

Guide du SIGNALEMENT

Dispositif de signalement et de traitement des actes de violences physiques, de violences verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes causés par un ou plusieurs professionnels de l'établissement à l'égard d'un autre agent



	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 10/10/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

TABLE DES MATIERES :

La « Cellule SIGNALEMENT » de l'établissement	3
PARTIE 1 : DE QUOI PARLE T - ON ?	4
PARTIE 2 : COMMENT SIGNALER AU CENTRE HOSPITALIER ?	8
PARTIE 3 : QUELLES SUITES A UN SIGNALEMENT ?	12
PARTIE 4 : COMMENT SIGNALER A L'EXTERIEUR DU CENTRE HOSPITALIER ?	16
PARTIE 5 : TEMOIN, COMMENT REAGIR ?	17
VOS CONTACTS AU CENTRE HOSPITALIER	19
VOS CONTACTS EXTERIEURS	20

OBJECTIFS :

- Sensibiliser les professionnels et les étudiants de l'établissement aux différents actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes ;
- Informer les professionnels, victimes ou témoins d'actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexiste, des modalités de fonctionnement du dispositif de signalement de l'établissement ;
- Faciliter la rédaction d'un signalement ;
- Recenser les coordonnées des acteurs ressources internes et externes à l'établissement.

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 10/10/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

La « Cellule SIGNALEMENT » de l'établissement

Ce guide s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de traitement des signalements de situations de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes par les membres de la Cellule SIGNALEMENT du Centre Hospitalier de Saint-Quentin.

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

Cette démarche répond aux objectifs de l'axe 4 du plan d'action égalité professionnelle et diversité de l'établissement. Elle reflète l'engagement continu du Centre Hospitalier à promouvoir des valeurs de respect et d'égalité, tout en renforçant les mesures de soutien et de protection pour l'ensemble des agents, des étudiants et des stagiaires de l'établissement.

Il contient des informations pratiques, des contacts utiles et des conseils concrets pour contribuer à un cadre professionnel serein.

Ensemble, agissons pour faire du Centre Hospitalier de Saint-Quentin un lieu où le respect et la vigilance favorisent le vivre-ensemble.



Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes

Date : 10/10/2025

Rédacteur :

Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »

Version : A

PARTIE 1 : DE QUOI PARLE T - ON ?

Les femmes et les hommes peuvent être victimes de violence, de harcèlement et de 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'anxiété et doivent cesser.

Des professionnels de confiance sont disponibles pour vous écouter, vous conseiller et vous aider dans vos démarches.

Afin de mieux les reconnaître, vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulant les différents actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'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



Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes

Date : 10/10/2025

Rédacteur :

Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »

Version : A



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,
- ...



Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes

Date : 10/10/2025

Rédacteur :

Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »

Version : A



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.



Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes

Date : 10/10/2025

Rédacteur :

Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »

Version : A



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.



	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 10/10/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

PARTIE 2 : COMMENT SIGNALER AU CENTRE HOSPITALIER ?

1- LE SIGNALEMENT

Le **recueil du signalement** est assuré par les référents de la démarche Egalité professionnelle et Diversité. Ils sont tenus de **garantir la confidentialité** des informations, de **respecter les principes de neutralité**, vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes, et **d'impartialité**.

 **Le mode de saisine** par les victimes ou les témoins consiste à :

Télécharger le formulaire de signalement dématérialisé, version « Victime » ou version « Témoin » selon votre situation, présent dans l'onglet intranet dédié à la démarche Egalité professionnelle et Diversité, sur le site internet de l'établissement et au sein de la gestion documentaire sur le logiciel AGEVAL (module « Documents », fichier « Dispositif de signalement » dans la bibliothèque).



Une fois rempli, celui-ci est à adresser par mail à signalement@ch-stquentin.fr.

Le signalant reçoit **un accusé de réception sans délai** de son signalement ainsi que le **guide du signalement** par retour de mail.

- **L'aide d'une tierce personne :**

Il est possible de contacter par téléphone les référents égalité, le psychologue du travail, en qualité de référent harcèlement, les représentants du personnel ou toute autre personne de votre choix afin de vous accompagner dans votre démarche de signalement, si vous le souhaitez.

Vous pouvez également être accompagné tout au long du suivi de votre signalement par la personne de votre choix. Dans ce cas, il est impératif que vous transmettiez à la « Cellule de Signalement » **le formulaire d'attestation de consentement à être accompagné**.

- **En qualité de « Victime »**, si vous joignez un témoignage à votre signalement, il est impératif que vous adressiez à la « Cellule de Signalement » **le formulaire de recueil d'attestation de témoignage** dûment complété par le(s) témoin(s).

 **La Fiche d'Amélioration de la Qualité, une autre modalité de signalement :**

Vous conservez la possibilité de signaler ces faits en remplissant le formulaire de fiche d'amélioration de la qualité sur le logiciel AGEVAL. **De prime abord, un seul signalement**

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 10/10/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

est requis pour éviter les doublons. L'acteur missionné pour le suivi de ce dernier vous conseillera sur les démarches possibles dans un second temps.

2- LE PERIMETRE D'ACTION

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

- **Violences verbales et physiques,**
- **Discrimination,**
- **Harcèlement moral ou sexuel,**
- **Agissements sexistes,**
- **Violences sexistes et sexuelles.**

Ces **faits causés par un ou plusieurs professionnels de l'établissement** peuvent impliquer des professionnels médicaux, paramédicaux, non-médicaux, stagiaires ou étudiants.

⚠ Les **déclarations d'actes d'agression et de violences verbales et/ou physiques entre usagers** ainsi qu'**entre usagers et professionnels de l'établissement** doivent être réalisées sur le logiciel **AGEVAL** en rédigeant une **Fiche d'Amélioration de la Qualité**, en rapport avec la catégorie « Violences et comportement ». Ces faits ne relèvent pas du Dispositif de signalement.

3- COMMENT REMPLIR LE FORMULAIRE DE SIGNALEMENT

✚ Soyez précis et factuel : ne formulez pas d'interprétations personnelles.

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

⚠ *S'il y a un témoin ou une personne avertie, veuillez télécharger et joindre le formulaire de recueil des attestations de témoignages lors de l'envoi par mail de votre formulaire de signalement à la « Cellule SIGNALEMENT ».*



Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes

Date : 10/10/2025

Rédacteur :

Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »

Version : A

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.



Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes

Date : 10/10/2025

Rédacteur :

Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »

Version : A

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.

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 10/10/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

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.

PARTIE 3 : QUELLES SUITES A UN SIGNALEMENT ?

1- L'ANALYSE DU SIGNALEMENT

La « **Cellule SIGNALEMENT** » se réunit régulièrement pour analyser les nouveaux signalements et assurer le suivi des situations en cours.

Si, à l'examen de la saisine ou après entretien avec le signalant, les membres de la « Cellule SIGNALEMENT » estiment que des mesures urgentes s'imposent, celles-ci sont prises sans délai par transmission des informations nécessaires aux autorités ou personnes compétentes.

-  Composition de la « Cellule SIGNALEMENT » : 1 responsable de la Direction des Ressources Humaines, le psychologue du travail, 1 référent juridique, 1 référent Egalité professionnelle et Diversité et, selon les situations, 1 référent médical.

2- LES ACTIONS POSSIBLES A LA SUITE DU SIGNALEMENT

-  **Selon la nature et la gravité des faits signalés**, la « Cellule SIGNALEMENT » peut envisager plusieurs mesures qui peuvent être appliquées individuellement ou cumulativement :

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 10/10/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

- **Les mesures de protection** : dispositifs de protection pour la victime présumée (éloignement de l'auteur présumé, protection contre les représailles, protection fonctionnelle...).
- **Les mesures conservatoires** : suspension temporaire ou ajustement des conditions de travail de l'auteur présumé.
- **L'enquête administrative** : investigation approfondie par des professionnels pour clarifier les faits.
- **L'orientation vers les autorités** : selon la nature des actes, orientation vers la police ou la justice.
- **Le 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 L 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 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 avis de réception ou remis en mains propres contre signature à la responsable des affaires juridiques.

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 en lui indiquant les faits pour lesquels elle accorde la protection fonctionnelle et selon quelles modalités.

En cas de silence du Centre Hospitalier pendant deux mois, la demande est considérée comme implicitement rejetée.

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 10/10/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

En résumé

Les conséquences éventuelles des faits pour l'auteur présumé :

- L'enquête administrative,
- La sanction disciplinaire,
- Le signalement au Procureur de la République par l'Article 40 qui prévoit une obligation de signalement des crimes et délits au procureur,
- La sanction pénale,
- La sanction ordinaire.

Les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, que peut solliciter la « Cellule Signalement » selon les situations, sont les acteurs de :

- Des directions fonctionnelles,
- De la direction générale,
- De la sous-commission dédiée de la Commission Médicale d'Etablissement ...

Les professionnels compétents qui peuvent être sollicités dans le cadre de l'accompagnement et du soutien médico-psychologique des victimes et des témoins sont notamment :

- L'assistante sociale du personnel,
- Le secrétaire de la F3SCT,
- Les médecins référents sur les violences faites aux femmes et les violences conjugales,
- Les représentants des étudiants,
- La référente CGOS – MNH ...

3- LE SUIVI DU SIGNALEMENT

La « Cellule SIGNALEMENT » 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.

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 10/10/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

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

- **Protection des identités** : l'identité de l'auteur 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.

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 10/10/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

PARTIE 4 : COMMENT SIGNALER A L'EXTERIEUR DU CENTRE HOSPITALIER ?



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 Centre Hospitalier comme lieu de résidence.



Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes

Date : 06/06/2025

Rédacteur :

Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »

Version : A

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

PARTIE 5 : TEMOIN, COMMENT REAGIR ?

Si vous êtes témoin de violence, de harcèlement ou de 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 professionnels 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, **en remplissant le formulaire de recueil d'attestation de témoignage**. Vous pouvez également 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

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 06/06/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

(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 de signalement** : dans ce cas, il est nécessaire de remplir le formulaire de signalement spécifique au « témoin ».

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 PERSONELLES :

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 06/06/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

VOS CONTACTS AU CENTRE HOSPITALIER

La « Cellule SIGNALEMENT »

Par mail pour adresser votre signalement à signalement@ch-stquentin.fr

Le psychologue du travail et référent Harcèlement

M. Romain BIGHINATTI

03.23.06.70.21

romain.bighinatti@ch-stquentin.fr

Les référents Egalité professionnelle et Diversité

Mme LINGAT Sandrine

Auxiliaire de puériculture

s.lingat@ch-stquentin.fr

Mme LOEUILLET Margaux

Cadre administrative de pôle - DSIH

03.23.05.58.33

m.loeuillet@ch-stquentin.fr

Mme MOUNEY Lise

Orthophoniste

03.23.06.72.13

l.mouney@ch-stquentin.fr

M POTELET Arnaud

Ouvrier principal

arnaud.potelet@ch-stquentin.fr

Le secrétariat du service de santé au travail

03 23 06 79 04

secretariat.santetravail@ch-stquentin.fr

La responsable des affaires juridiques

Mme Shaan BOUSMAHA

03 23 06 72 69

s.bousmaha@ch-stquentin.fr

	Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes	Date : 06/06/2025
Rédacteur :	Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »	Version : A

L'assistante sociale du personnel

Mme Elodie SARAZIN

03.23.06.75.39

e.sarazin@ch-stquentin.fr

Consultation psychologique à l'unité de victimologie

03.23.06.73.66

upt@ch-stquentin.fr

Unité d'Accueil Mère et Enfant dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales, avec le support du service de médecine légale.
Accessible via les urgences.

VOS CONTACTS EXTERIEURS

SAMU : 15

POMPIER : 18

POLICE / GENDARMERIE : 17

URGENCES SMS : 114

Numéro VIOLENCES SEXUELLES : 3919

Ligne d'écoute Femmes Violences Information

Plateforme d'écoute 7j/7 et 24h/24, anonyme et gratuite

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

Ligne d'écoute Viol Femmes Informations : 0800 05 95 95

Plateforme d'écoute du lundi au vendredi de 10h à 19h, anonyme et gratuite

Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)

01 45 84 24 24

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**

<https://www.asso-sps.fr/>



Guide du SIGNALEMENT des actes de violences physiques et verbales, de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes

Date : 06/06/2025

Rédacteur :

Les membres de la « Cellule SIGNALEMENT »

Version : A

France Victimes : 116 006

Numéro National d'Aide aux victimes
Service et appel gratuits 7jours/7

Numéro Discriminations : 39 28

Plateforme d'écoute du lundi au vendredi de 9h à 18h, anonyme et gratuite

08 VICTIMES

08 842 846 37

Un numéro dédié à toutes les victimes ou les proches de victimes de violence quel que soit le préjudice subi. Les victimes ou les témoins de harcèlement peuvent contacter ce numéro.

www.inavem.org / www.justice.gouv.fr

Antenne de l'Aisne (FR-CIDFF-HDF)

Espace Gisèle Halimi, place des Maraîchers, 02200 Soissons
03 75 00 06 48

Mise en place de nombreuses permanences juridiques sur l'ensemble du territoire de l'Aisne pour favoriser l'accès aux droits. Retrouvez les lieux de permanences sur
<https://hautsdefrance-fr.cidff.info/>

Association départementale d'Aide aux Victimes et de Médiation dans l'Aisne (ADAVEM)

Place du 8 Mai 1945, 02000 Laon
03 23 20 65 61

Mail : contact@francevictimes02.fr

Accueil du lundi au vendredi de 9h à 17h30

Accompagnement juridique et psychologique, accès au droit.

La Maison de l'Égalité et du Droit

Palais de Fervaques (Aile droite),
12 Rue Victor Basch, 02100 Saint-Quentin
03 23 05 04 84

Accueil sur rendez-vous, du lundi au vendredi, de 9h à 12h et de 13h30 à 17h30.

<http://www.saint-quentin.fr/maison-egalite-droit>