

LA PROCÉDURE DU CDG12



Dans la Fonction Publique, la mise en place d'un dispositif de signalement est rendue obligatoire par la loi du 06 août 2019 (art 80).

Selon le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 vous pouvez décider de confier ce dispositif au CDG12.

L'intervention du CDG12 dans le traitement du signalement est soumise à la signature d'une convention cadre d'intervention entre la collectivité et le CDG12.



Remplir la fiche de signalement et la transmettre par mail ou par courrier confidentiel

Analyse de la demande par la référente de signalement (respect du code de déontologie du psychologue)

Prise de contact avec l'auteur.e du signalement et/ou la victime

Ecoute et orientation vers les structures d'accompagnement

CONTACT



Pour toute information, prenez contact avec la référente signalement :



Eline Gozard, Psychologue du travail



referent.signalement@cdg-12.fr



07 56 41 09 49



Lundi : 10h30-12h30 / 14h-17h
Du mardi au Jeudi : 9h-12h30 / 14h-17h
Vendredi : 9h-12h30 / 14h-16h30



SIGNELEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES



LE CADRE JURIDIQUE

Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Loi Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 : nouvel article 6 quarter A loi n°83-634 : instauration dans les 3 versants de la FP d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes en milieu professionnel (les violences commises par des usagers ne sont pas concernées)

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

“Il appartient à l'autorité administrative de qualifier juridiquement les faits d'« attaques » au sens de la loi du 13 juillet 1983, sous le contrôle du juge administratif.”

Ainsi la procédure de traitement de signalement, ne remplace pas l'obligation de la collectivité. Les outils de protection dont celle-ci dispose sont de différents ordres : la protection fonctionnelle de l'agent s'estimant victime ou témoin comprenant l'obligation de prévention, l'obligation d'assistance et l'obligation de réparation ; la suspension de l'auteur·e des faits ; la procédure d'alerte et le droit de retrait.

LES NOTIONS CLÉS



Violence physique

Acte qui porte atteinte à l'intégrité physique, gestes destinés à impressionner fortement.

Violence verbale

Propos excessifs, blessants, grossiers. Provocations à la haine, à la violence et/ou aux discriminations. Humour blessant ou stigmatisant.

Outrage sexiste

Fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Injure à caractère sexuel et/ou sexiste

Injure commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle

Agissement sexiste

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.

Exhibition sexuelle

Action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel.

Agression sexuelle

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un·e mineur·e par un·e majeur·e.

Viol

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur·e par violence, contrainte, menace ou surprise.

Harcèlement sexuel

Imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 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·e des faits ou au profit d'un tiers.

Harcèlement moral

Propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Discrimination

Fait de distinguer et de traiter différemment une personne ou un groupe, par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne.

Violence auto-infligée

Violence dirigée contre soi-même.

Violence interpersonnelle

Violence infligée à une ou des personnes par une personne ou un groupe de personnes.