

The background features three thick, bright yellow diagonal stripes. One stripe runs from the top-left towards the bottom-right, another from the top-right towards the bottom-left, and a third from the bottom-left towards the top-right, creating a dynamic, geometric pattern.

SIGNALER ET PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

— GUIDE PRATIQUE À L'USAGE DES ÉQUIPES
DU FESTIVAL D'AIX-EN-PROVENCE



Depuis 2020, le Festival d'Aix-en-Provence a développé une politique ambitieuse en faveur de l'égalité et de la diversité, désormais ancrée dans le fonctionnement des équipes, et structurée par un protocole et des dispositifs évalués régulièrement.

L'obtention en 2020 et 2021 des deux labels AFNOR « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » a ainsi permis de reconnaître l'engagement du Festival et la forte mobilisation de ses équipes.

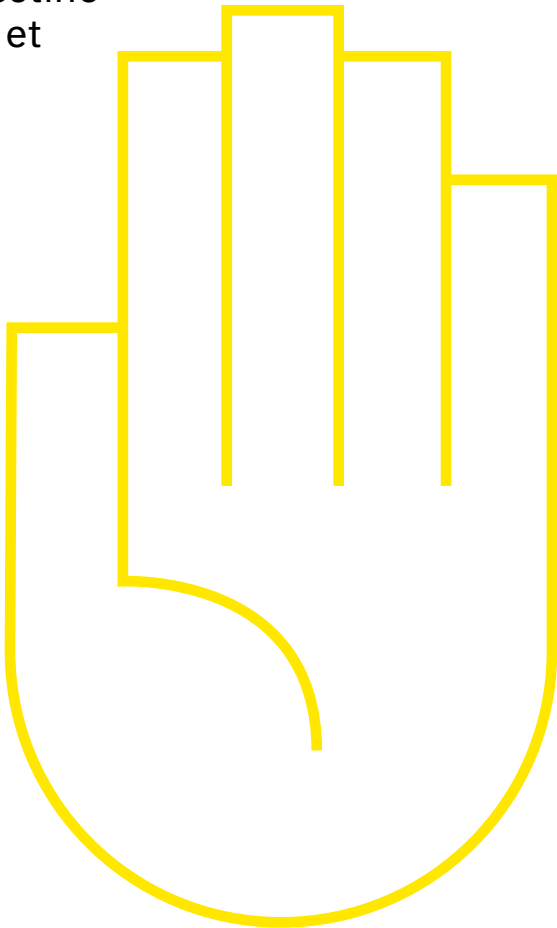
Le présent guide, consacré à la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) et contre les discriminations au travail, est l'aboutissement du travail continu mené par la cellule d'écoute, en dialogue avec les équipes du Festival. Que toutes et tous en soient chaleureusement remerciés.

Outil opérationnel pour aider chacun d'entre nous à identifier et réagir face aux situations de VHSS et de discriminations au travail, ce guide s'adresse aux victimes et/ou témoins, afin de leur donner les clés indispensables pour s'orienter dans le protocole mis en place au Festival.

Ce guide, représentatif d'une politique de ressources humaines qui se veut juste et respectueuse, est destiné à l'ensemble du personnel, mais aussi aux artistes et prestataires travaillant auprès de nous.

N'hésitez pas à le partager.

STÉPHANIE DEPORCQ
Administratrice déléguée



SOMMAIRE

FAIRE FACE	4
— De quoi parle-t-on ?	4
— Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de prévention ?	6
— Comment réagir si l'on est victime ?	6
— Comment réagir si l'on est témoin ?	7
VERS QUI SE TOURNER ?	8
— Les acteurs et actrices internes	8
— Les ressources externes	9
QUELLE EST LA PROCÉDURE ACTIVÉE À LA SUITE D'UN SIGNALEMENT ?	10
— Alerte reçue et gérée par les référentes	10
— L'action de l'employeur	10
— Rapport de l'enquête	11
— Les voies de recours	11

— DE QUOI PARLE-T-ON ?

VIOLENCES ET HARCÈLEMENT SEXUEL. LES ET SEXISTES (« VHSS »)

> COMMENT DIFFÉRENCIER LA SÉDUCTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

La différence tient dans la nature de la relation engagée (rapport égalitaire ou non) et dans l'existence d'un consentement. Dans un rapport de séduction, le ressenti est positif et le consentement de chacune des personnes impliquées dans la relation est respecté. Si vous vous sentez humilié.e et que la relation n'est plus égalitaire, vous n'êtes plus dans un rapport de séduction, mais dans un rapport de pouvoir dans lequel l'autre cherche à dominer en niant votre consentement.

> HARCÈLEMENT SEXUEL

Aucun ni aucune salarié.e ne doit subir des faits¹ :

1° Soit de harcèlement sexuel, 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** ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant 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.

Harcèlement sexuel environnemental :

« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental [...] où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables »²

Le harcèlement sexuel est un délit punissable d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Il peut donner lieu à un licenciement pour faute grave.

> COMMENT DIFFÉRENCIER L'AGISSEMENT SEXISTE DE L'HUMOUR ?

L'humour induit un certain respect de l'autre, il s'exerce dans le cadre d'un rapport d'égalité et de réciprocité entre deux personnes. Une personne faisant preuve d'humour prend en compte l'effet que ses propos produisent sur vous. À l'inverse, un agissement dit sexiste génère du malaise ou de l'agacement. **« Il s'agit d'un agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant »**³.

> SEXISME ?

Le sexisme repose souvent sur des **stéréotypes** et prend la forme de manifestations très diverses : blagues/remarques graveleuses, fausse séduction, comportements plaçant les victimes dans une position d'infériorité en dénigrant leurs capacités, leur apparence. Le sexisme peut s'appliquer à des femmes mais aussi à des hommes qui sont **attaqués sur leur apparence/comportements parce qu'ils ne correspondent pas aux représentations stéréotypées, machistes**. Une ambiance sexiste au travail est un terreau favorable au développement de situations de harcèlement sexuel.

La personne à l'origine de tels agissements peut encourir une contravention pouvant aller jusqu'à 1500€.



DISCRIMINATIONS

La loi distingue deux types de discrimination : **la discrimination directe et la discrimination indirecte.**

> LA DISCRIMINATION DIRECTE

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est **traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, et ce en raison d'un motif prohibé**. Dans le cadre du travail, des discriminations directes peuvent avoir lieu dans des situations aussi diverses que l'accès à l'emploi pour un candidat (lors du recrutement), ou l'exercice de son emploi pour un salarié.

Il existe **26 critères répertoriés¹ et prohibés de discrimination** :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| — L'origine | — La particulière vulnérabilité |
| — L'âge | — La nationalité |
| — La prétendue race | — Le patronyme |
| — La religion | — L'état de santé |
| — L'ethnie | — Le lieu de résidence |
| — L'apparence physique | — La situation familiale |
| — Les mœurs | — Le handicap |
| — L'état de grossesse | — La domiciliation bancaire |
| — Les activités syndicales | — Les opinions politiques |
| — Le sexe | — Les opinions philosophiques |
| — L'identité de genre | — L'état de dépendance |
| — Les caractéristiques génétiques | — Le fait d'être un lanceur d'alerte |
| — L'orientation sexuelle | |
| — La capacité à parler une autre langue que le français | |

Exemple : écarter la candidature à un poste d'une personne en raison de son origine supposée ; refuser une promotion à un salarié ou une salariée en raison de son congé maternité ou paternité.

> LA DISCRIMINATION INDIRECTE

« La situation dans laquelle **une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés.** »

Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Exemple : ne verser des primes qu'aux personnes exerçant à temps plein. Il s'agit d'une situation de discrimination indirecte si la majorité des personnes exerçant à temps partiel, dans l'entreprise en question, relève d'une catégorie liée à un critère discriminant (âge, sexe, activité syndicale, situation familiale par exemple).

> LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

D'après la loi, le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et 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** ». Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

3 éléments doivent être réunis pour caractériser le harcèlement discriminatoire au travail :
— un agissement à l'encontre d'une personne salariée ou candidate
— lié à un motif prohibé par la loi (cf. encadré de gauche)
— qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité, ou de dégrader l'environnement de travail

Le harcèlement discriminatoire doit rassembler ces 3 critères spécifiques pour être qualifié comme tel (un stress professionnel ou un différend entre un salarié et son chef de service pour des motifs professionnels ne peuvent être qualifiés de harcèlement discriminatoire si les 3 critères ne sont pas réunis).

Exemple 1 : envoi d'un SMS à caractère raciste et présenté comme « une simple blague » par son auteur. Si le propos est délibérément offensant alors il peut être défini comme une injure. L'injure peut être à caractère sexiste, homophobe, raciste ou antisémite par exemple.

Exemple 2 : « ta remarque là, c'est bien un truc de gay »
 À noter : à l'inverse des situations de harcèlement dites « classiques », les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire : un acte unique peut suffire.

¹ Article L1153-1 du Code du travail ² Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017 ³ Article L1142-2-1 du Code du travail

— QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES VHSS ET DES DISCRIMINATIONS ?

L'employeur a une **obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et salariées**⁴.
À ce titre, il doit prévenir les faits de harcèlement sexuel ou de discrimination, réagir rapidement à partir du moment où les faits sont portés à sa connaissance en assurant la protection de la personne concernée et en diligentant une enquête sérieuse et impartiale. Il est

tenu de mettre un terme au harcèlement sexuel ou aux situations de discrimination, et de le sanctionner par une procédure disciplinaire en cas de faits avérés.
Le harcèlement sexuel au travail est considéré comme une faute grave et la personne mise en cause peut être licenciée pour ce motif⁵.

— COMMENT RÉAGIR SI L'ON EST VICTIME ?

✓ **VICTIME**
L'employeur est tenu à une obligation à l'égard du personnel mais également, par exemple, des candidats et candidates externes postulant au Festival.
Ainsi, **les « victimes » peuvent être aussi bien en poste qu'« externes » au Festival.**

✓ **EXPRIMER CLAIREMENT SON REFUS**
Si vous estimez que vos limites ont été franchies ou si vous vous sentez mal à l'aise face à une situation, il est important d'être attentif-ve à votre ressenti et de ne pas vous sentir responsable.
Vous avez le droit de faire savoir ce ressenti et de vous opposer autant que possible aux agissements subis. Il importe de dire « non » explicitement, bien que cette démarche puisse être difficile. Si la personne à l'origine des violences ne modifie pas son comportement, c'est bien qu'elle outre passe votre consentement.

✓ **SOLLICITER DE L'AIDE ET SE PROTÉGER**
Exposez-vous le moins possible, essayez de rencontrer la personne à l'origine des violences seulement dans des lieux publics.
N'hésitez pas à faire appel à un ou une collègue pour qu'il ou elle soit à vos côtés en présence de la personne à l'origine des agissements.
Parlez de ce que vous subissez/avez subi à vos collègues, proches y compris à l'extérieur du Festival.

✓ **COLLECTER LES PREUVES**
Essayez autant que possible de conserver des éléments permettant de constituer un dossier, même si vous ne souhaitez pas engager de procédures à ce stade : conservez l'ensemble des traces, notamment écrites (e-mails, sms, témoignage d'un médecin ou psychologue).

✓ **METTRE PAR ÉCRIT CE QUI S'EST PASSÉ**
Cela peut aider la victime à évaluer ce qu'elle a subi.

• • • • •

• **COMMENT ?**

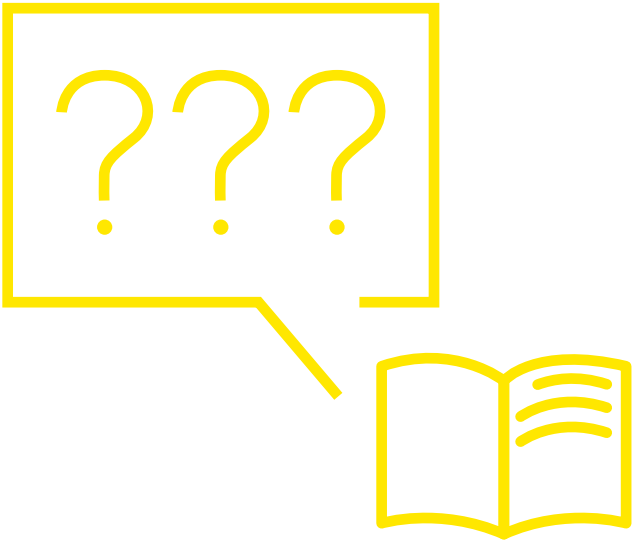
• — Le récit doit être **chronologique, cohérent et contextualisé** : lorsque vous la connaissez, préciser la date de chacun des faits (à défaut, il vaut mieux une période qu'une date dont on n'est pas certain ou certaine) ;

• — Le récit doit **décrire très précisément les faits**, c'est-à-dire retranscrire les paroles et gestes exacts ;

• — Le récit doit **rendre compte des conséquences de ces faits**, notamment sur votre santé ;

• — Le récit doit enfin **restituer l'ensemble des démarches entreprises par vos soins**, formelles ou informelles (échanges avec les proches, certificats ou attestations médicales, preuves écrites...).

• • • • •



— COMMENT RÉAGIR SI L'ON EST TÉMOIN ?

[FAIRE FACE]

Si vous êtes le témoin direct de faits de discrimination ou de VHSS, il convient de **les relayer auprès des personnes de l'entreprise en charge de leur recueil et traitement** (voir ci-après).

En interne, en tant que témoin direct, vous pouvez :

- **informer les référentes** de la cellule d'écoute de la situation et des personnes impliquées ;
- faire **un récit** contextualisé, daté et signé, **des faits dont vous avez été le ou la témoin** et le transmettre à la victime.

Si vous n'êtes pas témoin direct de la situation, mais avez été informé de faits susceptibles de constituer des VHSS ou des discriminations, il est conseillé de ne pas entreprendre de démarche sans l'accord de la victime ou des témoins directs, qui sont à orienter vers la cellule d'écoute.
Lors de vos échanges avec la victime, adoptez une **posture d'écoute et de bienveillance** : en effet, il est souvent difficile de relater et d'expliquer ce qui s'est passé. N'hésitez pas, également, à rappeler la loi pour aider la victime à identifier et à nommer la situation comme une situation de discrimination⁶ ou de VHSS. Cela peut également l'aider à se reconnaître comme victime et ainsi l'engager dans une démarche pro-active.

VERS QUI SE TOURNER ?

Si vous êtes victime de VHSS ou de discriminations, des personnes peuvent vous aider. N'hésitez pas à vous adresser à **une personne de confiance** parmi les acteurs et actrices mentionnés ci-après. Ces personnes sont toutes en mesure de recueillir des signalements et témoignages en matière de VHSS et de discriminations et de vous orienter. Elles doivent respecter vos attentes, notamment en matière d'anonymat. Il vous est possible de vous adresser simultanément ou successivement à elles.

— LES ACTEURS ET ACTRICES INTERNES

> LA CELLULE D'ÉCOUTE

La cellule d'écoute est composée de deux référentes, formées à cette mission, dont le rôle est de :

— Accueillir

Accueillir les signalements : les référentes partagent une feuille de route commune et s'engagent à faire preuve d'écoute, de bienveillance, de neutralité et de confidentialité.

— Informer

Elles informent sur les droits des victimes, les possibilités d'actions à mener et les ressources à mobiliser.

— Orienter

En fonction des attentes ou besoins des victimes, elles orientent vers les relais professionnels en interne ou en externe. Elles accompagnent les démarches engagées.

— Agir

Dans certains cas, elles peuvent agir directement en faveur de la résolution de la situation

CONTACTS

Isabelle Dumont, référente RH
isabelle.dumont@festival-aix.com
06 72 21 04 94

Marie-Laure Stephan, référente CSE
marie-laure.stephan@festival-aix.com
06 72 21 16 04

> RELAIS OPÉRATIONNELS DE LA CELLULE D'ÉCOUTE

Les relais de la cellule d'écoute, présents sur tous les lieux et les équipes du Festival en période d'exploitation, sont formés pour pouvoir relayer les témoignages qui leur parviennent du terrain et les transmettre à la cellule d'écoute. Ils ont un devoir de neutralité et de confidentialité. En aucun cas les relais ne peuvent se substituer à la cellule d'écoute en engageant une quelconque action en dehors de celle-ci.

> BOITE MAIL DÉDIÉE AU SIGNALEMENT D'AGISSEMENTS DISCRIMINATOIRES OU SEXISTES

Le Festival a également ouvert une messagerie pour permettre au personnel de s'exprimer par écrit. Il s'agit d'un dispositif visant à compléter la remontée d'informations ou d'alertes. Cette messagerie est gérée exclusivement par les deux référentes.

CONTACT

celluledecoute@festival-aix.com

> COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

— Accueillir

Les délégués du personnel sont sensibilisés aux thématiques de VHSS et de discriminations, et peuvent accueillir les signalements et vous orienter vers les référentes de la cellule d'écoute.

— Alerter

Dans des cas graves, le CSE peut exercer son droit d'alerte à l'employeur en cas d'atteinte aux droits d'un salarié ou d'une salariée. Il peut solliciter les conseils d'un ou une juriste et mener une enquête en matière de risques psychosociaux et d'atteinte à la santé des personnes.

CONTACT

dp-ce@festival-aix.com

La messagerie du CSE est gérée par l'ensemble des délégués du personnel du Festival.

> PERSONNES DE CONFIANCE DE L'ENTOURAGE PROFESSIONNEL

Les personnes de confiance de l'entourage professionnel n'ont pas de prérogatives spécifiques en matière de VHSS ou de discriminations, mais elles pourront néanmoins vous écouter et vous guider.

— LES RESSOURCES EXTERNES

> LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Une visite auprès de la médecine du travail peut être sollicitée par la victime (visite à son initiative, organisée directement avec le médecin et sans information préalable de l'employeur).

Selon le niveau de gravité de la situation exposée, le médecin du travail peut :

- proposer à la victime un « accompagnement » par des structures ou relais externes ;
- proposer à l'employeur des mesures visant à préserver la santé de la victime ;
- déclarer une inaptitude si le maintien de la salariée ou du salarié à son poste est gravement préjudiciable à sa santé.

CONTACTS

— STP (Pour les sites d'Aix-en-provence et Venelles) :
Dr. SOLER Charles / c.soler@stprovence.fr
Son assistante :
assistante-dr-soler@stprovence.fr / 04 42 91 33 75

— CMB (Pour le site de Paris) Thalie santé :
Dr. RANIO MOLLEDA Maria / 01 49 27 60 36
Son assistante :
Audrey JACQUAT / a.jacquart@thalie-sante.org
01 53 63 10 36

> LES APPUIS EXTERNES

Vous disposez également de la possibilité de recourir à des structures externes, telle que :

— l'Inspection du Travail ou bien le Défenseur des Droits.

CONTACTS

www.antidiscriminations.fr
Téléphone (tchat / sourds et malentendants) :
3928 (prix d'un appel local)
du lundi au vendredi de 9h à 18h

— Audiens - Cellule d'écoute psychologique et juridique pour les professionnel.le.s de la culture

CONTACTS

Téléphone : 01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

[VERS QUI SE TOURNER ?]

> LES ASSOCIATIONS SPÉCIALISÉES

— L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

L'AVFT est spécialisée dans la lutte et la dénonciation des violences sexistes et sexuelles au travail. Elle accompagne les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail et s'attache à ce que les employeurs remplissent leurs obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

CONTACTS

www.avft.org
contact@avft.org

— Le Planning Familial

Le Planning Familial est une association, militante et féministe, qui s'inscrit dans un mouvement d'éducation populaire national. Elle lutte notamment pour l'élimination de la violence sexuelle, et propose des permanences pour la prise en charge de personnes victimes de violences sexistes et sexuelles.

CONTACTS

Antenne aixoise : 04 42 33 56 85
Antenne marseillaise : 04 91 91 09 39
Antenne parisienne : 01 42 60 93 20
www.leplanning13.org

— 39 19 - Numéro d'appel Violences Femme Info

Il s'agit d'un numéro national destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Ce numéro d'écoute national est anonyme. Il est accessible et gratuit.



QUELLE EST LA PROCÉDURE ACTIVÉE À LA SUITE D'UN SIGNALEMENT ?

— ALERTE REÇUE ET GÉRÉE PAR LES RÉFÉRENTES

- Soit une personne de confiance a sollicité les référentes avec votre accord
- Soit vous avez directement sollicité les référentes

> PROCÉDER À UN PREMIER ÉCHANGE AVEC L'UNE DES DEUX RÉFÉRENTES

Les deux référentes prendront le temps de vous **accueillir** et de vous **écouter** à l'occasion d'un entretien physique, téléphonique ou en visio, selon vos préférences. Elles partagent une feuille de route commune et s'engagent à faire preuve d'écoute, de bienveillance, de neutralité et de confidentialité. Elles vous **informeront** des possibilités d'actions à mettre en place et des ressources à mobiliser. Elles peuvent vous informer de vos droits, vous rappeler ce qui est constitutif du harcèlement sexuel, d'un agissement sexiste ou d'une discrimination. Elles

pourront également vous **orienter** vers les relais de professionnel·les internes et externes (voir ci-dessus). Enfin, elles seront à vos côtés pendant vos démarches.

> MENER DES ENTRETIENS COMPLÉMENTAIRES POUR ÉTABLIR LA RÉALITÉ DES FAITS

En fonction des échanges, les référentes pourront **mener des entretiens complémentaires** avec vous, mais également avec la personne mise en cause ainsi qu'avec les responsables hiérarchiques.

> ALERTER LA DIRECTION

En fonction de l'évaluation de la situation, les référentes pourront alerter la direction afin de **prendre les mesures adaptées**.

— L'ACTION DE L'EMPLOYEUR

> APPUI JURIDIQUE ET ENQUÊTE INTERNE

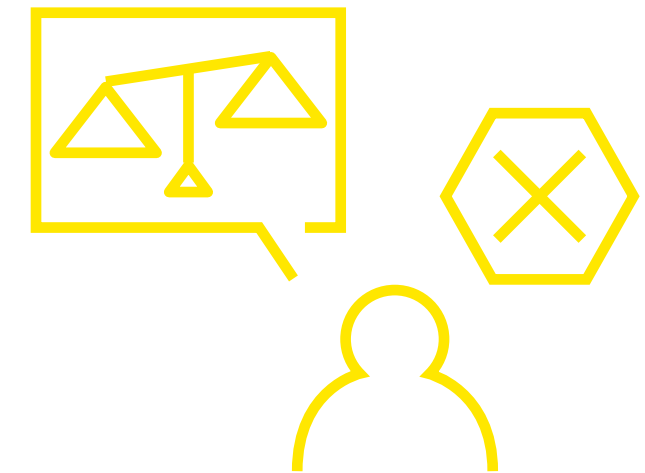
Si les éléments recueillis lors de la pré-enquête laissent penser à des faits pouvant relever d'agissement sexistes ou d'actes discriminants, l'employeur diligente une **enquête interne afin d'établir la réalité des faits**. En amont, la personne à l'origine du signalement et la victime (lorsqu'il ne s'agit pas de la même personne) sont informées des suites données au signalement et des modalités de l'enquête à venir.

> PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Si, à l'issue des entretiens complémentaires ou de l'enquête, il apparaît clairement que la situation est constitutive d'un agissement sexiste ou d'une discrimination, il doit être procédé, au minimum, à un **rappel à l'ordre de son auteur**. Selon la gravité des faits, une sanction disciplinaire peut être envisagée. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'employeur a deux mois pour procéder à la mise en œuvre de sanction, à compter du jour où il a eu connaissance des faits.

> RÉSOLUTIONS DU DYSFONCTIONNEMENT ET PLAN D'ACTIONS

Si, à l'issue des entretiens complémentaires ou de l'enquête, il apparaît que le signalement témoigne d'un dysfonctionnement dans l'organisation ou dans l'environnement de travail, le service Ressources Humaines ou la Direction pourront **engager une réflexion avec les responsables hiérarchiques** afin d'aboutir à un règlement du dysfonctionnement et/ou de mettre en place un plan d'actions.



— RAPPORT DE L'ENQUÊTE

> OPTION 1 - LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL OU D'UNE DISCRIMINATION

- L'employeur doit :
- Sanctionner la personne responsable des faits répréhensibles
 - Accompagner la victime

> OPTION 2 - LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE DISCRIMINATION

- D'une manière générale il convient d'assurer :
- La protection du ou de la salariée à l'origine du signalement
 - La poursuite des relations de travail

— LES VOIES DE RECOURS

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, voici quelques voies de recours :

> VOIES DE RECOURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

— Droit de retrait

Chaque salarié a un droit de retrait (article L4131-1 du Code du travail) en cas de « situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ». Il s'agit pour le ou la salariée d'alerter l'employeur de ce danger tout en se retirant de la situation dangereuse.

— Droit d'Alerte du CSE

Le CSE peut exercer son droit d'alerte à l'employeur en cas d'atteinte aux droits d'un ou d'une salariée. Aussi, l'employeur est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête.

> VOIES DE RECOURS EN JUSTICE

— Agir en justice devant le Conseil de Prud'hommes (CPH)

- la personne mise en cause : l'employeur
- la procédure : dépôt d'une requête au conseil des prudhommes via un [CERFA](#).
- les peines : versement de dommages et intérêts
- délai de prescription : 5 ans à compter de la révélation des faits.
- le CPH n'est pas tenu de suivre la décision prise au pénal (si une action est menée en parallèle au pénal)
- durée de la procédure : +/- 4 ans

— Agir en justice au pénal

- la procédure : dépôt de plainte au commissariat ou gendarmerie ou lettre au procureur.se
- les peines : amendes jusqu'à 30 000€ + 2 à 3 ans d'emprisonnement
- délai de prescription : 6 ans
- durée de la procédure : +/- 4 ans

Informations les démarches :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

