Vigilance

Le dispositif de prévention des situations de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

Guide d'accompagnement pour les managers

CHU TOULOUSE

Vigilance

Le dispositif de prévention des situations de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

Sommaire

Guide d'accompagnement pour les managers

1 **Responsabilité managériale** 4

2 **De quoi parle-t-on ? Situation de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes et/ou sexuels** 6

Le consentement 10

3 **Ce qui se joue pour la victime** 11

4 **Repérer les signaux d'alerte et accompagner** 12

Organisation d'un entretien individuel entre victime ou témoin et manager 13

Articulation entre le code pénal et le statut général de la fonction publique entre victime/témoin et managers 15

5 **VIGILANCE, le dispositif de signalement du CHU** 16

6 **Les suites d'un signalement** 18

Qu'est-ce que le/la mise en cause encourt au sein du CHU ? 18

Signalement à l'extérieur 19

Vos contacts **20**

Dans le cadre de notre engagement institutionnel et en cohérence avec les objectifs nationaux d'égalité femmes-hommes, **le CHU de Toulouse s'engage à garantir un environnement de travail où règnent respect, bienveillance et justice.**

Les actes de **violence, discrimination, harcèlement, et comportements sexistes ou sexuels** n'ont aucune place dans notre établissement. Prévenir ces actes, y répondre avec rigueur et les sanctionner de manière appropriée est une priorité essentielle. Nous devons collectivement assurer à chaque collaborateur·rice un cadre de travail sûr, où il/elle se sent respecté·e, écouté·e et protégé·e.

Ainsi, chaque membre de l'équipe managériale joue un rôle central dans la création d'un climat inclusif et bienveillant, fondé sur l'écoute, le soutien et l'équité. **Il revient donc à chaque manager de détecter les situations problématiques, de soutenir les personnes concernées et de mettre en œuvre des actions concrètes pour prévenir et répondre à ces situations.**

Ce **guide pratique** est conçu pour accompagner les managers dans cette démarche. Il propose des **outils pour identifier les signes de violences ou discriminations, comprendre leurs manifestations et agir efficacement pour protéger les victimes ou témoins.** Une attention particulière est portée à l'importance d'une écoute empathique et sans jugement, ainsi qu'à l'orientation des personnes concernées vers les ressources adéquates.

Ensemble, nous avons la responsabilité et le pouvoir d'agir pour faire du CHU de Toulouse un lieu exemplaire, où respect, égalité et bienveillance guident nos pratiques au quotidien.

Merci pour votre engagement à nos côtés dans cette mission collective.

Respectueusement,

Jean-François Lefebvre
Directeur général

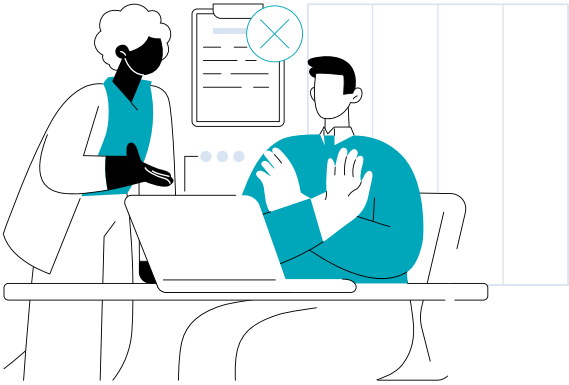
Pr Fati Nourhashemi
Présidente de la Commission médicale d'établissement

1 Responsabilité managériale

Il n'existe **pas de profil type pour les personnes victimes ou auteur·es** de violences, qu'elles soient physiques, psychologiques, sexistes, sexuelles, ou liées à des discriminations. Ces actes peuvent toucher toute personne, quel que soit leur genre, fonction ou position hiérarchique. Ainsi, les **managers,** en tant que figures clés dans les organisations, doivent être **en mesure d'identifier, de protéger, d'accompagner et d'orienter les personnes concernées.**

Les **violences en milieu professionnel** incluent **tout comportement ou propos, qu'il s'agisse d'agressions verbales, physiques, sexuelles, de harcèlement ou de discriminations basées sur des critères tels que l'âge, l'origine, le genre, ou l'état de santé.** Ces comportements, selon leur gravité, peuvent constituer des infractions passibles **de sanctions disciplinaires et pénales,** classées comme contraventions, délits ou crimes.

La gestion de ces situations est complexe en milieu professionnel en raison de la **proximité entre les personnes impliquées.** Cette proximité peut aggraver le stress, la souffrance et l'isolement des victimes, qui peuvent hésiter à signaler les faits par crainte de représailles ou d'un impact sur leur carrière.



Il est donc essentiel que chaque manager adopte une **posture proactive pour prévenir ces comportements, garantir un espace de travail sécurisant et offrir une écoute sans jugement aux personnes concernées.**

Les responsabilités des managers

Détection et écoute active

Rester attentif et attentives aux signes de détresse ou changement de comportement chez les membres de votre équipe, comme une baisse de performance ou des absences répétées.

Soutien et orientation

Agir rapidement en écoutant la victime de manière bienveillante, en prenant la situation au sérieux et en orientant la personne vers les ressources appropriées (direction des ressources humaines, direction des affaires médicales, service de santé au travail, délégué.es du personnel, associations, etc.).

Protection de la victime

Assurer la sécurité de la victime, par exemple en réorganisant le travail ou en éloignant l'auteur·e présumé·e des faits.

Respect du cadre légal

Veiller à ce que les procédures internes soient respectées, en conformité avec les obligations légales, et informer les victimes de leurs droits à porter plainte ou à engager des poursuites.

2 De quoi parle-t-on ?

Situation de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes et/ou sexuels.

Les violences, le harcèlement et les discriminations au travail, sous toutes leurs formes, sont facilités dans les environnements où le collectif de travail tolère ou banalise des comportements irrespectueux, discriminatoires ou oppressifs.

À l'inverse, **un collectif qui adopte une politique de tolérance zéro vis-à-vis de tout comportement violent, harcelant ou discriminatoire rend ces actes inacceptables et socialement difficilement soutenables.** Cette posture permet non seulement de prévenir de nombreux agissements, mais aussi de libérer la parole des victimes et des témoins en instaurant un climat de confiance et de sécurité.

Pour prévenir ces situations, il est essentiel d'encourager une culture organisationnelle fondée sur le respect, l'équité et la bienveillance. La mise en place de politiques claires, l'accompagnement des équipes et une sensibilisation accrue aux enjeux de violences, de harcèlement et de discriminations sont des leviers indispensables pour garantir un environnement de travail inclusif et sécurisant pour toutes et tous.

Violence

Il s'agit d'agressions dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la volonté de nuire, détruire, de l'incivilité à l'agression physique. **La violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques...**

Acte de violence verbale
- Menaces orales et/ou écrites
- Propos d'intimidation
- Insultes

Acte de violence physique
- Coup
- Bousculade
- Geste/attitude d'intimidation
- Dégradation d'objets/biens personnels

Acte de violence psychologique

- Comportement incorrect, irrespectueux, condescendant, dégradant, disqualifiant envers autrui (répétés ou non)
- Utilisation de la relation hiérarchique ou fonctionnelle à mauvais escient
- Diffamation
- Pression via les réseaux sociaux

Discrimination

La discrimination se manifeste lorsqu'une personne (physique ou morale) subit une différence de traitement fondée sur un critère interdit par la loi. La discrimination peut être directe ou indirecte.

Exemples de discrimination en raison de critères tels que :

- les origines,
- la confession religieuse,
- l'orientation sexuelle,
- le handicap,
- l'âge
- ...

Agissement sexiste

Il s'agit de paroles ou d'actes, uniques ou répétés, liés au sexe, ou à l'orientation sexuelle, ou à l'identité de genre de la personne, qui portent atteinte à la dignité de la personne et créent un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Exemples :

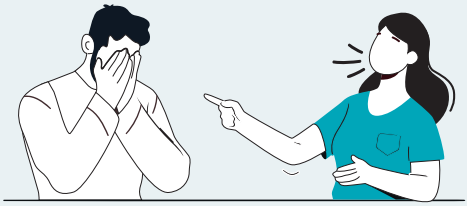
- des blagues ou remarques sexistes,
- des incivilités à caractère sexistes comme s'adresser pendant une réunion, uniquement aux hommes et pas aux femmes,
- ...

De quoi parle-t-on ?

Situation de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes et/ou sexuels.

Outrage sexiste

Il s'agit d'un acte à connotation sexuelle ou sexiste, imposé à une personne, et qui a pour effet de porter atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou de créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.



Exemples :
- blague à caractère sexuel,
- comportement à caractère sexuel,
- ...

Harcèlement moral

Il s'agit d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail.

Exemples :
- remarques insidieuses,
- sarcastiques ou injurieuses,
- reproches sans motif valable,
- sanctions injustifiées,
- fixations d'objectifs irréalisables
- ...

Exhibitionnisme

Il s'agit d'actions qui consistent à dévoiler en public sa nudité, comme se déshabiller devant quelqu'un, se toucher des parties sexuelles ou envoyer des photographies d'organes sexuels.

Harcèlement sexuel

- Il s'agit de propos, d'actes à connotation sexuelle. Ils sont répétés, offensants et humiliants. Ils portent atteinte à la vie privée de la personne. Il peut s'agir aussi de propos et d'actes imposés par plusieurs personnes, de manière concertée, à une même victime.
- Il s'agit d'une pression grave, répétée ou non, pour obtenir un acte sexuel.

Exemples :
- propos obscènes,
- confidences sexuelles,
- chantages sexuels
- ...

Agression sexuelle

Il s'agit d'attouchements sur une ou des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les seins, les cuisses, la bouche, les fesses et le sexe), commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Viol

Il s'agit de tout acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit (buccale, vaginale, anale, avec les doigts, un objet, son sexe, etc.) ou tout acte bucco-génital, sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur (par exemple imposer une fellation à quelqu'un), commis par violence, contrainte, menace ou surprise.

Le consentement

Pour rappel, tout acte à caractère sexuel doit être fondé sur un consentement mutuel et explicite des deux partenaires.
Le consentement doit être réciproque et librement exprimé.

Dans les situations de violences sexuelles, la victime n'a pas consenti, ni souhaité les comportements, propos ou images à caractère sexiste ou sexuel qui lui ont été imposés.

À SAVOIR

- **L'expression du non consentement peut être verbale ou non verbale :** il peut être exprimé à travers des paroles, des écrits, des gestes ou des attitudes d'évitement.
- **Le silence ne vaut pas consentement :** il ne peut être présumé simplement par l'absence de protestation ou de résistance.
- **Le consentement doit être libre et éclairé :** la personne doit être en mesure de comprendre pleinement la nature de ce à quoi elle consent, sans subir de pressions, contraintes ou manipulations.
- **Le consentement est personnel :** seule la personne concernée peut donner son consentement.
- **Le consentement est temporaire et révocable :** il peut être donné à un moment peut être retiré à tout moment. Une personne peut accepter un acte sexuel et en refuser un autre, ou arrêter l'acte en cours. Il est également possible de consentir un jour et de refuser un autre jour.

Il n'y a donc pas consentement si :

- **Le consentement est donné par une tierce personne :** proche, un·e supérieur·e hiérarchique ou un·e collègue.
- **La personne n'a pas la capacité de consentir :** personne inconsciente, sous l'effet de l'alcool, de drogues, de médicaments, endormie ou dans le coma.
- **Il y a contrainte, violence ou menace :** toute forme de coercition invalide le consentement (pression physique, psychologique, morale ou financière, etc).

NON C'EST **NON**

Le consentement dans le cadre professionnel

Dans le contexte professionnel, **les relations de pouvoir, d'autorité, de hiérarchie, rendent la question du consentement complexe.** Il est essentiel que les managers comprennent que toute forme de pression, même implicite, peut altérer la capacité de consentement.
Par exemple, une personne peut se sentir contrainte d'accepter certains comportements par peur de représailles ou de sanctions professionnelles, ce qui ne constitue pas un consentement libre et éclairé.

3 Ce qui se joue pour la victime

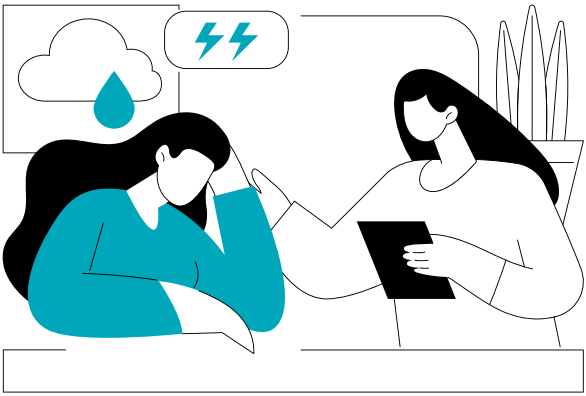
Dans les cas de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles, **le/la seul·e responsable est l'agresseur ou agresseuse.** Aucun comportement, aucune tenue ou parole de la victime ne peut justifier ces actes sexistes ou violents. Les victimes, confrontées à ces situations, adoptent une variété de réactions pour exprimer leur refus ou tenter d'échapper à ces comportements, souvent en fonction de la gravité des situations et de leurs propres ressources.

Elles peuvent réagir directement et de manière explicite : en s'adressant fermement à l'agresseur ou agresseuse pour signaler leur désapprobation, en repositionnant la relation sur un plan purement professionnel, etc.

D'autres victimes, souvent dans un souci de protection, mettent en place des stratégies d'évitement afin de limiter les opportunités de confrontation avec l'agresseur ou agresseuse :

- l'évitement de réunions ou de projets impliquant l'agresseur ou agresseuse présumé·e,
- le fait d'éviter de rester seul·e au travail pour ne pas se retrouver en tête-à-tête avec lui/elle,
- un changement dans leur apparence : modifier leur manière de s'habiller ou de se maquiller/coiffer pour éviter d'attirer l'attention,
- la création d'obstacles physiques pour empêcher tout contact.

> Ces stratégies marquent la volonté des victimes de **signaler leur non consentement** et de réduire autant que possible les interactions avec l'auteur·e présumé·e des faits.



4 Repérer les signaux d'alerte et accompagner

Bien que certaines victimes ou témoins se confient spontanément, cela reste rare. Dans la majorité des cas, les agissements ou les violences sont tues, parfois pendant des mois ou des années. Cependant, **certains signaux d'alerte** peuvent indiquer la présence de violences : **comme des troubles ou changements de comportement.** En interrogeant les personnes concernées sur de possibles violences, il devient possible de mettre en place les mesures de soutien et de protection nécessaires.

> L'identification de ces signaux, suivie d'une prise en charge rapide, permet à l'employeur de respecter son **obligation de sécurité et de protection de la santé de ses agent·es.**

TROUBLES PROFESSIONNELS

- **Dans l'exercice du travail :** une baisse soudaine de concentration, une diminution de l'investissement professionnel, évitement de réunion ou un absentéisme inhabituel et injustifié.
- **Dans le cadre d'une formation (pour les élèves ou stagiaires) :** une chute brutale des résultats scolaires ou professionnels, ainsi qu'un absentéisme répété en formation ou en stage, sans explication apparente.

AUTRES TROUBLES

- **Dépression :** l'apparition de symptômes dépressifs tels qu'un sentiment de tristesse prolongée, une perte d'intérêt ou d'énergie.
- **Agressivité :** un comportement agressif envers soi-même (automutilation, comportements autodestructeurs) ou envers les autres.
- **Changements d'humeur ou de comportement :** des sautes d'humeur soudaines, un changement radical de caractère ou de comportements quotidiens.
- **Isolement :** la personne se replie sur elle-même, s'isole de son entourage ou évite les interactions sociales.
- **Attitude craintive :** la victime peut adopter une posture de méfiance excessive, être peureuse, rigide ou garder le silence face aux situations qui la mettent mal à l'aise.
- **Atteinte à l'image corporelle et à l'estime de soi :** la victime peut exprimer un mal-être concernant son apparence physique ou montrer des signes d'une baisse de confiance en elle.

Organisation d'un entretien entre victime ou témoin et manager

Les 4 caractéristiques fondamentales des entretiens sont **le respect, la bienveillance, l'écoute active** et **la sécurisation.**

Voici un exemple de trame concernant cet entretien avec des éléments clés, à adapter en fonction des personnes et/ou de la situation :

1 Quels sont les évènements dont vous souhaiteriez me faire part ?

Phrases clés : *« Je suis à votre écoute, vous pouvez tout me dire, on va prendre le temps qu'il faut »*
« Vous avez bien fait de m'en parler »,
« Notre administration doit vous protéger »
« Les agissements sexistes et les violences sexuelles sont interdits dans l'administration et punis par la loi »
« Je vous crois »

2 Quand est-ce qu'a eu lieu cet évènement ?

Depuis quand ces évènements ont-ils lieu, pouvez-vous me préciser les dates et le contexte ? »

3 Quelles ont été vos réactions au moment des faits ?

Phrase clé : *« Quoi qu'il se soit passé en amont, rien ne justifie un tel comportement envers vous ou qui que ce soit »*

4 Quelle a été la réaction de l'auteur·e sur le moment ou dans les suites ? Concrètement ?

Phrase clé : *« L'agresseur·se est responsable de ses actes »*

5 Y-a-t-il des témoins de ces agissements ?

6 Y-a-t-il d'autres victimes de cette même personne ?

Phrase clé : *« Notre administration doit tous·tes vous protéger »*

7 En avez-vous parlé à d'autres personnes en interne ou extérieure au CHU ?

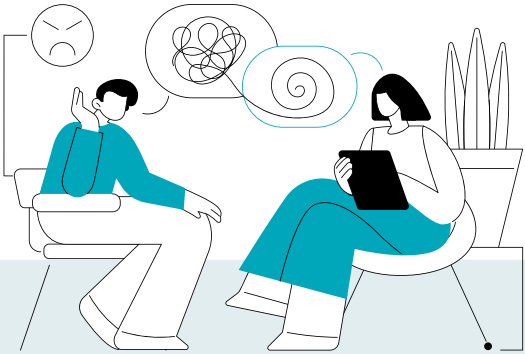
8 Existe-t-il des éléments de preuve (photos, sms, mail, réseaux sociaux...) ?

Phrase clé : *« Ces éléments peuvent être utiles si vous décidez de faire un signalement en interne ou à l'extérieur (plainte...)».*

9 Quel en est l'impact de cet ou ces évènements sur votre vie professionnelle et/ou privée ?

10 De quel accompagnement souhaiteriez-vous bénéficier ?

Phrase clé : *« Vous pouvez être aidé·e par d'autres professionnel·les »*



Quelques préconisations

À FAIRE

- **Se présenter** comme aidant·e « neutre » et assurer la confidentialité des propos.
- **Créer** un climat de confiance, d'écoute et de sécurité qui fera baisser l'angoisse de la victime.
- **S'assurer** de bonnes conditions matérielles de l'entretien (confidentialité du bureau, des échanges, mouchoirs, eau par ex.)
- **Informer** des procédures possibles.
- **Écarter** tout préjugé ou présupposé sur la situation et sur la victime.
- **Déculpabiliser** la victime en lui signifiant qu'aucune attitude de sa part ne justifie une agression.
- **Informer** que l'administration peut l'accompagner dans le cadre de la protection fonctionnelle.
- **Souligner** l'acte de courage que représente la révélation des violences.
- **Écouter et soutenir** la parole de la victime, par des gestes et des propos adaptés (hochement de tête, regards, etc.)
- **Parler** d'un ton calme et rassurant et ne pas avoir de gestes brutaux.
- **Conserver** un ton neutre et professionnel, ne pas victimiser à nouveau la personne.
- **Rappeler** que les actes et les paroles dénoncés sont interdits et punis par la loi et que l'employeur a des obligations.
- **Renseigner** sur les lieux de prise en charge interne et externe à l'administration (remettre, par exemple, une fiche avec toutes les coordonnées).

À NE PAS FAIRE

- **Ne pas banaliser ou minimiser** les faits.
- **Ne pas décourager** la victime à engager des démarches pénales si elle le souhaite.
- **Ne pas contraindre** la victime à engager des actions qu'elle ne souhaite pas (ex : porter plainte).
- **Éviter** les phrases telles que « *à ta place, moi, je...* », « *vous n'aviez qu'à* » qui peuvent être culpabilisantes.
- **Ne pas refuser** l'entretien en la réorientant vers une structure ou un·e autre professionnel·le sans prendre le temps d'écouter.

Articulation entre le code pénal et le statut général de la fonction publique

Les procédures pénales, civiles et disciplinaires sont distinctes et fonctionnent de manière autonome. Cela signifie qu'un employeur public n'est pas tenu d'attendre l'issue d'une procédure pénale pour prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un·e agent·e ou pour protéger la victime. Ainsi, en cas de condamnation pénale, l'administration peut s'appuyer sur les faits établis par une juridiction pour engager une procédure disciplinaire contre l'agent·e concerné·e.

Même en l'absence de condamnation pénale - qu'il s'agisse d'un classement sans suite, d'un non-lieu, d'une relaxe ou d'un acquittement -, l'administration conserve le droit de prononcer des sanctions disciplinaires.

Sur la base des conclusions d'une enquête administrative, l'autorité hiérarchique peut décider d'une sanction si les comportements en question contreviennent au code général de la fonction publique. En d'autres termes, le supérieur hiérarchique peut agir sans attendre le dénouement d'une procédure pénale encore en cours.

L'importance des preuves

Dans les procédures administratives, les preuves jouent un rôle clé. Elles peuvent prendre différentes formes et reposent souvent sur la parole de la victime, renforcée par des indices concordants. Les éléments de preuve peuvent ainsi être :

- **Preuves directes :** messages (SMS, e-mails), photos, ou toute autre communication provenant de l'auteur·e présumé·e des faits, etc.
- **Preuves indirectes :** messages ou écrits de la victime relatant les faits ou exprimant son mal-être (SMS envoyés à des ami·es ou des proches), etc.
- **Témoignages de collègues ou d'autres témoins** décrivant les faits signalés ou les changements observés dans le comportement de la victime (tels que sa manière de s'exprimer, de s'habiller, ou d'interagir avec les autres).

Ces différents types de preuves, même s'ils ne suffisent pas toujours à établir la culpabilité pénale, peuvent néanmoins justifier des mesures disciplinaires au sein de la fonction publique, garantissant ainsi la protection des victimes et le maintien de la discipline professionnelle.

5 Vigilance

Le dispositif de prévention des situations de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

- **Toute personne du CHU** (victime ou témoin) peut se saisir du collège VIGILANCE **par une fiche de signalement** lui permettant de notifier un agissement. Cette fiche est disponible sur l'**intranet** et le **site internet** du CHU de Toulouse.
- **Un numéro de téléphone** dédié et sécurisé est aussi accessible : (05 61 7) **7 82 81**
- **Toute personne peut aussi solliciter directement un tiers** pour une aide supplémentaire. Ce tiers peut être :
  - un·e membre du collège Vigilance,
  - un·e personne en charge de la prévention en interne (service de santé au travail, médiateur ou médiatrice, ...)
  - un personnel d'encadrement
  - un·e représentant·e syndical·e
  - la référente égalité professionnelle
  - un·e Ambassadeur·rice Égalité/Vigilance

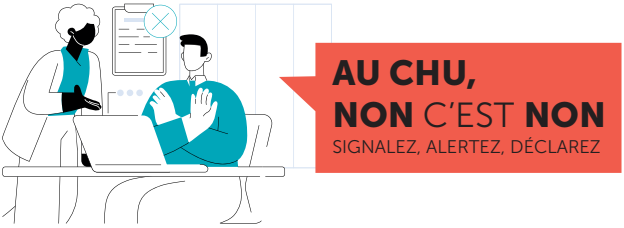
Ce tiers sollicité est chargé d'accompagner la personne dans le dispositif pour un signalement écrit et une prise en compte de la situation.

La fiche de signalement disponible sur **intranet/site internet,** une fois remplie, est alors adressée sur une adresse mail générique pour traitement : **vigilance@chu-toulouse.fr**

Le Collège Vigilance se réunit tous les 15 jours pour analyser les nouveaux signalements et assurer le suivi des situations en cours.

Le collège est composé de membres permanent·es issu·es de différentes entités du CHU (Direction des ressources humaines, Service de santé au travail, Direction des affaires médicales, Commission médicale d'établissement, Direction des soins, Référent·e VIGILANCE) ainsi que de membres non permanent·es selon les situations (représentant·es des étudiant·es, des écoles de formation, des affaires juridiques, etc.).

Son rôle est de **garantir un traitement rigoureux et impartial des signalements.**



Selon la nature et la gravité des faits signalés, le Collège Vigilance peut envisager plusieurs mesures qui peuvent être appliquées individuellement ou cumulativement :

- **Mesures de protection :** dispositifs de protection pour la victime présumée (éloignement de l'auteur·e présumé·e, protection contre les représailles, protection fonctionnelle...).
- **Mesures conservatoires :** suspension temporaire ou ajustement des conditions de travail de l'auteur·e présumé·e.
- **Enquête administrative :** investigation approfondie par des professionnel·les pour clarifier les faits.
- **Orientation vers les autorités compétentes :** selon la nature des actes, orientation vers la police ou la justice.
- **Soutien psychologique, juridique ou social :** assistance pour la victime ou le ou la témoin (consultations psychologiques, aide juridique...).

Le Collège Vigilance assure un suivi jusqu'à la résolution du signalement. Les personnes ayant déposé un signalement sont informées des étapes de l'instruction et des suites données à leur demande.

Procédure :

- **Accusé de réception :** confirmation de la bonne réception du signalement.
- **Information sur les mesures prises :** communication des mesures engagées pour traiter le signalement tout au long de la procédure.

Tout au long du processus, la confidentialité est strictement respectée. L'identité de l'auteur·e du signalement, ainsi que celle des personnes visées, est protégée. De même, les faits rapportés et les documents associés sont traités dans un cadre sécurisé pour éviter toute fuite d'information.

Bases réglementaires :

- Art. L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique ;
- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 80 ;
- Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 prévoyant la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements des actes violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexuels ;
- L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, signé par les employeurs des trois versants de la fonction publique et la majorité des organisations syndicales représentatives ;

6 Les suites d'un signalement

Qu'est-ce que le/la mis·e en cause encourt au sein du CHU ?

En cas de manquement à ses obligations, un·e agent·e (de toute filière) peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les sanctions applicables diffèrent selon le statut du ou de la professionnel·le. Les sanctions les plus sévères ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline.

- **Enquête administrative**
- **Sanction disciplinaire**
- **Signalement au Procureur par un Article 40 :** qui prévoit une obligation de signalement des crimes et délits au procureur
- **Sanction pénale**
- **Sanction ordinale**

Ces mesures pourront s'exercer au titre de la protection fonctionnelle définie par l'Article 134-1 du code général de la fonction publique.

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance dues par l'administration à son agent·e afin de le protéger et de l'assister contre les attaques dont il·elle fait l'objet dans le cadre de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

Comment ça marche ?

La demande de protection fonctionnelle sera faite par écrit à l'attention du Directeur de l'établissement par courrier recommandé avec AR ou remis en mains propres contre signature. L'écrit doit rappeler précisément les faits à l'origine de la demande. La demande écrite pourra le cas échéant être accompagnée de pièces utiles à l'instruction du dossier.
En cas d'acceptation, l'administration adresse une réponse écrite à l'agent·e en lui indiquant les faits pour lesquels elle accorde la protection fonctionnelle et selon quelles modalités.
En cas de silence du CHU pendant deux mois, la demande est considérée comme implicitement rejetée.

Signalement à l'extérieur

Voici les procédures de signalement possibles à l'extérieur que vous pouvez rappeler à la personne concernée.

1. La possibilité de porter plainte

L'agent·e victime peut **porter plainte** à tout moment, indépendamment d'une éventuelle procédure disciplinaire en cours. Le dépôt de plainte est individuel, volontaire et constitue un signalement officiel à la justice. Les forces de l'ordre doivent recevoir la plainte de la personne si elle le demande.

Selon la gravité des faits, la personne a autrement la possibilité de **déposer une main courante** qui est une simple déclaration sans ouverture d'enquête judiciaire, dans le but de laisser une trace ou de constituer des débuts de preuve, sans que la personne confondue n'en soit informée. Cela n'empêchera pas la personne qui dépose la main courante, de porter plainte ultérieurement pour les mêmes faits si elle le souhaite, et dans la limite des délais de prescription prévus par la loi.

2. Où déposer plainte ?

La personne peut déposer plainte dans n'importe quel commissariat ou brigade de gendarmerie, peu importe où l'infraction a eu lieu.

- **En personne :** dans un commissariat ou une gendarmerie
- **Par courrier :** en adressant sa plainte au Procureur de la République

Une fois sur place, le ou la policier·e/gendarme recueille la déclaration de la personne et lui remet un récépissé et l'oriente vers l'Unité Médico Judiciaire si cela est nécessaire, pour un examen médical et/ou psychologique.

À noter : lors du dépôt de plainte, la personne peut indiquer l'adresse du CHU comme lieu de résidence.

NB : Concernant la voie pénale, les délais de prescription, c'est-à-dire le temps dont la personne victime dispose pour déposer plainte après les faits, sont les suivants :

- **20 ans** pour des faits de viol (crime)
- **6 ans** pour des faits d'agressions sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel, etc. (délits)
- **1 an** pour les contraventions

VOS CONTACTS AU CHU

Dispositif de signalement VIGILANCE :
> **Par mail à** *vigilance@chu-toulouse.fr* pour adresser la fiche de signalement
> **Par téléphone : Carla Beninca** (05 61 7) **7 82 81**
> **Cellule juridique de la DRH :**
Rosita DAUMUR (05 61 7) **7 85 10** et Benoit ROUX (05 61 7) **7 86 97**

Sécurité : 20

Service de santé au travail : Secrétariat (05 61 7) **7 21 58**

Psychologues du travail :
Alice REY : (05 61 7) **7 21 58** et **Lorine MOISELET :** (05 61 7) **7 21 58**

Centre de prévention de l'épuisement professionnel des soignants - Centre PEPS : (05 61 7) **7 21 90**

Assistantes sociales du personnel :
Pauline GRESSIER : (05 61 7) **7 25 88** - Hôpital des enfants, Paule de Viguier, PREFMS, La Grave, Hôtel-Dieu, Hôpital Garonne, Le Châpitre, Logipharma, Salies-du-Salat
Florence DUPUY : (05 61 7) **7 21 54** - Purpan (sauf secteurs Mme Gressier) Pierre Paul Riquet, Crèches, Pavillons Purpan, CAMSP, CMP, CMPP, Psychiatrie, URM
Laure MATTEDI : (05 61 3) **2 25 63** - Rangueil, Larrey, IUCT

VOS CONTACTS EXTÉRIEURS

Samu : 15

Police/Gendarmerie : 17

Pompier : 18

Urgence SMS : 114

Numéro Violences Sexuelles : 3919

SPS : Association de soin aux professionnels de santé.
Plateforme d'écoute 7 j/7 et 24 h/24, anonyme et gratuite : 0 805 23 23 36

DSPT : Dispositif de soutien psychologique et traumatique 05 34 39 33 47
Plateforme d'écoute du lundi au vendredi de 9h à 18h, anonyme et gratuite

AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) :
01 45 84 24 24

Ligne d'écoute Viol Femmes Informations : 0800 05 95 95
Plateforme d'écoute du lundi au vendredi de 10h à 19h, anonyme et gratuite

Les CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) :
05 34 31 23 31 - Plateforme d'écoute du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 13h30 à 17h

Ligne d'écoute Femmes Violences Information : 39 19
Plateforme d'écoute 7j/7 et 24h/24, anonyme et gratuite

Le site gouvernemental : www.stop-violences-femmes.gouv.fr

Numéro Discriminations : 39 28
Plateforme d'écoute du lundi au vendredi de 9h à 18h, anonyme et gratuite

CHU TOULOUSE

Conception : Collège Vigilance. Création graphique : Direction de la Communication, Mai 2025. Impression : Centre de Reprographie du CHU de Toulouse. Code : 407740