



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ENSAI

École nationale
supérieure d'architecture
Montpellier | La Réunion

FICHE DE SIGNALEMENT DE RPS, DISCRIMINATIONS, VIOLENCES AU SENS LARGE – MODE D'EMPLOI–

Pourquoi cette fiche ? Elle a pour unique but d'alerter la direction et les représentants du personnel sur une situation de travail dégradée afin de permettre son traitement et de prévenir son éventuelle récurrence.
Il ne s'agit pas d'une fiche visant à établir ou qualifier une situation ou encore à réaliser des statistiques.

Rappel : 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.

Qui en est le destinataire ? Ce document est à renseigner de préférence de manière dématérialisée et à adresser par courriel aux trois agents en charge de la gestion de ces signalements. Ces derniers assurent la transmission de la fiche auprès des référents RPS, de la direction et du CHSCT.

Qui peut l'utiliser ? Cette fiche peut être renseignée par tout agent, personnel administratif ou enseignant, et par les étudiants, et doctorants pour leur propre situation ou celle dont ils ont été témoins.

Dans quelles situations ? Cette fiche est destinée à alerter lorsque les situations d'exposition aux risques psychosociaux déclenchent des troubles, notamment dans les cas de conflits interpersonnels, de violence, de souffrance au travail, de discrimination, de comportements à caractère sexistes,... Elle concerne aussi bien les situations collectives que les situations individuelles.

Que se passe-t-il après le signalement ? Une procédure de traitement de ce type de situations a été définie par le CA.
Selon les cas, il peut être fait appel au médecin de prévention, à un psychologue du travail ou encore à un prestataire extérieur.
Une suite est systématiquement donnée, la personne est reçue et informée. Le CHSCT reçoit également une information.

L'alerte est-elle anonyme ? L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récurrence, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations. Aussi, il est préférable que la fiche ne soit pas anonyme pour pouvoir agir. Les 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 ne sont pas consignées dans le dossier administratif de l'agent.

Définitions

Les risques psychosociaux se trouvent à la jonction de l'individu et de la situation de travail. Plusieurs types de risques sont à distinguer :

- le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ;
- les violences internes commises au sein des communautés de travail : conflits majeurs, harcèlement moral, ou sexuel, comportements discriminatoires ;
- les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'encontre des agents ;
- le syndrome d'épuisement professionnel.

Ces risques psychosociaux peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres.

Par exemple, une situation de violence interne et du stress chez un agent peuvent engendrer d'autres tensions avec le reste de l'équipe, voire avec des étudiants, provoquant un stress généralisé dans l'établissement.

Viol :

L'article 222-23 du code pénal dispose que « 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 ».

Le viol est puni au pénal, d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (art. 222-23 du code pénal).

Agression sexuelle :

L'article 222-22 du code pénal rappelle que « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ».

L'article 222-22-2 du code pénal précise que « 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 ».

L'agression sexuelle est punie 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.

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 : - « 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 » ; - « 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 » (paragraphe II du même article).

Le harcèlement sexuel est puni 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.

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 « 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 ».

L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires.

Harcèlement moral :

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes...

Ces agissements entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la victime, et peuvent :

- porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- altérer sa santé physique ou mentale,
- ou compromettre son avenir professionnel. Si vous êtes victime de harcèlement moral, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi.

Code pénal

Article 222-33-2 Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Code du travail Article L1152-1

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 ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L1152-2 Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.