

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

Vous êtes victime ou témoin de ces actes ?

SIGNALEZ LES SITUATIONS

Étape 1

DECLARATION DE SIGNALEMENT

Signalez une situation vous concernant ou dont vous êtes témoin par mail, par courrier ou de vive voix :

- Soit à votre hiérarchie (agent chef, chef de service, secrétaire général adjoint ou secrétaire général, directeur) ;
- Soit au Bureau de Prévention des Risques Professionnels (BPRP) de Paris Musées ;
- Soit à votre relais de prévention ;
- Soit à la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales (DRHRS).

Dans tous les cas, vous devez utiliser le **formulaire de signalement** prévu à cet effet disponible sur l'intranet dans la rubrique dédiée au signalement, ou dans votre musée. **Ce formulaire permet de vous identifier** et/ou d'identifier la victime et de renseigner les faits de manière officielle.

Ce formulaire doit nécessairement être rempli pour que la procédure soit déclenchée. Il constitue la première étape formelle qui permet à votre hiérarchie de prendre des mesures pour traiter la situation.

Le service contacté accuse réception de votre signalement sans délai et vous oriente vers les services et professionnels compétents en interne et en externe pour traiter la situation signalée.

Étape 2

ACCOMPAGNEMENT ET PROTECTION

Un accompagnement psychologique est mis à votre disposition par le Service d'Accueil et de Médiation (SAM). Le numéro de la cellule d'écoute du SAM est le 01 42 76 88 00. Cet accueil téléphonique constitue un point d'information et d'orientation. Un rendez-vous peut vous être proposé vers l'un.e des professionnel·les du SAM. La cellule d'écoute est joignable du lundi au vendredi, de 9h à 18h.

Un accompagnement de la part de votre secrétaire général ou directeur pour déposer une main courante ou porter plainte au commissariat est également possible.

Des mesures de protection adéquates sont mises en place par votre hiérarchie et la DRHRS. Ces mesures destinées à éviter les contacts peuvent être notamment : une décision d'injonction notifiée à le ou les agents visés par le signalement de ne pas entrer en contact avec la victime présumée; des mesures d'affectation adaptées au sein du musée le cas échéant ou de modification de la planification des agents visés par le signalement ; une suspension de fonctions pour le ou les agents visés par le signalement; etc.

Étape 3

TRAITEMENT DES SITUATIONS

Une enquête interne est ouverte. Dans ce cadre, vous êtes reçu.e par le service interne compétent. À cette occasion votre témoignage est retranscrit sous forme écrite. Le cas échéant, les témoins sont également reçus. Le ou les agents visés par le signalement sont également reçus. À l'issue de l'enquête, un rapport est transmis à la DRHRS.

Une procédure disciplinaire est enclenchée à l'égard des agents visés par le signalement en cas de faits avérés. Toute faute commise par un agent public dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

La protection fonctionnelle peut être accordée selon la situation, notamment pour la prise en charge des frais d'avocat. La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

Garanties de confidentialité et de neutralité

Dans le cadre du dispositif de signalement, Paris Musées garantit :

- ✓ La confidentialité des données recueillies ;
- ✓ La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- ✓ L'impartialité et l'indépendance des agents et personnes chargés de la mise en œuvre du dispositif de signalement ;
- ✓ L'accompagnement de l'auteur du signalement pendant toute la durée du processus ;
- ✓ Un traitement opérationnel jusqu'à résolution de la situation.

Comment se définissent les différents harcèlements et les agissements sexistes ?

Les **agissements sexistes** sont définis 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.

Le **harcèlement discriminatoire** se définit comme tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Quels sont les critères ou motifs prohibés par la loi ?

L'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité, résultant de la situation économique apparente ou connue de l'auteur de la discrimination, le patronyme, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Le **harcèlement moral** peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Le **harcèlement sexuel** peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle. Deux types de harcèlement sexuel sont distingués : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

Le premier est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 second consiste en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

Des discriminations, violences, et actes de harcèlement peuvent se produire dans le cadre professionnel.

Comment identifier ces actes ?

Harcèlement moral, discrimination et actes de violence	Agissements sexistes, harcèlement sexuel et outrage sexiste
Critiques incessantes, sarcasmes répétés, brimades humiliations, incivilités.	Chantage ou menaces sexuels avec pression grave (cas même isolé).
Remarques ou « blagues » liées à un motif prohibé par la loi.	Intention à caractère sexuel, suggérée ou exprimée, réelle ou non.
Propos diffamatoires, insultes, menaces.	Toute demande destinée à assouvir un fantasme d'ordre sexuel ou provoquer/accroître le désir (exemples :se dévêtir, demander des caresses ou des baisers, demander de prendre une position suggestive).
« Mise au placard », conditions de travail dégradantes.	Tout acte sexuel ou tentative d'acte sexuel sans consentement.
Refus de toute communication, mise à l'écart du collectif.	Propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés.
Privation de travail ou charge excessive volontairement donnée de façon abusive.	Absence de consentement de la victime. Il n'a pas besoin d'être exprimé de façon explicite : il peut prendre la forme d'un silence.
Tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions sciemment données.	Tout propos ou comportement à connotation sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant.
Traitement moins favorable accordé à une personne, fondé sur un critère prohibé par la loi (genre, orientation sexuelle, âge, handicap, couleur de peau, origines...).	Remarques répétées ou « blagues » dégradantes faites en fonction du genre de la personne.
Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité envers les individus, sur leur personne ou leurs biens, volontairement ou involontairement.	Agression sexuelle par utilisation de la force, de la violence, de la contrainte, la menace ou de la surprise (exemples: baiser volé, tape sur les fesses).
Violences physiques impliquant une blessure physique pour la victime.	