

**DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES
ACTES DE VIOLENCE, DE
DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT
ET D'AGISSEMENTS SEXISTES, Y
COMPRIS SUR INTERNET**

Référence : MOP/ADMINISTRATION/GRH/00X

Date d'élaboration :

AVRIL 2023

Version : 1.00

Service émetteur :

Ressources Humaines

Service destinataire :

Tous les services

DOCUMENTS ASSOCIES :

Fiche technique :

Document d'enregistrement :

OBJET : Définir la mise en place et le recours au dispositif de signalement à l'EHPAD « Dr Marcel Fortier ».

Référence / Réglementation :

- Code général de la fonction publique
- Loi de la transformation de la fonction publique du 9 août 2019
- 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
- Circulaire MEFI-D20-09086 du 2 novembre 2020 – Renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions
- Règlement intérieur de l'EHPAD « Dr Marcel FORTIER »

Personnel concerné :

- Tout agent intervenant et exerçant au nom et pour l'EHPAD « Dr Marcel Fortier »

Validation et modification :

CSE informé le : 30/06/2023

Modifications : Annexe A

I. PRÉAMBULE

A. Présentation

Afin de garantir la protection fonctionnelle contre toutes les attaques dont les agents publics pourraient être victimes dans l'exercice de leurs fonctions ou en raison de leur qualité, l'EHPAD par ses managers est mobilisé et a mis en place une fiche de signalement que chacun pourra utiliser dès lors qu'il sera concerné.

Le dispositif juridique existant prévoit bien l'octroi de la protection de tous les agents publics par la collectivité publique lorsque les attaques recouvrent notamment sur des violences, des menaces, des injures ou des diffamations. Ces attaques peuvent être physiques ou morales, écrites ou verbales.

Aujourd'hui, ces actes peuvent se retrouver en particulier sur internet et puisqu'avec l'essor des outils numériques s'est accompagné d'une propagation des messages haineux en ligne et d'une recrudescence, via les réseaux sociaux, des contenus diffamatoires ou menaçant nominativement des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions.

B. Pour quels faits ?

Les faits susceptibles d'être signalés sont les suivants :

- Violences (verbales et physiques) : Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité envers les individus, sur leur personne ou leurs biens, volontairement ou involontairement.
- Harcèlement sexuel : Faire subir à une personne non consentante des comportements ou propos à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.
- Harcèlement moral : Agissements répétés (gestes, paroles ou attitudes) ou actes de harcèlement moral discriminatoire, qui ont pour effet une dégradation des conditions de travail pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, ou altérer sa santé physique ou mentale (*article L 1152-1 et L 1152-3 du Code du Travail*).
- Discriminations : Traitement moins favorable accordé à une personne, fondé sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, handicap...), dans un domaine déterminé par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).
- Menaces : Paroles, comportements par lesquels on indique à quelqu'un qu'on a l'intention de lui nuire, de lui faire du mal, de le contraindre à agir contre son gré
- Tout acte d'intimidation : Paroles, des gestes, des images ou des comportements qui blessent, humilient, excluent socialement une personne ou qui ont pour effet de faire perdre l'estime de soi. Elle survient généralement lorsqu'il y a un rapport de force entre un agresseur et une victime.

Ces actes ne se limitent plus aujourd'hui à la « vraie vie », mais aussi à internet et peuvent donc faire l'objet d'un signalement.

	DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES, Y COMPRIS SUR INTERNET	Date d'élaboration : AVRIL 2023
		Version : 1.00
		Service émetteur : Ressources Humaines
	Référence : MOP/ADMINISTRATION/GRH/00X	Service destinataire : Tous les services

C. Qui peut recourir à ce dispositif ?

• Agents publics (fonctionnaire et contractuel)	• Anciens agents (si en lien avec ancienne fonction)
• Agents mis à disposition / intervenants externes	• Stagiaires
• Intérimaires	• Bénévoles

D. Le référent signalement

Dans le but de traiter les signalements, le référent signalement désigné est **l'attaché(e) de direction et le Gestionnaire des Ressources Humaines (GRH) de l'EHPAD « Dr Marcel FORTIER »**. Ce dernier devra analyser la demande, déterminer si cette dernière est recevable ou non et orienter la victime et / ou le témoin.

II. PROCÉDURE

A. Comment signaler ?

Un formulaire (*Annexe B*) est mis à disposition de la victime ou du témoin :

- Sur le site internet de l'EHPAD (www.ehpads-richelieu.fr) via un formulaire téléchargeable.
- Sur le site internet de l'EHPAD (www.ehpads-richelieu.fr) via un formulaire en ligne.
- En retrait auprès du responsable hiérarchique et du service administratif.

Il est adressé par :

Courrier avec mention « courrier confidentiel »	Courriel	Remis en main propre
EHPAD « Dr Marcel FORTIER » Réfèrent signalement 12 bis rue du bois de l'Ajonc 37120 RICHELIEU	signalements@ehpad-richelieu.fr (Courriel mutualisé avec l'EHPAD de Ile-Bouchard)	Contre décharge
Accuser réception dans un délai de 72 heures après réception		

- ⇒ Dans l'éventualité où la personne incriminée est le Directeur, l'attaché(e) de direction et le GRH, ce formulaire pourra être transmis au président du Conseil d'Administration de l'EHPAD.

B. Étapes du traitement du signalement

Étape 1 : Le référent examine la recevabilité du signalement :

- Est-il bien complété pour en permettre le traitement ?
- Relève-t-il du périmètre du dispositif ?

Trois types de situations, dans lesquelles une réponse devra être apportée dans un délai de **8 jours ouvrés** à compter de la confirmation de la réception du signalement :

- 1- Il n'est pas recevable : le référent, informe l'auteur du signalement des motifs de la non- recevabilité et l'oriente, le cas échéant et avec son accord, vers les structures compétences ou les personnes compétentes ou dispositifs adaptés.
- 2- Il subsiste un doute ou un désaccord sur sa recevabilité : le référent en informe l'intéressé et peut lui demander des éléments complémentaires ou encore le rencontrer en entretien pour recueillir des explications.
- 3- Il est recevable, le référent, en informe l'auteur du signalement.

Tout au long du processus :

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

Étape 2 : Le référent, après l'étape 1, dans un délai de **8 jours ouvrés** :

- ✓ Orientation du signalement de la victime vers les services et professionnels compétents.

Proposer à la victime, dans un cadre garantissant son anonymat, un entretien (locaux établissement, visioconférence, téléphone), au cours duquel elle est :

- Informée sur ses droits et des suites envisageables (démarches, dispositifs...),
- Orientée vers les structures et professionnels compétents (psychologues, médecins, associations, etc.).

Dans le cas où la victime refuse cet entretien, ou qu'un tel entretien n'est pas nécessaire, le référent lui transmet par tous moyens appropriés, les informations mentionnées précédemment.

Étape 3 : Dans la **continuité** de l'étape précédente :

- ✓ Orientation du signalement vers l'AIPN.

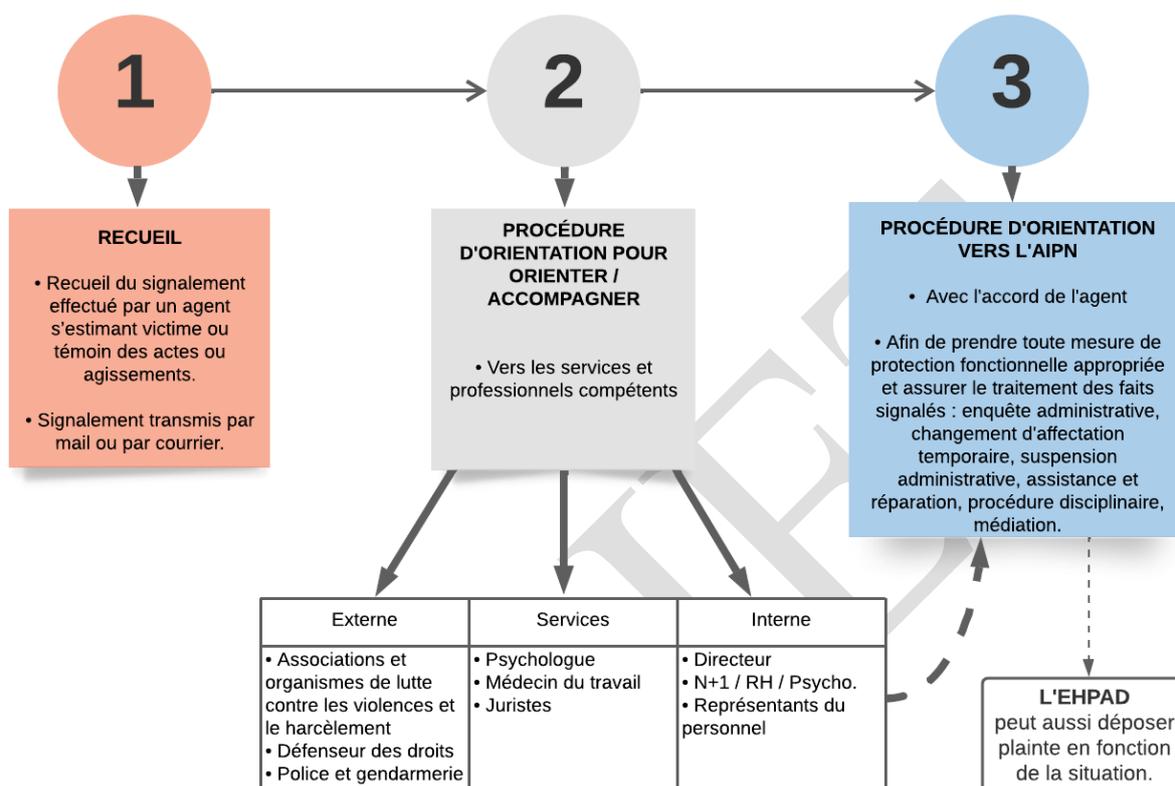
En fonction de la nature des agissements portés à sa connaissance, et après avoir recueilli le consentement de la victime, le référent en informe l'AIPN et le N+1 de l'agent, afin d'informer des faits signalés.

⇒ La victime peut aussi demander à ce que cette remontée d'information soit anonymisée.

Le référent dans le même temps peut soumettre des conseils, des préconisations et/ou des actions pour permettre de contribuer à faire cesser les faits.

Enfin, il s'assure du traitement et des suites, notamment par l'intermédiaire d'une prise de contact avec l'agent et avec le Directeur de l'établissement, sauf opposition formalisée de l'intéressé.

Pour chacune des étapes, le référent pourra faire appel à un expert ou à un professionnel interne ou externe dans le but de l'aider à traiter ce signalement (juriste, gendarmerie / police, psychologue, médecin du travail, etc.)

LES ETAPES DU DISPOSITIF

Pour des actes en lien avec internet, l'EHPAD peut :
L'EHPAD est en mesure de :

- User de son droit de réponse ou de rectification en tant qu'employeur au soutien à l'agent victime de l'attaque (via, par exemple, un communiqué)
- Signaler sur la plateforme PHAROS du ministère de l'intérieur tout contenu suspect ou illicite constitutif notamment de faits d'incitations à la haine ou de terrorisme et d'apologie du terrorisme
- Signaler auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès un contenu manifestement illicite

**L'EHPAD se mettra en relation avec les services de gendarmerie locaux et les services de la Préfecture.
L'EHPAD mettra en place un suivi des demandes et des mesures de protection prises**

	DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES, Y COMPRIS SUR INTERNET	Date d'élaboration : AVRIL 2023
		Version : 1.00
		Service émetteur : Ressources Humaines
	Référence : MOP/ADMINISTRATION/GRH/00X	Service destinataire : Tous les services

C. Information de l'existence du dispositif

Le dispositif sera porté à la connaissance de chaque personne concernée, via notamment le règlement intérieur du personnel.

Ce document est communiqué à chaque agent en poste ou à leur arrivée (recrutement, prise de stage, etc.) dans l'établissement.

En cas de mise à jour du dispositif, les agents en seront informés via une note d'information et le règlement intérieur (la version à disposition de tous) sera mis à jour.

D. Suivi du signalement

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires/ suites judiciaires) est établi par le référent signalement.

⇒ Ces données seront communiquées dans la Base de Données Sociales.

E. Confidentialité et impartialité

Le référent signalement : est soumis aux obligations qui incombent à tout agent public et notamment à l'obligations de secret professionnel et de discrétion. Il préserve, sans limitation de durée, les informations, documents, témoignages, échanges, débats et décisions, auxquels il a participé ou a eu accès, comme :

- les informations et documents émanant du formulaire de signalement,
- les comptes rendus des entretiens organisés avec les victimes, témoins, auteurs présumés des faits,
- les enquêtes diligentées,
- les sollicitations auprès d'experts externes et/ou internes,
- les mesures prises pour accompagner et soutenir les victimes et pour faire cesser les agissements dénoncés.

Règlement général sur la protection des données : Le recueil, le traitement et l'analyse des données relatives aux situations relatées sont traitées dans le respect des textes en vigueur en matière d'utilisation et de communication des données à caractère personnel, et notamment le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.