

<p>Procédure de signalement et de traitement des actes de violences sexistes et sexuelles</p>	Réf : GRH 36 b
	5 Pages 1 Annexe

Rédigé le : 21/05/2024	Modifié le : 17/10/2024	Validé le : 18/10/2024	Approuvé le : 19/10/2024
Par le Service des Ressources Humaines	Par Mme Lacarte Stagiaire DRH	Par la Directrice Qualité et Risques Mme PIRRERA	Par la Directrice Mme VERHAEGHE

1. OBJECTIF

Cette procédure a pour objectif la mise en place d'un dispositif afin de recueillir et de traiter les signalements :

- Des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- De témoins de tels agissements.

En aucun cas cette procédure ne se substitue à l'engagement d'une procédure judiciaire.

2. DESTINATAIRES

Cette procédure concerne les situations de violence entre professionnels et s'applique à tout le personnel du Centre Hospitalier Drôme Vivarais.

3. REFERENCES

Code pénal et notamment les articles 222-7, 222-17, 222-33-2, 222-32, 222-33, 225-1 et suivants, l'article 432-7, et les articles R.624-1, R. 625-1.

Code général de la Fonction Publique et notamment les articles L131-2 à L131-4, L132-1 à L132-4 et L133-1 à L133-3.

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

4. DEFINITIONS

Le signalement doit nécessairement porter sur des faits qui sont de nature à constituer des actes :

- De violence ;
- De discrimination ;
- De harcèlement sexuel ;
- D'agissements sexistes ;

Ils peuvent être de nature :

- Physique (coups, gifles, bousculades, attouchements, morsures, etc.) ;
- Psychologique : verbales (insultes, menaces, propos dégradants à l'oral ou à l'écrit) ;
- et/ou non verbal (isolement, regards, gestes, intrusion, etc.).

5. RECUEIL DU SIGNALEMENT

5.1. Qualité du signalant

Outre la condition relative à la nature des faits qu'il signale, le signalant est une personne qui révèle ou signale des faits **en qualité de victime ou témoin**.

Tout membre du personnel peut avoir la qualité de signalant.

5.2. Les conditions de recueil du signalement

Le signalant précise :

- Son identité, ses fonctions, ses coordonnées ;
- Les circonstances dans lesquelles il a eu personnellement connaissance des faits qu'il signale ;
- Tout élément permettant d'échanger avec lui.

Et autant que possible, communique :

- L'identité, les fonctions et les coordonnées de la ou des personnes visées par le signalement,
- Tout fait, information, sous quelque forme que ce soit et sur tout support, de nature à étayer le signalement.

Un signalement même anonyme ou recueilli en dehors des formes décrites ci-dessus est recevable lorsque la gravité des faits mentionnés est établie et que les éléments factuels transmis sont suffisamment détaillés.

5.3. Les modalités de recueil des faits

Le signalement peut être effectué sous différentes formes.

Le signalant peut rédiger un écrit racontant les faits. Il lui est mis à disposition un formulaire de signalement disponible à la rubrique DRH/Formulaires sur l'intranet afin de l'accompagner dans sa démarche.

Pour tout signalement effectué oralement, un compte rendu écrit de l'entretien est effectué par la personne ayant recueilli le signalement. Le signalant atteste formellement l'authenticité de son contenu.

Les faits peuvent être recueillis par l'encadrement, par les représentants syndicaux, par le secrétariat de la Direction des Ressources Humaines ou par toute personne de confiance au sein du CHDV.

Le signalement est transmis au Directeur des Ressources Humaines.

6. TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

Une évaluation préliminaire est réalisée et permet, si besoin, d'échanger avec le signalant et de recueillir des informations ou documents complémentaires.

La personne émettrice du signalement est reçue par le DRH dans les jours suivant la saisine. Un compte rendu, dont l'auteur du signalement atteste formellement la teneur, est établi.

Si l'auteur du signalement est un témoin, la victime présumée est informée de l'existence du signalement et de son contenu. Elle se voit informée sur les dispositifs existant d'appui individuel et sur les modalités, conditions et effets de la protection fonctionnelle prévue aux articles L134-1 à L134-12 du CGFP.

6.1 Mesures urgentes

Si, à l'examen du rapport remis, le DRH estime que des mesures urgentes s'imposent, celles-ci sont prises. Ces mesures peuvent consister en une prise en charge médicale urgente, une saisine des autorités de police ou judiciaire. Elles peuvent également consister en une mesure d'éloignement ou toute mesure permettant de protéger la victime présumée et les témoins, y compris contre les pressions ou les repréailles dont ils pourraient faire l'objet, et de préserver leurs droits.

6.2 Orientation vers les dispositifs d'accompagnement individuel

Dans le cadre de sa prise en charge, l'agent victime se voit proposer un accompagnement psychologique. Il peut en outre bénéficier des dispositifs partenaires de prise en charge et de soutien des professionnels tels que proposés par la MGEN avec un espace d'accueil et d'écoute animé par un(e) psychologue.

Une mise en relation avec le CIDFF de Valence peut être proposée pour un soutien psychologique et une information juridique à destination des femmes victimes de violence.

6.3 Enquête administrative

Une enquête administrative est engagée. Trois personnes sont alors désignées pour piloter cette enquête administrative de manière à respecter les exigences de confidentialité et d'impartialité fondant la confiance nécessaire à son bon déroulement. Elles peuvent entendre toute personne choisie sous réserve de son accord. Dans le respect de la procédure contradictoire, l'auteur désigné est obligatoirement entendu.

La situation signalée est étudiée au regard des éléments suivants :

- Existence d'un agissement ou de plusieurs agissements ;
- Actes ou propos de nature sexuelle ;
- Qualité de la ou des personnes mise(s) en cause ;
- Existence de violences physiques ;
- Injures / Intimidations / menaces ;

- Propos dévalorisants / dégradants ;
- Conséquences avérées ou potentielles sur l'état de santé de l'agent ;
- Conséquences avérées ou potentielles sur la carrière de l'agent.

Un rapport restituant les éléments matériels collectés auprès de l'ensemble des protagonistes est remis au DRH.

7 DECISIONS ET MESURES MISES EN ŒUVRE

Après restitution des conclusions et préconisation, la Direction a la charge de décider et de mettre en œuvre les mesures destinées à y répondre.

7.1 Mesures RH éventuelles

7.1.1 Sanctions

Si le signalement ou l'enquête révèle une faute, une procédure disciplinaire sera engagée.

Concernant les personnel médical et le personnel de direction, le CHDV saisira le Centre National de Gestion en vue de l'engagement d'une procédure disciplinaire.

7.1.2 Suspension

En cas de faute grave, commise dans le cadre du service ou non, l'agent peut être suspendu de ses fonctions à titre temporaire et conservatoire (article 30 de la loi du 13 juillet 1983). Il ne s'agit pas d'une sanction mais d'une mesure de protection du service et, le cas échéant, de l'agent. Le conseil de discipline doit être saisi sans délai pour ouverture d'une procédure disciplinaire.

Concernant les personnels médicaux, chacun de leurs statuts prévoit la possibilité, dans le cadre d'une action disciplinaire, que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire puisse procéder à la suspension du médecin mis en cause.

En cas d'urgence, il est possible de procéder à la suspension d'un personnel médical en vertu des pouvoirs de police du directeur (article L.6143-7 du code de la santé publique) dès lors qu'il y a urgence et danger pour la sécurité des agents.

7.2 Les suites pénales éventuelles prises dans l'intérêt du service

7.2.1 Signalement au procureur de la République

En vertu de l'article 40 du code de procédure pénale, la Directrice Générale, qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

7.2.2 Accompagnement de la victime en cas de dépôt de plainte : la protection fonctionnelle

Le droit à la protection fonctionnelle est rappelé aux agents. Il 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.

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

Dans les suites des conseils juridiques qui auront pu être prodigués au titre de la protection fonctionnelle, les chargés de sécurité ou l'encadrement peuvent accompagner la ou les victimes dans leur dépôt de plainte au commissariat ou auprès du procureur de la République.

La demande de protection fonctionnelle est adressée à la Direction des Ressources Humaines et des Affaires Médicales.

8 GARANTIES ET LIMITES

Le présent dispositif offre des garanties vis-à-vis tant des victimes que des témoins mais également des auteurs présumés des actes et agissements signalés.

L'utilisation abusive du dispositif par un agent l'expose à des sanctions disciplinaires et est susceptible d'engager sa responsabilité civile sur le fondement de l'article 1240 du code civil ainsi que sa responsabilité pénale sur le fondement de l'article 226-10 du code pénal en cas de dénonciation calomnieuse.

Le CHDV garantit, par tout moyen approprié, la stricte confidentialité des informations communiquées dans le cadre du recueil et du traitement du signalement, de sa réception à la clôture du dossier afin notamment d'empêcher que les données confidentielles ne soient endommagées ou divulguées à des tiers non autorisés.

9 ANNEXE 1 : LES INFRACTIONS POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN SIGNALEMENT

Faits	Définition	Type d'infraction/sanctions
<p>Outrage Sexiste</p> <p>Article R. 625-8-3 du code pénal</p>	<p>Fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant - Soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante 	<p>Contravention de 5^e classe</p> <p>1 500€</p>
<p>Injure non publique à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre</p> <p>Article R. 625-8-1 du code pénal</p>	<p>Une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractère « non publique » : absence de tiers - Ou devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts, en présence/absence de la victime 	<p>Contravention de 5^e classe</p> <p>1 500 €</p>
<p>Outrage sexiste aggravé</p> <p>Article 22-33-1-1 du code pénal</p>	<p>Circonstances aggravantes de l'outrage sexiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions - Commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, même supposée, de la victime 	<p>Délit</p> <p>3 750€ ou amende forfaitaire de 300€</p>

<p>Injure publique à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre</p> <p>Article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse</p>	<p>Une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressées à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.</p> <p>Caractère « public » : peut être lu ou entendu par un public</p>	<p>Délit</p> <p>Un an d'emprisonnement 45 000 € d'amende</p>
<p>Harcèlement sexuel</p> <p>Article 22-33 du code pénal</p>	<p>Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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</p>	<p>Délit</p> <p>Deux ans d'emprisonnement 45 000€ d'amende</p>
<p>Agression sexuelle</p> <p>Article 222-22 du code pénal</p>	<p>Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.</p> <p>Également le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.</p>	<p>Délit</p> <p>Cinq ans d'emprisonnement 75 000€</p>
<p>Viol</p> <p>Article 22-23 du code pénal</p>	<p>Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise.</p>	<p>Crime</p> <p>15 ans de réclusion criminelle</p>