

Compte-rendu de la formation "VSS pour manager", 11 juin 2024

- formation dispensée par le groupe Egae. Propose formations, accompagnement stratégique VSS (enquêtes...), a créé le site experts.
- Différents types de violences:
 - pyramide des violences sexistes et sexuelles (VSS): les faits les plus "graves" sont heureusement les moins fréquents: plus on agit sur la base, plus on limite les risques de choses graves.
 - quelques définitions:
 - agissement sexiste (relève du code du travail): agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou **effet** une atteinte à la dignité, un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant. Effet -> même si pas intentionnel.
 - outrage sexiste (relève du code pénal).
 - agissements discriminatoires.
 - agression sexuelle
 - harcèlement sexuel
 - Harcèlement moral. Idem, ce qui compte c'est l'objet ou l'effet -> ça n'est pas forcément intentionnel.
 - Attention, différence entre **conflits et violences**. Médiation conseillée seulement si conflit ou difficultés relationnelles, mais pas si violence= situation déséquilibrée. Seul l'auteur peut arrêter la violence.
- comment signaler?
 - **dispositif de signalement** obligatoire dans tous les établissements publics, pour tous les types de violence.
 - CNRS: signalement@cnrs.fr
 - SU: portail de signalement: <https://portail-signalement.sorbonne-universite.fr/>
 - pour les doctrant-e-s quelque soit employeur ou discipline: la CNAE: cnaes@enseignementsup.gouv.fr
 - signalement possible à la médecine du travail. Confidentialité -> rarement remonté.
 - registre **RSST**: pb: pas anonyme.
 - Les personnes qui ont une responsabilité hiérarchique ont l'obligation de signaler si ce sont des témoins directs. Idéalement, c'est à la victime elle-même de signaler.
- Responsabilités légales:
 - ex en cas d'agissement sexiste: obligation légale de réagir. Recadrer la personne tenant propos sexiste tout de suite. Puis échanger avec la personne ciblée: est-ce habituel?
 - Article 40 du code pénal: tout fonctionnaire témoin d'un délit doit le signaler au procureur

- Article 412-1 du code du travail: l'employeur doit prendre des mesures pour la santé physique et mentale et la sécurité des employé-e-s.
- vigilance aux signaux d'alerte: dès que qq'1 va mal, discuter.
- Différents types de procédures
 - disciplinaire : si faute professionnelle, gérée par RH ou direction suite à signalement
 - pénale: si plainte ou signalement par article 40.
 - civile: suite à un recours, géré par tribunal administratif
- Délais: Dans le public, action disciplinaire jusqu'à **3 ans après le 1er signalement des faits**. Pas de prescriptions pour enquêtes disciplinaires, mais plus difficiles quand on attend.
- Enquête exploratoire: réalisée souvent par entité externe: ex: groupe Egae.
 - Déroulé:
 - personne mise en cause informée
 - **mesures conservatoires** éventuelles, qui peuvent durer 4 mois
 - pas besoin d'informer le personnel, sauf CDL si signalement vient du CDL
 - entretien avec victimes témoins, entourage
 - Entretien avec personne mise en cause pour garantir qualité de l'enquête et droits de la défense.
 - enquête incombe à **tutelle de la personne mise en cause**.
- Sanctions:
 - Si faits corroborés, l'employeur doit sanctionner. 3 groupes de sanctions selon la gravité des faits.
 - Procédure identique quel que soit le type de violence: VSS, harcèlement moral, détournement de fonds...
- Après enquête et sanction, il faut **reconstruire un collectif de travail**. Ça ne relève plus de la loi, mais de l'organisation informelle du travail.
- Prévention:
 - outils:
 - information sur dispositifs de signalement: ex: affiches
 - plan de formation
 - séminaires, théâtre-forums
 - communication
 - exemplarité
 - conditions de réussite d'une politique de prévention:
 - investissement clair de la direction,
 - pilotage clair (avec calendrier),
 - moyens humains, matériels, financiers.