



Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

1. Objectifs

Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes, et le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes et de traiter les faits signalés.

Il garantit que les signalements recueillis sont instruits par des professionnels de l'écoute formés aux problématiques liées aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Il participe à la promotion des procédures de gestion des ressources humaines qui garantissent l'égalité de traitement et offre un moyen d'action supplémentaire aux victimes qui s'ajoute aux voies existantes : les voies légales (art. 40 du code de procédure pénale, saisine du procureur de la République par la victime, etc.), le recours hiérarchique, le droit de saisine des représentants du personnel ou une réclamation auprès du Défenseur des droits.

Le dispositif ne doit pas être envisagé comme un moyen d'éviter que le litige ne soit exposé à l'extérieur de l'administration et nuise à son image. Il ne peut pas avoir pour objet de contourner les recours civil, administratif, pénal ou une saisine du Défenseur des droits.

2. Les agents concernés

Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes de discriminations, de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles :

- L'ensemble des personnels de la collectivité (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc.) ;
- Les élèves ou étudiants en stage ;
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité ;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois,
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximums.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

En outre, ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

L'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions. En revanche, une utilisation de bonne foi ne peut exposer son auteur à des sanctions, même si les faits ne sont pas par la suite qualifiés juridiquement de discrimination ou de harcèlement.

3. Les acteurs du dispositif

3.1. Les écoutants et un coordonnateur

Les écoutants ont en charge la réception des signalements et de leur suivi. Ils informent les agents sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif.

Le coordonnateur anime le dispositif, coordonne le suivi du traitement des signalements, rend compte auprès du directeur général des services, produit le bilan annuel d'activité du dispositif présenté aux représentants des personnels. Il propose des pistes d'évolution.

Pour garantir le respect de la confidentialité et la neutralité de la procédure de recueil des signalements, le rôle d'écoutant est de facto externalisé auprès de Mme Odile BOUDOT – CEFOR PSY – Parc Industriel de la Plaine de l'Ain - Les Fenières Bt A - 110 Allée des Lilas - 01150 SAINT VULBAS – ceforpsytravail@gmail.com

A défaut de décision contraire, le coordonnateur est un assistant de prévention. Son contact générique est le suivant : assistant-prevention@cc-plainedelain.fr

3.2. Une commission d'instruction

La commission d'instruction examine les faits évoqués afin de déterminer si le signalement relève de son champ de compétence. Elle propose au directeur général des services les suites à donner aux signalements.

Seuls les signalements relevant du périmètre du dispositif et pour lesquels l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime a été recueilli sont examinés par la commission d'instruction.

La commission réunit une équipe pluridisciplinaire de quatre personnes aptes à demander la mise en place de mesures de protection immédiate, le lancement d'une enquête administrative, etc. Cette équipe peut être composée autant que besoin par :

- Le directeur général des services,
- Le directeur des ressources humaines,
- Un médecin, un assistant de prévention, un psychologue du travail,
- Un membre du Comité Social Territorial (CST), issu des représentants du personnel.
- Le coordonnateur du dispositif de traitement ou, en son absence, d'un écoutant.

La commission sera au minimum mixte, c'est-à-dire composée d'au moins un homme et une femme, et lorsque cela est possible, la cellule sera paritaire, c'est-à-dire composée du même nombre de femmes que d'hommes.

On veillera à ce qu'aucun membre de la commission ait un lien direct avec l'affaire instruite.

Les membres de la commission sont soumis aux obligations de confidentialité. A chacune des étapes, la collectivité garantit la stricte confidentialité de la procédure, sa neutralité et son impartialité.

4. Modalités de saisine

Deux types de saisines existent :

- La saisine directe

La saisine directe se fait par l'envoi d'un courrier ou d'un message électronique. Les signalements des victimes sont adressés :

- Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse :
Mme Odile BOUDOT – CEFOR PSY – Parc Industriel de la Plaine de l'Ain - Les Fenières
Bt A - 110 Allée des Lilas - 01150 SAINT VULBAS
- Soit par e-mail à l'adresse : ceforpsytravail@gmail.com
- Soit en laissant un message au 06 30 13 86 51

En cas de congé, Mme Odile BOUDOT accusera réception de la prise de contact et fixera d'un commun accord une date pour le temps d'écoute.

Les signalements anonymes ne sont pas recevables. L'auteur d'un signalement doit fournir les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement, c'est-à-dire principalement ses coordonnées professionnelles et personnelles.

- La saisine indirecte

La saisine du dispositif de signalement peut également être effectuée au nom de la victime présumée par un tiers. Comme pour la saisine directe, les signalements des victimes sont adressés par courrier ou par e-mail. Toutefois, l'examen du signalement ne pourra se poursuivre qu'après contact direct entre un écoutant et la victime présumée, et l'accord de cette dernière.

Le signalement doit comporter :

- Une description brève de la situation qui motive la saisine du dispositif,
- Les coordonnées de son auteur afin qu'il puisse être joint par un écoutant.

L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement (certificats médicaux et

avis de la médecine du travail, attestations de collègues témoins des faits, copie de plaintes ou de mains courantes, mails, SMS, photographies, etc.)

5. Les garanties déontologiques du dispositif

Les acteurs du dispositif de signalement sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Les règles de confidentialité concernent à la fois les agents accueillis et tous les tiers pouvant être concernés.

Les écoutants garantissent la stricte confidentialité des échanges à l'agent qui les a contactés. De ce fait, toute levée d'anonymat dans le cadre de l'instruction d'une situation signalée ne pourra être opérée sans l'accord explicite de la victime sauf en cas de danger grave et imminent.

Les acteurs du dispositif s'engagent à observer et faire observer la plus stricte neutralité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont rapportés. Ils se retirent ponctuellement du dispositif si une relation hiérarchique directe ou personnelle les lie à l'agent qui signale une situation ou à un tiers impliqué.

La protection contre toute mesure de représailles des personnes qui ont relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits de discrimination ou de harcèlement, est prévue par la loi (art. 6 bis et 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Cette interdiction des mesures de rétorsions vise les décisions qui pourraient être prises notamment en matière de recrutement, de titularisation, de formation, de notation, de discipline, de promotion, d'affectation et de mutation suite au signalement de l'agent.

6. Procédure de traitement

6.1. Etape 1 : Réception du signalement

Il est accusé réception du signalement par un message à l'expéditeur mentionnant :

- La date de réception du courrier ou de l'envoi électronique,
- Les coordonnées du coordonnateur du dispositif de traitement, ainsi que son adresse électronique et son numéro de téléphone.

Lorsque la saisine de l'agent est incomplète, les informations manquantes lui seront indiquées par l'écoutant ainsi que le délai fixé pour la réception de celles-ci.

L'écoutant est chargé, si cela s'avère opportun, de rendre anonyme le signalement en vue de sa transmission ultérieure.

6.2. Etape 2 : Recueil du signalement

Chaque auteur de signalement est recontacté dans les meilleurs délais par un écoutant. Cet entretien téléphonique permet :

- De s'assurer auprès de l'auteur du signalement de la compréhension de la situation,
- D'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si l'auteur du signalement est témoin d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexuelle ou sexiste,
- D'informer l'auteur du signalement du fonctionnement du dispositif d'écoute, notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité,
- De recueillir l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.

6.3. Etape 3 : Entretien confidentiel

A l'issue de l'étape 2 et après accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime, l'écoutant propose une date de rendez-vous à l'auteur du signalement.

Cet entretien, en présentiel, par téléphone ou par visioconférence, se déroulera dans un cadre confidentiel.

Il permet :

- De recueillir de façon neutre des informations factuelles et précises permettant de suspecter ou d'écarter l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste,
- D'informer la victime de ses droits,
- D'orienter au besoin la victime vers des dispositifs d'accompagnement,
- De la conseiller sur la constitution de son dossier, notamment sur la nécessité de recueillir des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

L'entretien donne lieu à un compte rendu anonyme, qui est adressé au coordonnateur. L'écoutant garantit la stricte confidentialité des échanges. Il n'a le droit de lever l'identité de l'agent présumé victime qu'à la condition d'un danger immédiat et en ce cas contactera immédiatement le Directeur général des services (DGS), ou en son absence, la Directrice générale adjointe des services.

6.4. Etape 4 : Instruction du signalement

Cette étape a pour objectif de déterminer dans un premier temps si la situation relève du périmètre du dispositif puis, après accord de la victime pour la levée de l'anonymat, de mener une instruction de la situation afin de déterminer les suites à proposer au DGS.

6.4.1. *Appréciation de la situation*

La commission d'instruction apprécie collectivement sur la base du compte-rendu anonyme rédigé par l'écoutant si la situation relève de sa compétence.

6.4.2. *Instruction des suites à donner*

Cette étape nécessite de recueillir l'accord de la victime pour que l'anonymat du signalement soit levé. En effet, conformément aux exigences de la CNIL, le statut de l'anonymat doit être levé pour pouvoir donner une suite pertinente et limiter les mises en cause abusives ou disproportionnées des personnes.

La levée de l'anonymat est demandée à la victime par l'écoutant, qui donne son accord exprès.

La commission d'instruction a toute latitude pour solliciter toute personne ou tout service lui permettant d'apporter un éclairage sur la situation signalée.

Au vu des éléments recueillis, la commission d'instruction détermine collectivement les suites à proposer au DGS (par exemple une enquête interne, médiation, sanction disciplinaire, etc.) et contrôle la mise en œuvre de ses préconisations.

Si les faits de discrimination ou de harcèlement sont établis, des mesures à caractère disciplinaire doivent être prises contre le(s) auteur(s) sans attendre une décision du juge. La sanction doit être proportionnée à la gravité des faits.

La rédaction par le coordonnateur du dispositif d'un rapport d'instruction met fin à la procédure de traitement.

6.5. Information de l'auteur du signalement

Chaque étape de la procédure donne lieu à une information de l'auteur du signalement.

7. La protection des données personnelles

Les données relatives aux signalements sont traitées dans le respect des règles de protection des données personnelles.

Les agents disposent, conformément aux lois en vigueur, d'un droit d'accès à leurs données. Ils peuvent à tout moment rectifier, compléter ou demander la suppression de ces données. Ils sont informés dès la saisine des modalités de recueil, de traitement et de circulation des données.

Les informations recueillies par le dispositif sont traitées et archivées sur un espace de stockage sécurisé. Elles sont conservées 5 ans, délai de prescription applicable aux sanctions pour discrimination.

Les auteurs d'un signalement et toute personne impliquée à une étape de l'instruction ont un droit d'accès et peuvent à tout moment rectifier, compléter ou demander la suppression de

leurs données. Ils sont informés, dès la saisine, des modalités de recueil, de traitement et de circulation de leurs données.

8. Evaluation et suivi du dispositif

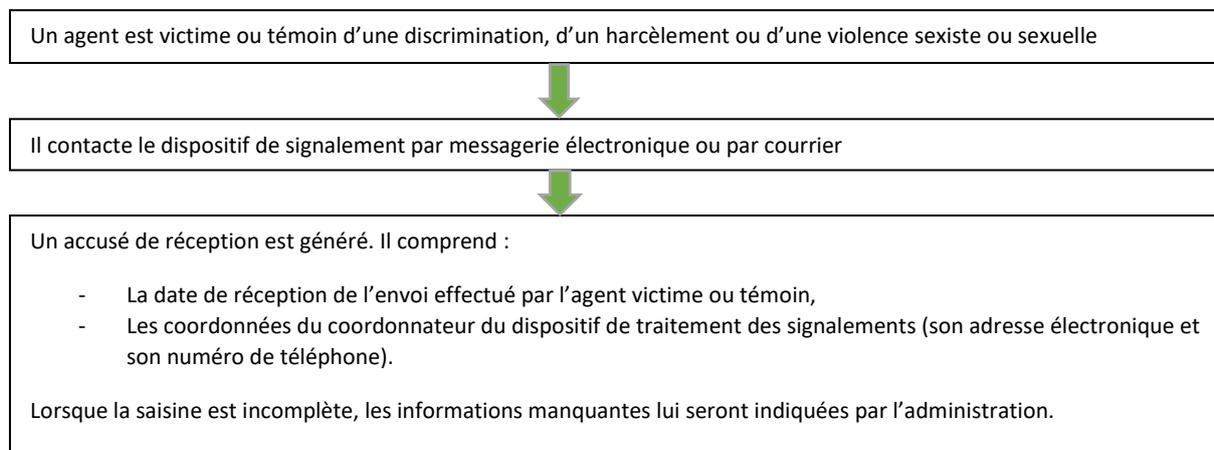
Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif (nature, nombre) et des suites qui y ont été données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) sera présenté au CST.

Ce suivi peut alimenter le plan d'action de la collectivité, afin qu'elle prenne les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes.

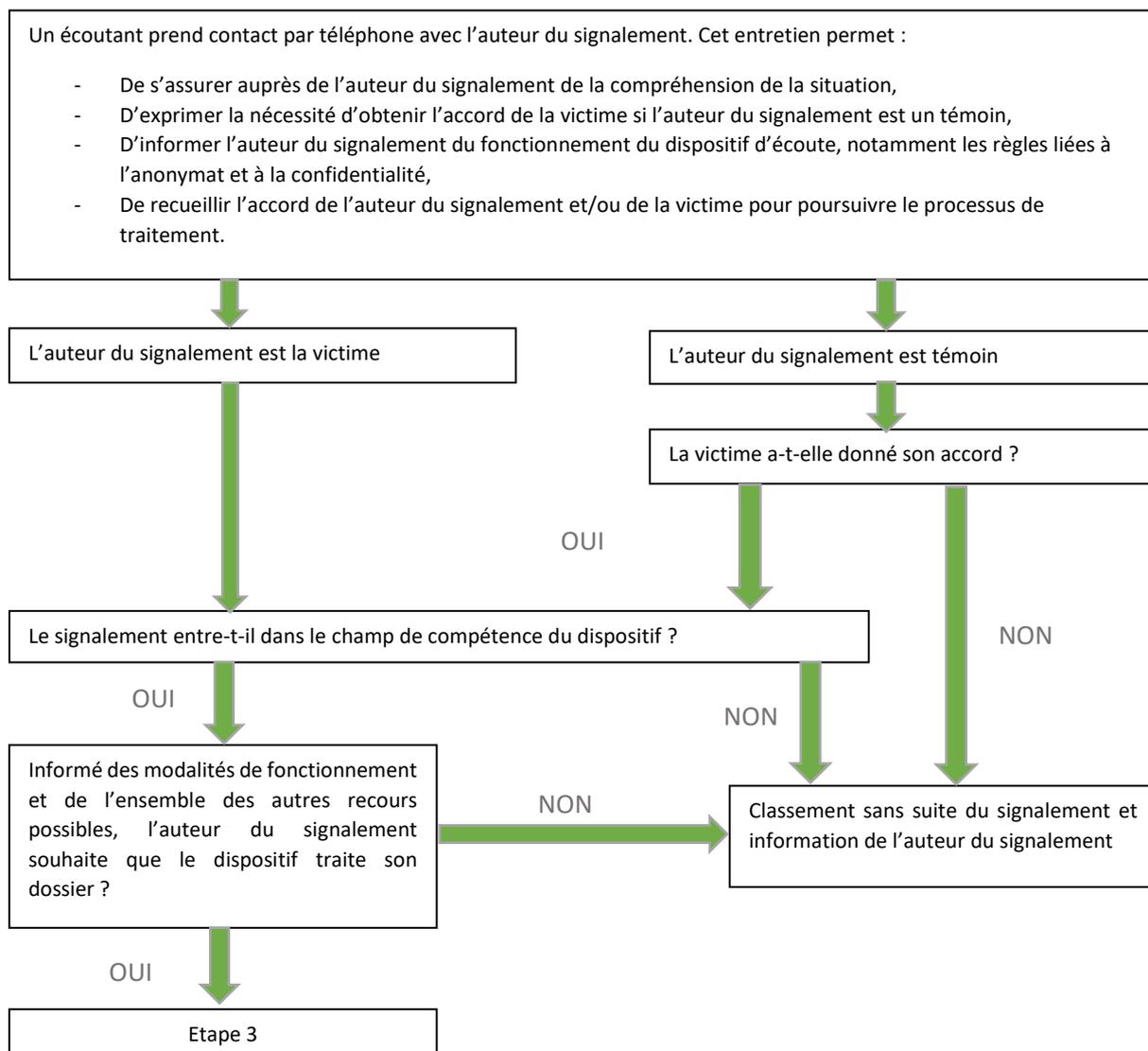
ANNEXE.

SCHEMA EXPLICATIF : LE CIRCUIT D'UN SIGNALEMENT

1. Etape 1 : Réception du signalement



2. Etape 2 : Recueil du signalement



3. Etape 3 : Entretien confidentiel

A l'issue de l'étape 2 et après accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime, l'écouter propose une date de rendez-vous à l'auteur du signalement.

Cet entretien, en présentiel ou par téléphone, se déroulera dans un cadre confidentiel en présence de la victime qui pourra se faire accompagner par un tiers si elle le souhaite. Il permet :

- De recueillir de façon neutre et confidentielle des informations factuelles et précises permettant de suspecter ou d'écarter l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexiste ou sexuelle,
- D'informer la victime de ses droits,
- D'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnement,
- De la conseiller sur la constitution de son dossier, notamment sur la nécessité de recueillir des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

L'entretien donne lieu à un compte rendu anonyme rédigé par l'écouter.

L'auteur du signalement donne son accord pour que la situation soit traitée par la commission d'instruction

Etape 4

Classement sans suite du signalement et information de l'auteur du signalement

4. Etape 4 : Instruction du signalement par la commission d'instruction

La commission apprécie collectivement sur la base du compte-rendu anonyme rédigé par l'écouter si la situation relève de sa compétence.

Le signalement relève du périmètre du dispositif

L'auteur du signalement est informé

L'auteur du signalement donne son accord pour que l'anonymat soit levé afin que l'instruction puisse débuter

Instruction du signalement

La commission détermine collectivement des suites à donner

Information de l'auteur du signalement

L'auteur du signalement est informé

Classement du signalement

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT



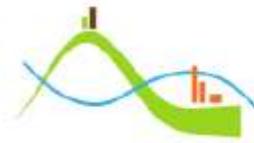
DES ACTES DE VIOLENCE, DE
DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT
ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Qui ?

Par respect de confidentialité et neutralité de la procédure, la CCPA externalise le rôle d'écouter à Odile BOUDOT Psychologue du Travail indépendante - www.ceforpsy.com



Pour qui ?



Communauté de communes de la
Plaine de l'Ain

L'ensemble des personnels de la collectivité (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc.)



Personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité



Candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximums



Agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois

Pourquoi ?

...qui s'estiment victimes de discriminations, de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles.

Comment ?

SIGNALER

Victime / témoin



CeforPsy

ceforpsytravail@gmail.com

06 30 13 86 51

Parc Industriel de la Plaine de l'Ain

Les Fenières Bt A

110 Allée des Lilas

01150 SAINT VULBAS

ÉCOUTER
ANALYSER
INFORMER



Entretien victime & CeforPsy
Anonymat et confidentialité

INSTRUIRE
DÉCIDER

Commission d'instruction



Décision

Si faits avérés > mesures à caractère disciplinaire