



Dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de discrimination : Cellule STOPVIOLENCE

Le Cnam met à la disposition de son personnel (titulaires, contractuel·le·s, apprenti·e·s et stagiaires) et de ses usagers (élèves, doctorant·e·s, fournisseurs) un dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de discrimination. Ce dispositif, la Cellule STOPVIOLENCE, a pour vocation d'écouter, d'informer, de conseiller et d'orienter toute personne concernée, directement ou indirectement, par des faits de violences notamment sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discrimination.

Pour qui ?

Peuvent solliciter la cellule STOPVIOLENCE les personnes ayant un lien avec le Cnam établissement public (le dispositif ne s'adresse pas aux salariés et usagers des Centres Cnam Régionaux).

La procédure de saisie distingue :

- Le personnel administratif et enseignant du Cnam quel que soit son statut : fonctionnaire, contractuel (CDD, CDI, contractuel recherche, apprenti·e) vacataire, stagiaire sous convention de stage.
- Les usagers du Cnam : élève (étudiant·e en formation initiale, doctorant·e, élève en formation continue), personne en cours d'inscription, stagiaire de Cnam Entreprise, prestataire ou fournisseur intervenant au sein de l'établissement.

Dans quelle situation ?

La Cellule STOPVIOLENCE peut être sollicitée lorsque l'on est victime ou témoin d'une situation de :

- violence, notamment sexiste et/ou sexuelle : agissement sexiste, outrage sexiste, injure à caractère sexiste, harcèlement sexuel, exhibition sexuelle, agression sexuelle, viol ;
- harcèlement moral ;
- discrimination.

Suivant quels principes ?

Confidentialité : La cellule STOPVIOLENCE assure la confidentialité du signalement.

Cependant, confidentialité ne veut pas dire anonymat. Si une enquête devait être conduite pour établir la véracité des faits, voire confondre les auteurs·trice·s présumé·e·s, l'anonymat devra être levé. Le secret professionnel et l'engagement écrit des membres de la cellule garantissent la confidentialité aux victimes.

Non substitution : La cellule STOPVIOLENCE ne se substitue 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. Elle constitue un moyen d'action supplémentaire.

En cas d'urgence, toute personne peut contacter :

- le 17, en cas de danger (police, gendarmerie)
- le 15 : SAMU (détresse vitale)
- le 114 : envoi de sms (mode silencieux) en cas de violences intrafamiliales
- le 3919 : Violences Femmes Info
- le 3928 et [antidiscriminations.fr](https://www.anti-discrimination.fr), mis en place par le Défenseur des droits.



Le fonctionnement du dispositif

Phase 1: saisine du dispositif

La saisine se fait par courriel. Deux adresses courriel en fonction du profil de la personne concernée par les agissements incriminés permettent de transmettre une fiche de signalement :

- pour les membres du personnel, stopviolence.personnel@cnam.fr
- pour les usagers et toutes personnes intervenant dans l'établissement (fournisseurs, prestataires), stopviolence@cnam.fr

Un accusé de réception est transmis par la Cellule.

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.

Phase 3: échange pluridisciplinaire

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

Cet échange doit permettre de définir des préconisations telles que :

- proposition de la protection fonctionnelle ;
- mesure d'éloignement ;
- proposition de médiation (pour les situations de conflit interpersonnel sans fait de violences sexuelles) ;
- entretien avec l'auteur·trice des faits ;
- préconisation d'une enquête administrative ;
- classement.

Phase 4: Mise en place des mesures

Les mesures décidées sont mises en œuvre avec le même respect de la confidentialité garantie aux personnes concernées.

Tout signalement estimé sérieux et grave est transmis au Directeur général des Services de l'établissement, à l'administrateur général et à son adjoint concerné le cas échéant. Seul l'administrateur peut décider d'une suite institutionnelle : mandater une enquête administrative, saisir la commission disciplinaire compétente, prononcer des sanctions, informer le procureur de la République.

Le cas échéant, la procédure disciplinaire à l'encontre des auteurs·rice·s (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 des données : Les informations recueillies dans le cadre du présent dispositif font l'objet d'un traitement informatique nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis. Le responsable du traitement est M. l'administrateur général du Cnam. Celui-ci dispose d'un délégué à la protection des données, que l'on peut contacter par courriel (ep_dpo@lecnam.net).

Les destinataires des données recueillies dans le cadre de ce dispositif sont la direction des ressources humaines de l'établissement, la Direction Générale des Services, la conseillère spéciale en charge de la mission égalité et la chargée de mission diversité.

Les données sont conservées jusqu'à ce que toutes les voies de droit relatives à l'affaire en cause ont été épuisées.

Conformément aux dispositions de la loi n° 78-17 modifiée, dite « Loi Informatique et Libertés » et du Règlement général relatif à la protection des données (Règlement UE 2016-679), les personnes concernées bénéficient d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'opposition (en cas de motif légitime et impérieux) à leurs informations.

Pour exercer ces droits et obtenir communication des informations les concernant, les personnes doivent s'adresser à l'adresse de saisine stopviolence.personnel@cnam.fr ou stopviolence@cnam.fr

Les personnes concernées ont également la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la Cnil.

I QUELQUES DÉFINITIONS I

Selon le contexte, le degré de proximité ou le degré de subordination, la caractérisation d'un acte spécifique en fait de violence n'est pas toujours aisée. Les définitions juridiques des diverses atteintes relevant de cette appellation permettent d'en préciser les contours et de lever le doute sur leur nature.

LE SEXISME

Le sexisme est une idéologie qui repose sur des préjugés à propos des capacités ou des incapacités des femmes et des hommes en fonction de leur sexe/genre. Ces manifestations prennent des formes diverses ;

- de la remarque à l'apparence anodine : stéréotype, humour
 - jusqu'aux actes les plus graves : discrimination, violences, meurtres.
- Les violences sexistes et sexuelles peuvent aussi s'exercer sur toute personne, notamment en lien avec l'orientation sexuelle de la victime ou avec son identité sexuelle (personnes LGBT notamment). 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)

Elle est 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.

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. »

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...)'.

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