

DÉFINIR LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET SEXUELS

LES AGISSEMENTS SEXISTES

Tout **comportement d'un individu**, directement ou indirectement **lié au sexe d'une personne**, véhiculant des stéréotypes de genre et ayant pour objet et pour effet de **porter atteinte à la dignité**.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- **toute pression grave, même non répétée**, dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle,
- **tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste répété** portant atteintes à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'AGRESSION SEXUELLE

Tout **contact avec violence, contrainte, menace ou surprise** avec une partie du corps dite « sexuelle ».

LE VIOL

Tout **acte de pénétration sexuelle** (de quelque nature qu'il soit) subi par violence, contrainte, menace ou surprise.

Si vous êtes **concerné.e** par ces deux derniers cas, **une plainte auprès du commissariat ou du Procureur de la République** peut être déposée.

VOS CONTACTS

Paula MARGARIDO

Référente employeur Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
✉ paula.margarido@assurance-maladie.fr
☎ 07 63 85 21 98

Caroline GLASSER

Référente CSE Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
✉ glasser.cgtnord@gmail.com

Frédérique ZAREMBA

Infirmière santé au travail
✉ frederique.zaremba@assurance-maladie.fr
☎ 06 60 85 56 98

Marie-Laure KERCKOVE

Assistante sociale
✉ ml.kerckove@sstrn.com
☎ 03 20 15 80 14

Dr Fatima RAMILI

Médecin du travail
✉ framili@polesantetravail.fr
☎ 03 20 15 80 14

Pros-Consulte

Appel gratuit 24h/24 et 7j/7
☎ 0 805 230 802

Pour consulter
l'intégralité
de la procédure,
flashez ce QR Code >



#TOLÉRANCE 0 À LA CPAM

AGISSEMENTS SEXISTES ET HARCÈLEMENT SEXUEL

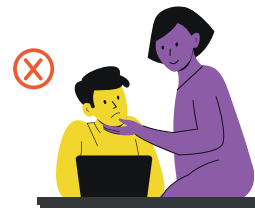
Comprendre la procédure de signalement et de traitement



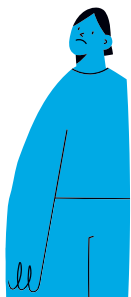
AUCUN.E COLLABORATEUR.RICE NE DOIT SUBIR :



Des propos et/ou **des comportements à connotation sexuelle** ou **sexiste** répétés portant atteinte à sa dignité et/ou **créant une situation hostile**.



Toute forme **de pression grave, même non-répétée**, exercée **dans le but d'obtenir un acte sexuel** au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.



LES AUTEUR.RICE.S DU SIGNALEMENT

- La victime
- Le/les témoin.s
- Les référentes agissements sexistes et sexuels employeur et CSE
- Les managers
- Les collègues
- Toute personne à qui les faits ont été remontés

L'auteur.rice du signalement bénéficie d'une protection dans son emploi et d'une protection contre des poursuites pénales et/ou civiles.

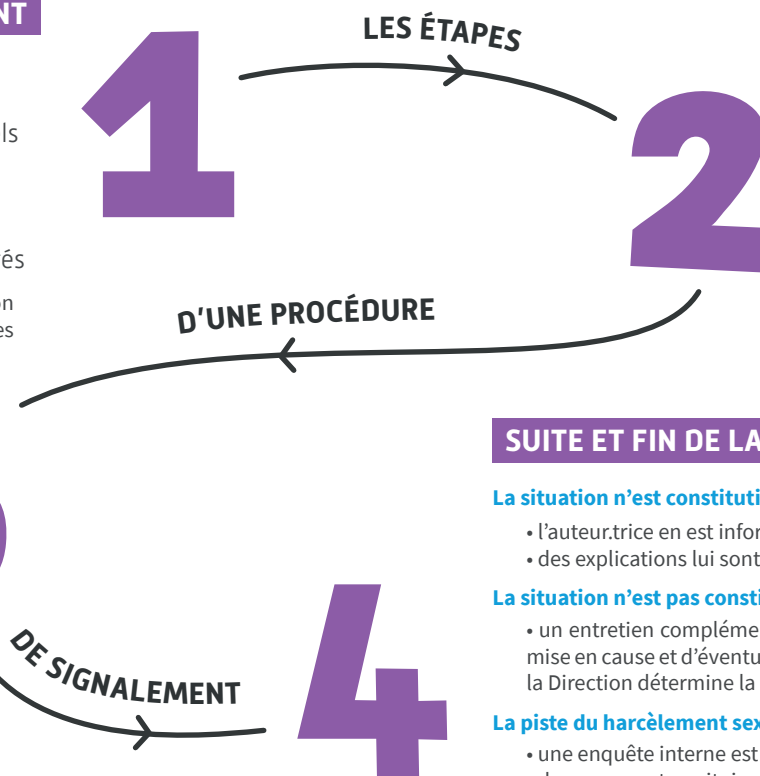
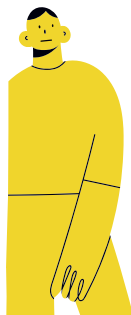
DÈS RÉCEPTION DU SIGNALEMENT

La **personne destinataire en avertit** la référente lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel si celle-ci n'a pas été directement saisie.

La référente lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel accuse réception du signalement et **rappelle la confidentialité de la procédure**.

Un **premier échange est organisé avec l'auteur.rice** du signalement pour préciser les faits. Si l'auteur.rice du signalement n'est pas la victime présumée, un échange est organisée avec la victime pour recueillir sa perception des faits.

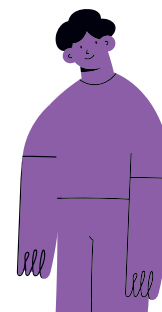
La Direction, la 2^{de} référente harcèlement sexuel et agissement sexiste et la secrétaire du CSE sont informées du signalement.



LES FAÇONS D'EFFECTUER LE SIGNALEMENT

- Entretien oral
- Appel téléphonique ou zoom
- Mail ou courrier

L'auteur.rice du signalement doit fournir **des informations et des éléments concrets**. En cas de doute, contactez vos référentes, votre encadrement ou le service RH. Tout.e salarié.e qui en ressent le besoin est invité.e à s'exprimer auprès de l'interlocuteur.rice de son choix.



SUITE ET FIN DE LA PROCÉDURE

La situation n'est constitutive ni d'un agissement sexiste, ni d'un harcèlement sexuel

- l'auteur.trice en est informé.e lors d'un entretien,
- des explications lui sont transmises concernant la non-caractérisation du signalement

La situation n'est pas constitutive d'un harcèlement sexuel mais d'un agissement sexiste

- un entretien complémentaire est organisé avec la/les victime.s présumée.s, la personne mise en cause et d'éventuels témoins ; Si à l'issue de ces échanges, les faits sont démontrés, la Direction détermine la réponse à apporter.

La piste du harcèlement sexuel ne peut être écartée

- une enquête interne est menée,
- des mesures transitoires peuvent être mises en place pour préserver la victime présumée et le collectif de travail.

À l'issue de l'enquête :

- si le rapport conclut à l'existence de faits constitutifs de harcèlement sexuel, une procédure disciplinaire est engagée par la Direction auprès de l'auteur.rice des faits,
- si le rapport conclut à l'absence de faits constitutifs de harcèlement sexuel, le/la salarié.e ayant dénoncé les faits ne fait pas l'objet de sanction.

Confidentialité, impartialité, proportionnalité et transparence sont les principes qui guident cette procédure.

La CPAM de Lille-Douai veille à protéger l'ensemble de ses salarié.e.s contre toutes les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.