

**AU CHU,
NON C'EST NON**

SIGNALEZ, ALERTEZ, DÉCLAREZ



Vigilance

Guide de signalement

à destination des agent-es, victimes
ou témoins de violence, harcèlement,
discriminations et agissements sexistes



Vous n'êtes pas seul-e.
Le CHU vous protège.

Vigilance

Ce guide s'inscrit dans le cadre de la rénovation du dispositif de traitement des signalements de situations de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes : VIGILANCE.

Il constitue un outil essentiel pour garantir un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif. Conçu pour accompagner et protéger chaque collaborateur·ice, il offre un cadre clair pour reconnaître, signaler et agir face à ces comportements inappropriés.

Cette démarche reflète l'engagement renouvelé du CHU à promouvoir des valeurs de respect et d'égalité, tout en renforçant les mesures de soutien et de protection pour l'ensemble de ses équipes, usager.e.s, étudiant.e.s, stagiaires et professionnel.les du CHU.

Vous y trouverez des informations pratiques, des contacts utiles, et **des conseils concrets pour contribuer à un cadre professionnel serein.** Ensemble, agissons pour faire du CHU un lieu où le respect et la vigilance sont les piliers du vivre-ensemble.

SOMMAIRE

I • De quoi parle-t-on ?	3
II • Comment signaler au CHU ?	7
III • Quelles suites à un signalement ?	10
IV • Comment signaler à l'extérieur du CHU ?	13
V • Témoin : comment réagir ?	14
Vos contacts	16

I · De quoi parle t-on ?

Les femmes et les hommes peuvent être victimes de violence, harcèlement et discrimination au travail. Les personnes qui commettent ces actes sont les seules responsables. Ces situations sont pour vous sources de stress, de mal-être, d'angoisse et doivent cesser.

Des professionnel·les de confiance sont à votre disposition pour vous écouter, vous conseiller et vous aider dans vos démarches.

Afin de mieux les reconnaître, vous trouverez ci-dessous un **tableau récapitulatif des différents actes** de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes, et les sanctions possibles qui les accompagnent.

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.



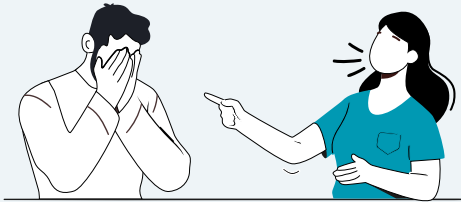
Exemples :

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



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 votre vie privée. 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 dispositif VIGILANCE



1 Signalement

• Téléchargez la fiche

Pour signaler un ou des faits, vous pouvez **remplir une fiche de signalement**, qui est disponible sur l'[intranet](#) et le site [internet](#) du CHU de Toulouse.



Envoi : une fois remplie, la fiche doit être envoyée par email à vigilance@chu-toulouse.fr

• Appelez

Téléphone : (05 61 7)7 82 81, une ligne dédiée et sécurisée

Une tierce personne : pour une aide supplémentaire, il est possible de contacter un membre du collège de Vigilance, la représentante égalité, un médiateur ou une médiatrice, le service de santé au travail ou un-e représentant-e syndical-e, un ambassadeur ou ambassadrice égalité, un-e collègue...



2 Périmètre d'action

Le signalement peut concerner divers types de comportements inappropriés, présentés précédemment :

- **discrimination,**
- **harcèlement moral ou sexuel,**
- **agissements sexistes,**
- **violences sexistes et sexuelles.**

Ces faits peuvent impliquer des **professionnel·les** médicaux·ales, paramédicaux·ales, non-médicaux·ales, stagiaires, ou étudiant·es.

3 Modalités signalement

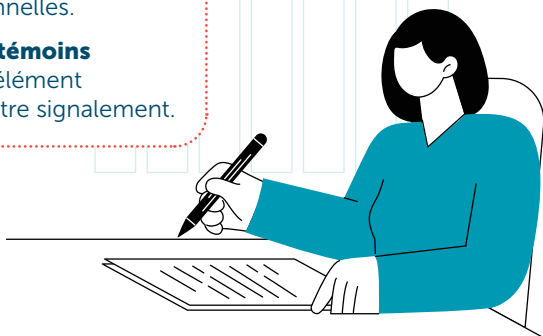
Aide pour remplir la fiche de signalement

CONSEILS PRATIQUES

Soyez précis-e et factuelle : ne formulez pas d'interprétations personnelles.

Incluez les preuves et les témoins disponibles : joignez tout élément pertinent pour renforcer votre signalement.

Télécharger
la fiche



1

Identifiez-vous clairement

Indiquez votre nom, prénom, poste et service, ainsi que le site où vous travaillez.

Cela facilitera le suivi de votre signalement tout en assurant la transparence de la procédure.

2

Identité de la victime

Si vous rédigez le signalement pour une autre personne, assurez-vous d'avoir son consentement explicite.

En l'absence de cet accord, il est impératif de préserver l'anonymat de la victime pour garantir sa confidentialité.

3

Identité de la personne mise en cause

Si l'identité de la personne accusée est connue, indiquez ses nom, prénom, poste et service.

Sinon, fournissez le maximum d'informations permettant de l'identifier.

4



Détails temporels des faits

Indiquez la date, le lieu et l'heure des faits.

Si ces événements se sont déroulés sur une longue période, mentionnez une estimation.

5

Description précise des faits



Soyez aussi factuelle que possible pour décrire les faits, gestes, propos et circonstances :

- **faits exacts** : ce qui s'est passé (gestes, paroles, contexte),
- **démarches entreprises** : signalez si les faits ont été déclarés à une entité externe (police, médecin, association...),
- **évitement** : mentionnez tout comportement modifié pour éviter certains lieux ou personnes,
- **répercussions professionnelles** : indiquez si cela a eu des conséquences sur votre travail,
- **conséquences sur la santé** : notez si votre état de santé a été impacté,
- **signalements similaires** : si d'autres personnes ont fait des signalements similaires ou ont été victimes de faits semblables sans l'avoir déclaré, précisez-le.

6

Rassembler des preuves

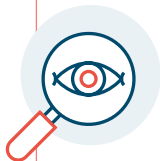


Joignez à votre signalement les éléments de preuve

(emails, SMS, documents, enregistrements, certificats médicaux, etc.) qui pourrait renforcer vos déclarations.

Ces éléments de preuves seront nécessaires dans vos démarches, si vous portez plainte et lors de l'enquête menée par le CHU. Le CHU pourra vous auditionner, ainsi que la personne qui a commis les faits et les témoins.

III. Quelles suites à un signalement ?



1 Analyse des signalements

Le Collège Vigilance se réunit tous les 15 jours pour :

- analyser les nouveaux signalements,
- assurer le suivi des situations en cours.

IMPORTANT

Si, à l'examen de la saisine ou après entretien avec le signalant, la personne chargée du recueil et du suivi du signalement estime que **des mesures urgentes s'imposent, celles-ci sont prises sans délai** par transmission des informations nécessaires aux autorités ou personnes compétentes (DAM, DRH).

Composition du collège :

- **6 membres permanent-es** (Direction des ressources humaines, Direction des affaires médicales, médecine du travail, Commission médicale d'établissement (CME), Direction des soins, Référent-e VIGILANCE),
- **6 membres non permanent-es** selon les besoins (représentants des étudiants, écoles de formation, etc.).



2 Actions possibles à la suite du signalement

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 professionnelles pour clarifier les faits.
- **Orientation vers les autorités** : selon la nature des actes, orientation vers la police ou la justice.

• **Soutien psychologique, juridique ou social** : assistance pour la victime ou le témoin (consultations psychologiques, aide juridique...).

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

En résumé

Les conséquences éventuelles des faits pour l'auteur.e présumé.e :

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



3 Suivi du signalement

Le collège Vigilance assure un suivi jusqu'à la résolution du signalement :

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



4 Confidentialité

La confidentialité est strictement respectée tout au long de la procédure :

- **Protection des identités** : l'identité de l'auteur-e du signalement et des personnes visées est protégée.
- **Sécurité des informations** : les faits rapportés et documents associés sont traités de manière sécurisée et confidentielle pour prévenir toute fuite d'information.

IV · Comment signaler à l'extérieur du CHU ?



1 Prendre la décision de porter plainte

Vous pouvez 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 votre plainte si vous le demandez.

2 Où déposer plainte ?

Vous pouvez 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** : adressez votre plainte au Procureur de la République.

À noter : lors du dépôt de plainte, vous pouvez 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 vous disposez 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 sexuel, etc. (délits)

Si vous êtes témoin de violence, harcèlement ou discrimination au travail, vous pouvez soutenir la victime et témoigner lors des différents moments de la procédure.

Sauf en cas d'urgence ou de vulnérabilité particulière de la victime, il est important d'agir en informant la victime, si possible avec son accord et en respectant sa volonté et en préservant son anonymat, si elle le souhaite.

1. Trouver des renseignements

En tant que témoin, pour savoir comment aider la victime, vous pouvez vous tourner vers des professionnel·les sur votre lieu de travail ou vers des associations spécialisées, en préservant la confidentialité concernant la victime.

2. Proposer son aide à la victime

N'hésitez pas à en parler à la victime et à lui proposer votre aide. Vous pouvez rappeler à la victime que ce qu'elle a subi est interdit et puni par la loi, que la personne qui a commis les faits est la seule responsable et que vous pouvez l'aider dans ses démarches et lui donner des contacts utiles.

3. Témoigner

Vous pouvez proposer à la victime de témoigner lors des différents moments de la procédure. Vous pouvez rédiger un témoignage à la victime et lui en remettre une copie, même si elle ne s'en sert pas immédiatement. Votre témoignage doit comporter le lieu, la date, les circonstances ainsi que les personnes présentes. Des preuves directes (messages, SMS, etc.) et des preuves indirectes (SMS où la victime dit son mal-être) peuvent être jointes.

4. Signaler

S'il est nécessaire de faire un signalement des violences dont vous êtes témoin, il est important de le faire en informant au préalable la victime, et si possible en accord avec elle. **Vous pouvez saisir :**

- Un responsable hiérarchique
- Le dispositif Vigilance

Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard des victimes et des témoins qui ont fait un recours auprès d'un supérieur hiérarchique suite aux violences (Art. 6 ter et art. 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

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 Chapitre, Logipharma, Salies-du-Salat

Florence DUPUY : (05 61 7) **7 21 54** - Purpan (sauf secteurs M^{me} 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 7j/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