au Signalement (faits générateurs de la situation signalée)

Nature des faits (cocher le(s) parmi la liste ci-dessous si possible)

- Agissement sexiste
- Viol
- Agression sexuelle
- Harcèlement sexuel

Description chronologique des faits

- La situation ou l'évènement se sont-ils déjà produits avant les faits décrits ? Oui Non

Si oui, indiquer la ou les dates ou périodes :

.....
.....
.....

....
....

--	--

Conséquences générées par la situation	Dates	Le cas échéant, description des actions déjà menées par les agents et/ou la hiérarchie et des mesures déjà décidées
<ul style="list-style-type: none"> • Si Arrêt(s) de travail : 	Du __/__/20__ au __/__/20__ Du __/__/20__ au __/__/20__ Du __/__/20__ au __/__/20__ Du __/__/20__ au __/__/20__
<ul style="list-style-type: none"> • Si Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle (rayer la mention inutile) 	__/__/20__
<ul style="list-style-type: none"> • Si Dépôt de plainte Motif.....	__/__/20__ le __/__/20__
<ul style="list-style-type: none"> • Si Autres conséquences (détails) 	

NB. Tout document que vous jugerez utile à la compréhension de la situation peut être joint à ce formulaire

Signature du déclarant

Renvoyer ce formulaire par messagerie

• La Direction des Ressources Humaines - Pôle Qualité de Vie au Travail – Service Santé au Travail

• jesignaleuneVSS@lenord.fr / 33 3 59 73 87 04

• Pour assurer la confidentialité, éviter tout envoi papier

Ce formulaire a fait l'objet d'une déclaration auprès du délégué à la protection des données du département. Pour plus d'infos, écrire à dpd@lenord.fr