SDIS de la Mayenne

PROCEDURES INTERNES	FICHE N°51
DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES	**ORIGINE** : GAF **NOMBRE DE PAGES** : 6 **DERNIERE MAJ** : 10/10/2022 **ANNEXES** : 1 (formulaire)

OBJECTIF

Définir la procédure de signalement et de traitement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation pour des agents du SDIS s'estimant victimes ou ayant été témoins de tels faits, dans le respect de la confidentialité.

Etablir les modalités de prise en charge de la victime en termes d'accompagnement et de soutien.

REGLEMENTATION

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater A
- Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
- 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
- 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

DEFINITIONS

Faits signalés : ils peuvent être soit d'origine professionnelle, soit d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (ex : violences conjugales).

Violences sexistes et sexuelles : sont des atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité. Leur matérialisation se manifeste de différentes façons et selon des degrés de gravité différents, pouvant aller d'actes a priori anodins, tels qu'une attitude irrespectueuse ou moqueuse, des propos blessants ou injurieux, aux actes les plus graves tels que des discriminations ou des agressions, entraînant des sanctions plus sévères.

Agissement sexiste : 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 et offensant.

Harcèlement sexuel : on identifie 5 types :

- **né d'actes répétés venant d'une même personne:** le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

- **né d'actes concertés provenant de plusieurs personnes :** lorsqu'un même agent subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

- **né d'actes successifs provenant de plusieurs personnes sans concertation** : lorsqu'un même agent subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

- **né d'un acte unique** : fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- **environnemental dit « d'ambiance »** : ce type de harcèlement sexuel a été dégagé par le juge judiciaire et a été défini comme suit : « *le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables* ».

Agressions sexuelles : toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. C'est-à-dire tout attouchement imposé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les fesses, les seins, les cuisses et la bouche tels que définis à ce jour par la jurisprudence). Un baiser soi-disant volé, une main aux fesses, le fait de se coller aux hanches d'une personne, tous ces actes constituent des agressions sexuelles.

Viol : tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.

Harcèlement moral : agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Discrimination : aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. On distingue 2 types de discrimination :

- **la discrimination directe** : la situation dans laquelle, sur le fondement d'un critère prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable,
- **la discrimination indirecte** : une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.

Atteintes volontaires à l'intégrité physique : cela correspond à la volonté de blesser l'agent (violences volontaires).

Menaces : verbales ou écrites, il s'agit de l'expression du projet de nuire à quelqu'un. Il s'agit d'un acte d'intimidation visant à susciter la crainte chez la personne visée.

Tout autre acte d'intimidation : il inspire la crainte d'un mal à la victime.

Bénéficiaire de la procédure de signalement : il s'agit de la victime ou d'un témoin des faits.
Tous les agents du SDIS peuvent utiliser la présente procédure de signalement (sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, personnels administratifs et techniques, apprentis, stagiaires…) mais aussi les collaborateurs externes ou occasionnels (y compris les sous-traitants ou fournisseurs), les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum, les agents ayant quitté le SDIS depuis moins de 6 mois.

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

Référent : il s'agit du tiers de confiance garant de la procédure, il recueille les éléments, conseille et accompagne l'agent sur la procédure à suivre, mobilise les différents acteurs pour en assurer le traitement, informe la victime des suites réservées, et veille au respect de la confidentialité.

CONDITIONS GENERALES

L'utilisation de cette procédure est un moyen d'action à disposition des agents qui s'ajoute aux voies existantes :

- **La procédure pénale :**
  - Le dépôt de plainte,

- La saisine du Procureur de la République (en vertu de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale qui précise que : « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire 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.* »),

- **La voie hiérarchique,**
- **La saisine des représentants du personnel,**
- **La réclamation auprès du Défenseur des droits, le recours devant le juge administratif,**
- **La médecine de prévention, les conseillers et assistants de prévention, etc.**

Le recours à la procédure de signalement n'est donc pas obligatoire mais constitue une faculté pour les agents.

PROCEDURE

I - La procédure de signalement

1. Saisine par la victime ou un témoin du référent violences sexuelles et sexistes par mail ou courrier :
   - Par mail : alerte.sexiste@sdis53.fr en indiquant dans l'objet CONFIDENTIEL – POUR LE REFERENT ALERTE SEXUELLE ET SEXISTE en joignant le formulaire dédié ci-annexé,

   - Par courrier : (en recommandé avec accusé de réception de préférence) en envoyant le formulaire ci-annexé sous pli cacheté avec la mention CONFIDENTIEL – NE PAS OUVRIR sur l'enveloppe à :

     Référent Alerte Sexuelle et Sexiste
     3SM
     SDIS de la Mayenne
     Rue de l'Eglanière
     CS 60533 SAINT-BERTHEVIN
     53005 LAVAL Cedex

L'auteur du signalement doit joindre à son signalement toute pièce ou tout document, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer la matérialité des faits allégués.

2. A réception du signalement, le référent notifie dans les plus brefs délais un accusé de réception du signalement mentionnant les modalités selon lesquelles l'agent sera informé des suites réservées. Cet accusé de réception est adressé par mail, par téléphone ou à défaut par courrier.

3. Le référent enregistre le signalement et procède à son examen liminaire.

4. Le référent organise un entretien avec l'auteur du signalement ou la victime, auquel il peut convier des personnes qualifiées du SDIS qui sont tenues à la confidentialité. A cette occasion, l'auteur ou la victime est informé de ses droits, des procédures et des suites possibles.

II – Les procédures de traitement du signalement

A – La procédure d'orientation des victimes pour leur accompagnement et leur soutien

Suite à la réception du signalement, le référent orientera la victime présumée vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien :

- La cellule psychologique du SDIS,
- Le service juridique pour la protection fonctionnelle,
- Tout autre service du SDIS ou extérieur permettant d'accompagner et de soutenir l'agent.

Afin de garantir la confidentialité du signalement, c'est le référent qui met en relation la victime et les différents interlocuteurs. Chaque interlocuteur est soumis au devoir de réserve et de neutralité et devra garantir la confidentialité des informations reçues.

Il lui délivre également une information sur les services extérieurs disponibles (associations, cellule nationale, dispositifs de dépôt de plainte...).

B – La procédure d'orientation des victimes et témoins vers les autorités compétentes

1. A la réception du signalement, le référent procède à son enregistrement et à son examen
2. Le référent organise un entretien avec l'auteur du signalement ou la victime (comme indiqué dans la procédure de signalement)
3. Le référent saisit le Directeur Départemental (ou son adjoint) dans les meilleurs délais avec des préconisations en l'état des renseignements récoltés. Dans le cas où le Directeur ou son adjoint seraient visés par le signalement, celui-ci sera directement transmis au Président du Conseil d'administration.
4. Le Directeur Départemental (ou le Président du Conseil d'administration) statue sur les mesures de protection au bénéfice de l'agent (victime ou témoin) ainsi que les modalités du traitement des faits signalés, notamment :
    - Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime ;
    - Procéder à une enquête administrative interne ;
    - Accorder la protection fonctionnelle ;
    - S'assurer que la victime présumée des actes ne subit pas de la part de quiconque des actes de représailles ou de pressions ;
    - Engager une procédure disciplinaire, déposer plainte.
5. Le Directeur Départemental (ou le Président) informe l'auteur du signalement et la victime des suites données.

Un bilan anonymisé des signalements reçus dans le cadre de ce dispositif et des suites qui y sont données est présenté par le référent chaque année au CHSCT.

LES GARANTIES DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT

Les garanties :

- La confidentialité : de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement. Les éléments de nature à identifier l'agent auteur du signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de l'auteur du signalement. La communication éventuelle à des tiers de tout ou partie des informations relatives au signalement est limitée à ce qui est strictement nécessaire aux besoins de la gestion et du traitement du signalement. Les garanties de confidentialité s'imposent en effet à toutes les personnes chargées de la gestion et du traitement du signalement. Quant aux éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement, ils ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;

- L'impartialité et l'indépendance des acteurs du dispositif ;

- Le traitement rapide des signalements.

- Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard des victimes et des témoins qui ont fait un recours auprès d'un supérieur hiérarchique suite aux violences.

- Certaines garanties dont bénéficient les lanceurs d'alerte : interdiction des représailles, irresponsabilité pénale et civile (sous conditions), aide financière en cas de poursuites, l'interdiction de toute renonciation aux droits attachés au statut de lanceur d'alerte, des sanctions pénales spécifiques pour entrave à une alerte [articles 6 III, 10-1, 12-1, 13 et 13-1 de la loi n°2016-1691].

Attention, l'émission d'un signalement constitue une démarche sérieuse qui doit être fondée sur des faits réels. En effet, un agent mal intentionné peut s'exposer à des poursuites en cas de dénonciations calomnieuses, inexactes et/ou diffamantes [article 226-10 du code pénal] : : « *la dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires*

et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».

De même, la dénonciation doit se faire dans le respect du devoir de réserve de l'agent, ce qui concerne notamment la teneur des propos tenus, leurs destinataires et les démarches entreprises. A défaut, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre de l'agent.

REFERENT VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Référent : la Médecin-cheffe Angélique BACHELET-FOUILLE, cheffe du service de santé et de secours médical.

GESTION DES DONNEES PERSONNELLES

Dans le cadre de ce dispositif de recueil des alertes sexistes et sexuelles, le SDIS est amené à collecter et à traiter des données personnelles :

- Identité, fonctions et coordonnées de l'auteur du signalement ;
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet du signalement (victimes, témoins, auteurs présumés) ;
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes associées par le référent ;
- Faits signalés ;
- Eléments recueillis ;
- Suites données au signalement.

Ce traitement des données personnelles fait l'objet d'une fiche de traitement et d'une étude d'impact conformément à la règlementation.

La collecte et le traitement de ces données personnelles sont utilisés pour recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins de violences sexuelles ou sexistes et les orienter vers les autorités compétences en matière d'accompagnement, de soutien, et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ils permettent ainsi à l'établissement de respecter ses obligations légales.

Le traitement est confidentiel, à destination des membres du dispositif de signalement.

Le droit d'accès, de rectification, de limitation, d'effacement concernant l'utilisation des données peut être exercé, dans le cadre légal et réglementaire, en contactant le référent violences sexuelles ou sexistes.

Les personnes visées par un signalement (en tant que témoin, victime ou auteur présumé des faits) sont informées dans un délai raisonnable de la collecte de données personnelles dans le cadre d'un signalement. Cette information ne peut être réalisée tant qu'elle est susceptible de compromettre gravement la réalisation des objectifs du traitement.
En aucun cas, elles ne peuvent obtenir communication de la part du responsable du traitement des informations, du référent ou de toute personne ayant accès aux données, de l'identité de l'auteur du signalement ou de celle des autres personnes citées.

L'émetteur de l'alerte ou la personne faisant l'objet d'une alerte peut se faire assister par toute personne de son choix appartenant au SDIS ou par un avocat, et ce, à tous les stades du dispositif. Ils sont alors tenus au secret professionnel.

Sur le délai de conservation des données :
- Les données relatives à une alerte considérée par le responsable du traitement comme n'entrant pas dans le champ du dispositif, sont anonymisées sans délai ou détruites.
- Lorsqu'aucune suite n'est donnée à une alerte rentrant dans le champ du dispositif, les données relatives à cette alerte sont détruites ou anonymisées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.
- Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

RECOMMANDATIONS

Le fait de réaliser un tel signalement peut engendrer des conséquences pour les personnes impliquées (auteur présumé, victime présumée, témoin présumé). Il est donc de la responsabilité du signalant de s'assurer que son signalement est de bonne foi, que les faits ou propos sont avérés et vérifiables. En tant que témoin ou victime, le signalant dispose de droits le protégeant, mais en cas de signalement abusif, cela peut constituer un acte de diffamation ou de dénonciation calomnieuse.

Le Défenseur des droits peut au besoin être consulté pour des conseils si vous pensez entrer également dans le cadre de la réglementation des lanceurs d'alerte.

Selon les situations, il est possible de choisir d'utiliser la procédure n°50 sur les alertes professionnelles si celle-ci vous apparaît plus appropriée.

Auteur	Référent	DDSIS
Pauline GAY	Médecin-Capitaine Angélique BACHELET-FOUILLE	Colonel Hors Classe Marc HOREAU