

DOCUMENT EXPLICATIF

**Dispositif de signalement et de
traitement des
Discriminations,
des Actes de Violence,
de Harcèlements
et d'Agissements Sexistes
(DAVHAS)**

au Centre Hospitalier Moulins-Yzeure

Table des matières

<i>DISPOSITIF DAVHAS ET SON CADRE RÉGLEMENTAIRE.....</i>	3
1. <i>RECUEIL DU SIGNALEMENT.....</i>	4
a. Cadre légal de la procédure de recueil des signalements	4
i. Champ d'application du signalement	4
ii. Définition juridique des actes relevant du dispositif DAVHAS	4
2. <i>LE SIGNALEMENT.....</i>	5
a. Les conditions de recueil des signalements	5
b. Les modalités de recueil des signalements.....	6
c. Le traitement des signalements	6
3. <i>ORIENTATIONS.....</i>	7
a. Les dispositifs visant à prendre en charge et soutenir les professionnels.....	7
i. La prise en charge par le service de santé au travail (SST)	7
ii. La prise en charge par le Service d'Accueil des Urgences (SAU)	7
iii. La prise en charge administrative	7
iv. Protection fonctionnelle	7
v. Accompagnement de la victime en cas de dépôt de plainte	8
4. <i>GARANTIES.....</i>	8
a. Principes.....	8
b. Confidentialité et conservation des données	8
5. <i>BILAN ANNUEL.....</i>	8

DISPOSITIF DAVHAS ET SON CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le CHMY, en qualité d'employeur, tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses professionnels. L'établissement est notamment vigilant au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses salariés et collaborateurs.

A ce titre, aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle.

Ainsi, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique complétée par un décret du 13 mars 2020 prévoit que les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, ou de témoins de tels agissements, et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le 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, précise le contenu du dispositif de signalement.

Autres références juridiques :

- Article L.135-6 du Code général de la fonction publique dispose que les employeurs publics « mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste, et, de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
- Articles L133-1, L133-2, L133-3 du Code Général de la fonction publique relatif à la protection des agents.
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.



1. RECUEIL DU SIGNALLEMENT

a. Cadre légal de la procédure de recueil des signalements

i. Champ d'application du signalement

Ce dispositif est destiné à traiter toutes les situations relevant du DAVHAS, ayant lieu entre professionnels du CHMY quels que soient leur statut et métier. Les signalements doivent exclusivement concerner des faits se rapportant au Centre Hospitalier de Moulins-Yzeure.

△ Attention : *Dans les cas de signalements concernant des patients ou leur entourage, les réclamations sont adressées et traitées à la direction générale en charge des relations avec les usagers.*

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

Peuvent avoir la qualité de déclarant les professionnels suivants :

- Les agents titulaires ;
- Les stagiaires (stage en vue d'une titularisation) ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les agents contractuels de droit privé ;
- Les personnels des prestataires extérieurs intervenant au sein du CHMY ;
- Les collaborateurs occasionnels y compris les bénévoles, exerçant tout ou partie de leur activité professionnelle au sein du CHMY ;
- Les stagiaires (hors cas du stage en vue d'une titularisation) ;
- Les étudiants.

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

- De discrimination ;
- De violence ;
- De harcèlement (moral et/ou sexuel) ;
- D'agissements sexistes.

△ Attention : *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.*

ii. Définition juridique des actes relevant du dispositif DAVHAS

➤ Discrimination¹

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1[°] et 2[°] de l'article 6-1 de la 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, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

¹ Article 225-1 à 225-4 du code pénal



➤ **Actes de violence²**

- ***Violences physiques***

Il s'agit de violences physiques (coups et blessures) infligées volontairement à une victime. Les violences involontaires sont exclues du dispositif.

- ***Violences verbales***

Il peut s'agir de toutes expressions outrageantes, termes de mépris ou invectives qui ne renferment l'imputation d'aucun fait précis. Il peut aussi s'agir d'une parole, d'un écrit, d'une expression quelconque de la pensée adressée à une personne.

➤ **Harcèlements**

- ***Harcèlement sexuel³***

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- Portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- Ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

- ***Harcèlement moral⁴***

Constitue un harcèlement moral des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale, de compromettre son avenir professionnel.

➤ **Agissements sexistes⁵**

Ils sont définis comme 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.

2. LE SIGNALLEMENT

a. Les conditions de recueil des signalements

L'auteur du signalement (ou « déclarant ») précise :

- Son identité, ses fonctions et ses coordonnées,
- La description des faits et 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, si ces informations ou documents existent :

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

² Articles 222-7 à 222-16-3, articles R624-1 et R625-1 du code pénal ; Article 29 de la loi du 29 juillet 1881 ; Articles 222-17 à 222-18-3 du code pénal.

³ Article 222-33 du code pénal ; Article L 1153-1-1^odu code du travail ; Article L 1153-1-2^odu code du travail.

⁴ Article L.1152-1 du code du travail.

⁵ Article 6bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; Article L.1142-2-1 du code du travail ; Article L 621-1 du code pénal.

Par conséquent, la personne émettant le signalement doit être identifiée pour s'inscrire dans le dispositif ainsi décrit.

b. Les modalités de recueil des signalements

Pour signaler une situation de discrimination, d'actes de violence, de harcèlement ou d'agissements sexistes, les déclarants peuvent se saisir du dispositif via un formulaire de signalement, disponible sur intranet et à transmettre à l'adresse mail : sigalement@ch-moulins-yzeure.fr

Il est important de noter que ce dispositif ne remplace pas les autres voies de signalement ou de saisine, qui restent également accessibles, telles que le supérieur hiérarchique, la direction des ressources humaines (DRH), la direction des affaires médicales (DAM), le service de santé au travail ou encore la F3SCT.

Ainsi, un professionnel qui se considère victime ou témoin des agissements mentionnés précédemment est libre d'utiliser l'une ou l'autre des voies de signalement disponibles.

c. Le traitement des signalements

Dès réception du formulaire de signalement par les membres de la cellule de signalement, un accusé de réception est envoyé à l'auteur du signalement, à l'adresse mail indiquée sur le formulaire. La date indiquée sur l'accusé de réception marque le point de départ du traitement du signalement.

Une prise de contact avec le déclarant sera réalisée, dans les meilleurs délais, par un binôme de la cellule de signalement. L'entretien se déroulera en présentiel afin de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement et procéder à une première analyse de la situation sur la base des éléments recueillis afin de pouvoir orienter la suite de la procédure. A noter qu'un accompagnement est systématiquement proposé vers des professionnels ressources du CHMY et vers les autorités compétentes.

Mesures urgentes :

Si, à l'examen de la saisine ou après entretien avec le déclarant, les deux membres de la cellule estiment que des mesures urgentes s'imposent, celles-ci sont prises sans délai par transmission des informations aux services compétents (cf. procédure dispositif DAVHAS)

Elles peuvent consister en une prise en charge médicale urgente, une mesure d'éloignement ou toute mesure permettant de protéger la victime présumée.

A l'issue de l'entretien physique, le binôme de la cellule de signalement informe des suites de la procédure, et demande l'accord au déclarant pour l'instruction administrative du signalement (cf. procédure dispositif DAVHAS).

Après l'accord du déclarant pour l'instruction administrative du signalement, les membres de la cellule de signalement se réunissent pour analyser la situation et déterminer si elle est constitutive ou non, de faits relevant du dispositif DAVHAS :

- **S'il apparaît clairement que la situation n'est constitutive d'aucuns faits relevant du dispositif DAVHAS** : le binôme de la cellule de signalement informe le déclarant du fait qu'il ne sera pas procédé à une enquête approfondie et des raisons de ce choix. Si l'hypothèse de faits relevant du dispositif DAVHAS a pu être écartée, le signalement peut néanmoins être le signe d'un dysfonctionnement ou d'un mal-être du professionnel. A cet effet, la situation sera partagée au niveau des directeurs fonctionnels concernés afin de proposer des solutions au règlement du différend.

- **Si la piste d'un fait relevant du dispositif DAVHAS ne peut être écartée** : le

binôme de la cellule de signalement mènera des entretiens, recueillera les pièces complémentaires concernant le dossier, afin d'établir un rapport objectivant la réalité des faits, notamment pour apporter un éclairage sur la situation décrite. Les entretiens seront menés avec la plus grande discréetion et les informations dévoilées au cours de ceux-ci resteront strictement confidentielles, en dehors des personnes impliquées et en charge du dossier. L'ensemble des personnes impliquées bénéficiera d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.

Par la suite, le binôme de la cellule de signalement rédigera un compte-rendu détaillé et daté pour chaque entretien, signé par l'ensemble des participants. Un rapport d'enquête sera transmis aux directions concernées afin qu'elles mettent en œuvre leur pouvoir de direction et prennent, à ce titre, les mesures nécessaires.

3. ORIENTATIONS

a. Les dispositifs visant à prendre en charge et soutenir les professionnels

Les dispositifs ci-dessous sont mis à disposition des professionnels du Centre Hospitalier de Moulins-Yzeure et sont proposés avec discernement en fonction de chaque situation. Ils concernent l'ensemble des professionnels, qu'ils s'estiment victimes, témoins ou qu'ils soient mis en cause par un signalement.

i. La prise en charge par le service de santé au travail (SST)

La possibilité de recourir au service de santé au travail est rappelée aux personnes directement concernées par des faits relevant du DAVHAS. Le médecin du travail évalue l'état de santé physique et mentale des agents et les besoins de prise en charge. Il définit éventuellement l'inaptitude ou la restriction d'aptitude au poste de travail et oriente, si besoin, vers des professionnels internes ou externes au Centre Hospitalier de Moulins-Yzeure.

ii. La prise en charge par le Service d'Accueil des Urgences (SAU)

Le professionnel peut recourir au Service d'Accueil des Urgences pour une prise en charge médicale adaptée, mais aussi afin de produire des certificats et des rapports médico-légaux essentiels à toute démarche judiciaire ou administrative (déclaration d'AT...). Par ailleurs, un éventuel recours sera possible vers le service de médecine légale du vivant.

iii. La prise en charge administrative

Elle peut être matérialisée par la déclaration d'un accident de service/du travail. Le professionnel concerné en informe dans les plus brefs délais (ou sous 24 heures s'il n'est ni titulaire, ni titulaire-stagiaire) la DRH, son cadre hiérarchique, la DAM ou son employeur si ce n'est pas le CHMY.

iv. Protection fonctionnelle

Articles L133-2 et L134-5 du Code général de la fonction publique (CGFP) et Article L 6152-4 du Code de la Santé publique (CSP)

L'obligation de protection fonctionnelle des agents s'impose à tout employeur public. : « *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* ».

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents concernés dans le cadre de leurs fonctions recouvre les trois obligations :

- De prévention et de protection: par la mise en place de toute action appropriée permettant d'éviter la réitération des faits ;
- D'assistance juridique : par des conseils juridiques et la prise en charge, par l'intermédiaire d'une convention d'honoraires qui peuvent être plafonnés, des frais liés à une procédure judiciaire contre l'auteur de l'infraction ;
- Favoriser la prise en charge médicale et psychologique
- De réparation : par la réparation du préjudice subi.

La demande de protection fonctionnelle est adressée à la Direction Générale DRH ou DAM qui répond à l'agent dans les meilleurs délais.

v. Accompagnement de la victime en cas de dépôt de plainte

Dans les suites des conseils juridiques qui auront pu être prodigués au titre de la protection fonctionnelle par la Cellule juridique, l'établissement peut accompagner la ou les victimes dans leur dépôt de plainte au commissariat ou auprès du procureur de la République.

4. GARANTIES

a. Principes

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. Ainsi, outre l'écoute bienveillante, le dispositif assure :

- La confidentialité des données recueillies ;
- L'impartialité et la neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- La transparence quant aux différentes étapes de la procédure ;
- Le traitement des signalements.

b. Confidentialité et conservation des données

Le Centre Hospitalier de Moulins-Yzeure 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, conformément à la procédure RGPD en vigueur dans l'établissement.

A noter que, tous les échanges nécessaires au recueil et au traitement du signalement sont effectués par courrier avec la mention « CONFIDENTIEL » ou par tout autre moyen de nature à garantir la confidentialité des informations échangées. Les tiers avec lesquels il est nécessaire de communiquer sont informés du caractère impératif du respect des règles de confidentialité.

5. BILAN ANNUEL

La cellule de signalement mettra à jour le fichier de suivi annuel des signalements qui alimentera la base de données sociales et le RSU. Il sera également l'un des outils du plan pluriannuel entre les femmes et les hommes dont le bilan est présenté chaque année au CSE.

Une phase « expérimentale » de six mois à compter de la mise en œuvre du dispositif est prévue, à l'issue de laquelle la procédure sera évaluée et adaptée, le cas échéant.