

Procédure interne de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Préambule

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a intégré un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** dans le statut général des fonctionnaires, en créant l'article 6 quater A dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le décret 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre.

La présente procédure a pour objectif la mise en place d'un dispositif permettant de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'**atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

Les dispositifs de signalement **ne se substituent pas aux autres moyens d'alerte** à la disposition des agents. Ils sont complémentaires des canaux internes par lesquels l'établissement peut être saisi de situations de violences, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes (encadrement, service DRH, Médecine du travail, assistante de service social, représentants du personnel...)

Actes visés

Les faits, actes, menaces ou préjudices, susceptibles de faire l'objet d'un signalement doivent être d'une **particulière intensité** : la violation doit être grave et manifeste, de même que la menace ou le préjudice doit être grave pour l'intérêt général¹.

La violation de la loi ou du règlement doit être, à la fois susceptible d'entraîner des conséquences graves et, par son caractère manifeste, reposer sur des éléments dont l'existence est difficilement contestable.

L'appréciation de la gravité des faits, actes, menaces et préjudices, incombe en tout premier lieu au lanceur d'alerte, avant de procéder au signalement.

Les violences

Ensemble d'attitude qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui, sur sa personne ou sur ses biens :

- Violences physiques
- Violences verbales (injures, menaces, diffamations, outrages)
- Violences sexistes et sexuelles : atteintes à l'intégrité physique et morales des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité.

Harcèlement

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail² pouvant aboutir à :

- Une atteinte à ses droits et à sa dignité
- Ou une altération de sa santé physique ou mentale
- Ou une menace pour son évolution professionnelle.

¹ Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique - 2017

² Article L133-2 du code de la fonction publique

Discriminations

Une discrimination se caractérise par trois éléments cumulatifs³ :

- Un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre
- Fondée sur au moins un critère prohibé par la loi (âge, état de santé, activité syndicale, origine, genre...)
- Dans un domaine déterminé par la loi (accès à l'emploi, rémunération, carrière...)

Agissements sexistes

« Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »⁴

Ce sont des actes ou des paroles uniques ou répétés :

- Véhiculant des stéréotypes liés au sexe, c'est-à-dire des préjugés et représentations réductrices et généralistes qui essentialisent ce que sont ou ne sont pas les femmes et les hommes ;
- Dégradants, dirigés contre une personne à raison de son sexe qui la rabaisser ou la dénigrent, et ce, même si l'auteur de la remarque avait pour intention d'employer le ton humoristique.⁵

Auteur des signalements (lanceur d'alerte)

Un lanceur d'alerte est « une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit de l'Union Européenne, de la loi ou du règlement.

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance⁶ ».

Dans le cadre de la présente procédure, le signalement peut être effectué par :

- Tous les personnels de l'EPDSAE (fonctionnaires, titulaires, stagiaires, contractuels)
- Les membres représentant du personnel de l'EPDSAE
- Les personnes dont la relation de travail avec l'EPDSAE est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation.
- Les personnes qui se sont portées candidates à un emploi ou un concours au sein de l'EPDSAE, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature
- Les collaborateurs extérieurs et occasionnels (stagiaires, apprentis, vacataires...)
- Les médecins du travail
- Les membres du Conseil d'Administration de l'EPDSAE

Le lanceur d'alerte doit remplir 4 conditions cumulatives pour bénéficier de cette qualification :

- Etre une personne physique
- Avoir obtenu des informations dans le cadre professionnel ou, si les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre professionnel, en avoir eu personnellement connaissance
- Agir de bonne foi en étant dénué de toute intention de nuire
- Agir sans contrepartie financière

Modalité d'alerte

Le signalement peut être adressé :

- Au supérieur hiérarchique direct ou indirect du lanceur d'alerte

³ Article L131-1 et suivant du code de la fonction publique

⁴ Article L.131-3 du Code général de la fonction publique

⁵ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique - novembre 2022

⁶ Article 6 loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

- Au référent des actes de violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VIDIHAS) dont l'adresse électronique est vidihas@epdcae.fr ou par courrier EPDSAE - Référent VIDIHAS - 60, rue Abélard - 59021 LILLE Cedex.

Quelque soit le mode de saisine, le signalement sera porté à la connaissance des référents VIDIHAS de l'EPDSAE qui disposent de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions.

Un des deux référents VIDIHAS constituera le **seul interlocuteur** du lanceur d'alerte.

Le signalement doit obligatoirement prendre la forme d'un écrit (courrier, courriel, formulaire de saisine...). Il doit contenir tous les éléments décrivant les faits, toute information et tout document, sous toute forme ou support permettant d'étayer ce signalement.

L'auteur du signalement doit également indiquer les circonstances dans lesquelles il a eu connaissance des faits.

Lorsque le signalement n'est pas suffisamment étayé pour lui permettre d'en apprécier la recevabilité, le destinataire du signalement peut demander au lanceur d'alerte les éléments complémentaires nécessaires.

Le référent VIDIHAS apprécie la recevabilité du signalement et convoque, le cas échéant, la commission VIDIHAS, dans les 48 heures, si les éléments transmis permettent d'envisager un caractère d'urgence.

La commission peut se réunir en visioconférence.

Le référent VIDIHAS peut demander à l'auteur du signalement la communication de tout élément justifiant le signalement et le fait que celui-ci entrent dans le champ d'application de la présente procédure.

Dans le cas contraire, le signalement ne sera pas traité et son auteur sera informé des raisons pour lesquelles son signalement n'entrent pas dans le champ d'application de la présente procédure.

Le référent VIDIHAS communique au lanceur d'alerte les suites données au signalement.

Traitement du signalement

La commission est composée d'un représentant de la Direction Générale, de la DRH et/ou son adjointe, de la conseillère juridique, du Directeur de pôle concerné et du psychologue du travail.

L'EPDSAE garantit l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers mentionné.

L'accès aux informations du signalement sera interdit aux membres du personnel qui ne sont pas autorisés à en connaître le contenu.

Les informations recueillies ne pourront être communiquées à des tiers que si cette communication est nécessaire pour traiter le signalement et dans le respect des dispositions prévues par la loi.

L'information du signalement sera ainsi transmise sans délai aux personnes ou services mentionnés.

Les données traitées sont destinées exclusivement au référent VIDIHAS et aux membres de la commission réunie, sauf dans le cas où ceux-ci sont tenus de dénoncer aux autorités judiciaires, les faits signalés.

Les membres de la commission :

- Examinent le signalement et les éléments joints
- Formulent des préconisations et/ou des actions
- Orientent les personnes victimes et/ou témoins
- Assure un suivi des mesures mises en œuvre

Les membres de la commission peuvent décider de la suite du traitement, notamment, la mise en œuvre de mesures spécifiques, la mise en demeure des auteurs de mettre fin à leurs actes ou faits signalés, l'ouverture d'une enquête administratives...

Ils peuvent demander, par l'intermédiaire du référent VIDIHAS des éléments complémentaires au lanceur d'alerte et, par l'intermédiaire du Chef de pôle ou son représentant, des éléments complémentaires à toute personne.

Ils peuvent également proposer des mesures ou actions correctives qui semblent nécessaires (caméras sur sites sensibles, démarche de protection ou de renforcement de la sécurité des sites d'accueil...).

D'une manière générale, ils prennent toutes les mesures appropriées pour que, dans les limites de leur compétence, il soit mis fin, dans les meilleurs délais, aux faits signalés.

Lorsque des faits constitutifs de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'un agissement sexiste sont signalés auprès de l'administration, celle-ci doit, dans les délais brefs :

- Faire cesser les faits en prenant toute mesures conservatoires y compris l'éloignement de l'auteur présumé des faits ou, le cas échéant, de la victime
- Orienter la victime présumée vers les acteurs adéquats (référént VIDIHAS, DRH, Médecine du travail...)

Lorsque le signalement ne relève pas de la compétence de l'EPDSAE ou si les membres de la commission estiment qu'il n'est pas possible d'intervenir de façon appropriée, celui-ci est transmis sans délai à l'autorité compétente par un membre de la commission et le référent VIDIHAS en informe l'auteur.

Clôture du signalement

Il sera procédé à la clôture du signalement lorsque :

- Les allégations sont inexactes ou infondées
- Le signalement est devenu sans objet
- Le signalement est irrecevable
- Le référent VIDIHAS estime que le signalement ne semble pas nécessiter de mesures ou de suite particulière
- Les faits ayant fait l'objet d'un signalement ont pris fin
- Les procédures particulières engagées (disciplinaires ou judiciaires) ont pris fin

Garantie de sécurité de de confidentialité

Confidentialité

La stricte confidentialité doit être assurée, notamment concernant l'auteur du signalement, les personnes visées par celui-ci et les informations reçues au cours de la procédure.

Cette confidentialité à l'égard des mises en cause se poursuivra jusqu'à l'ouverture éventuelle d'une enquête. Ces obligations s'imposent à l'ensemble des membres de la commission, à l'auteur du signalement, à toutes les personnes sollicités dans le cadre de la procédure et aux supérieurs hiérarchiques s'ils ont été destinataires de l'alerte.

Protection

Les lanceurs d'alerte, ayant témoigné de bonne foi de faits dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur fonction ou ayant relaté de tels faits, ne peuvent faire l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou de tentative de recourir à ces mesures.

Aucune mesure concernant le recrutement, la carrière, la formation... ne pourra être prise à l'égard d'un agent pour avoir signalé ou divulgué une alerte, de bonne foi, dans le respect de la présente procédure.

La protection cesse en cas d'inexactitude des informations, intention de nuire ou lorsque ce signalement est constitutif d'une infraction pénale (ex : complicité).

Dans ces cas, le lanceur d'alerte est susceptible de faire l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'être poursuivi pour dénonciation calomnieuse ou toute qualification pénale correspondante.

Tout agent public peut bénéficier de la protection fonctionnelle prévues par la réglementation⁷ dans le cas de menaces ou de violences commises à son encontre dans le cadre de ses fonctions si aucune faute personnelle détachable du service ne lui est imputable.

La protection fonctionnelle vise à protéger les agents contre les attaques dont ils peuvent être victimes dans l'exercice de leur fonction (violence, menaces, diffamation...).

Information des agents

L'EPDSAE publiera sur son site Intranet :

- La procédure interne de recueil et de traitement des signalements
- Le formulaire de déclaration des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes
- Les coordonnées du référent VIDIHAS
- Le régime de confidentialité applicables aux signalements

⁷ Article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

FORMULAIRE DE SAISINE DU REFERENT DES ACTES DE VOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTE

L'EPDSAE garantit l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers mentionné.

L'accès aux informations du signalement sera interdit aux membres du personnel qui ne sont pas autorisés à en connaître le contenu.

Les informations recueillies ne pourront être communiquées à des tiers que si cette communication est nécessaire pour traiter le signalement et dans le respect des dispositions prévues par la loi.

Le lanceur d'alerte doit remplir 4 conditions cumulatives pour bénéficier de cette qualification :

- Etre une personne physique
- Avoir obtenu des informations dans le cadre professionnel ou, si les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre professionnel, en avoir eu personnellement connaissance
- Agir de bonne foi en étant dénué de toute intention de nuire
- Agir sans contrepartie financière

Le formulaire peut être adressé :

- Par courrier, sous pli portant la mention « confidentiel » à :
EPDSAE
Référént VIDIHAS
Place Abbé de l'épée Ronchin
- Par mail à : vidihas@epdsae.fr

Coordonnées de l'auteur du signalement

Prénom et nom :

Nom de l'établissement :

Adresse mail :

Téléphone :

J'accepte d'être contacté sur ce numéro aux horaires suivants :

J'ai pris connaissance du fait que tout faux témoignage pourra faire l'objet de mesures disciplinaires et/ou pénales.

Description du signalement

Je suis :

- Victime des faits
- Témoin des faits dont la victime est M/Mme :

Description des faits précise, détaillée et objective et des circonstances qui ont permis d'avoir connaissance des faits:

Démarches accomplies (dépôt de plainte, arrêt de travail, ...)

Témoins éventuels :

Merci de joindre tous documents utiles au signalement (photos, attestations, mails, sms ...)

Partie réservée au référent VIDIHAS :

Reçu le :

Suites à donner :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Demande d'éléments complémentaires | <input type="checkbox"/> Clôture du signalement |
| <input type="checkbox"/> Transmission à la commission VIDIHAS | <input type="checkbox"/> Signalement Procureur |