

 <p>centre hospitalier argenteuil</p>	Date d'application : #version declaration date#	Procédure de signalement et de traitement des actes de harcèlement sexuel ou agissements sexistes	Réf : #reference#
Professionnels/services /d'application : Tous les professionnels			
Mots clés : #keywords#			
Date de creation: #version creation date#			page 1 sur 5

Références juridiques

Code pénal et notamment les articles 222-17, 222-18-3, 222-22 à 222-22-2, 222-26-1, 222-23 à 222-26-1, 222-27 à 222-31 et 621-1 du code pénal.

Code général de la fonction publique et notamment les articles L.131-1 à 131-13, L.133-1 à L.133-3, L.134-1 à L.134-12 et L135-6

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.

I. PREAMBULE

En application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique complétée par un décret du 13 mars 2020, le Centre Hospitalier d'Argenteuil, en qualité d'employeur, met en place un dispositif de signalement des actes de harcèlement sexuel à destination de tous les agents de l'établissement.

Ce dispositif doit permettre de contribuer à la santé et à la sécurité des agents et de garantir un traitement égal pour tous.

II. CHAMP D'APPLICATION DU SIGNALLEMENT

Le signalement ne peut viser que des faits concernant le Centre Hospitalier d'Argenteuil, en tant qu'établissement qui emploie ou qui a employé l'auteur du signalement ou auquel celui-ci apporte sa collaboration dans un cadre professionnel.

Ce dispositif concerne les situations de harcèlement sexuel entre professionnels du CHA.

1. Cadre légal de la procédure de recueil du signalement

Le signalement doit nécessairement porter sur des faits de nature à constituer des actes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, et à constituer une menace¹ de commettre un crime ou un délit, qui sera caractérisée par un juge.

Peuvent constituer des menaces :

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, 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 tiers².

¹ Article 222-17 à 222-18-3 du code pénal

² Article 222-33 du code pénal

 centre hospitalier argenteuil	Date d'application : #version declaration date#	Procédure de signalement et de traitement des actes de harcèlement sexuel ou agissements sexistes	Réf : #reference#
Professionnels/services /d'application : Tous les professionnels			
Mots clés : #keywords#			
Date de creation: #version creation date#			page 2 sur 5

A titre d'exemples, il peut s'agir de réflexions sur votre le corps, de remarques dégradantes sur l'orientation sexuelle de l'agent déclarant, de sifflements, de blagues obscènes et vulgaires récurrentes.

Les auteurs du harcèlement peuvent être : un collègue, un supérieur hiérarchique, un agent placé sous la responsabilité de l'agent signalant le harcèlement.

Le viol

Le viol est un acte de pénétration sexuelle commis sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise (dans ce dernier cas, la victime est trompée par la ruse de l'agresseur)³.

Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale. La pénétration peut être effectuée par le sexe de l'auteur du viol, par ses doigts ou par un objet.

Agression sexuelle (autre que le viol)

L'agression sexuelle est définie comme toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise⁴. D'après la jurisprudence, ces atteintes doivent porter sur une des parties du corps suivantes : sexe, seins, fesses, bouche ou cuisses.

Exhibition sexuelle

L'exhibition sexuelle consiste dans le fait de montrer son corps dénudé — ou même une partie du corps nu — à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public⁵.

Outrage sexiste

L'outrage sexiste consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante⁶.

Par ailleurs, certains comportements, sans constituer des infractions, sont interdits et relèvent de ce dispositif :

Agissement sexiste

L'agissement sexiste est défini 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.⁷

2. Qualité du signalant

Le signalant est une personne physique qui révèle ou signale des faits en qualité de victime ou témoin.

Peuvent avoir la qualité de signalant les personnes suivantes :

- Les agents titulaires
- Les stagiaires

³ Articles 222-23 à 222-26-1 du code pénal

⁴ Articles 222-22 à 222-22-2 et 222-27 à 222-31 du code pénal

⁵ Article 222-32 du code pénal

⁶ Article 621-1 du code pénal

⁷ Article L. 131-3 du code général de la fonction publique

 centre hospitalier argenteuil	Date d'application : #version declaration date#	Procédure de signalement et de traitement des actes de harcèlement sexuel ou agissements sexistes	Réf : #reference#
Professionnels/services /d'application : Tous les professionnels			
Mots clés : #keywords#			
Date de creation: #version creation date#			page 3 sur 5

- Les agents contractuels de droit public et de droit privé
- Les praticiens, internes en médecine et en pharmacie
- Les personnels des prestataires extérieurs intervenant au sein du CHA
- Les collaborateurs occasionnels y compris les bénévoles, exerçant tout ou partie de leur activité au sein du CHA
- Les étudiants et stagiaires
- Les représentants du personnel

Il peut s'agir de personnels des filières : administrative, soignante, médico-technique, technique et ouvrière, sociale et éducative, rééducation, direction.

Tous les corps professionnels et les métiers hospitaliers sont susceptibles d'être concernés par la présente procédure.

III. RECUEIL DU SIGNALLEMENT

L'auteur du signalement adresse le formulaire de signalement, disponible sur BlueKangoo :

- par voie électronique à l'adresse mail suivante : sigalement-interne@ch-argenteuil.fr
- en version papier au secrétariat de la DRH, de la DAM ou de la Direction Générale

Le formulaire de signalement doit préciser :

- l'identité de l'auteur du signalement, ses fonctions et ses coordonnées
- les circonstances précises des faits qu'il signale
- tout élément permettant d'échanger avec lui

Le signalement doit ainsi être identifié pour pouvoir s'inscrire dans le dispositif.

Pour autant, tout signalement, adressé par d'autres canaux, fera l'objet d'une étude de recevabilité lorsque la gravité des faits mentionnés est établie et que les éléments factuels transmis sont suffisamment détaillés.

Le signalement sera recueilli par les référents identifiés au préalable par la DRH, la DAM et la Direction Générale.

Un accusé de réception sera systématiquement adressé, par voie électronique, ou remis, en main propre, au signalant.

IV. TRAITEMENT DU SIGNALLEMENT ET ENQUETE

Les référents identifiés par la DRH, la DAM et la Direction Générale se rassemblent, une fois par mois, pour étudier l'ensemble des signalements adressés et en assurer l'analyse, le traitement et le suivi, en lien, selon les cas, avec le service de santé au travail.

Ces mêmes référents, peuvent également réunir une cellule d'analyse en urgence en cas de nécessité (ex : besoin de protection rapide d'un professionnel, caractère pénal du signalement, sensibilité du signalement ...).

La recevabilité du signalement est discutée de façon strictement confidentielle.

1. Signalement irrecevable

S'il apparaît, lors de sa réception, que le signalement sort manifestement du champ d'application du dispositif (ex : situation administrative, incivilités patients/professionnels ...) ou qu'il ne présente pas de caractère sérieux, il est

 centre hospitalier argenteuil	Date d'application : #version declaration date#	Procédure de signalement et de traitement des actes de harcèlement sexuel ou agissements sexistes	Réf : #reference#
Professionnels/services /d'application : Tous les professionnels			
Mots clés : #keywords#			
Date de creation: #version creation date#			page 4 sur 5

alors considéré comme irrecevable. Le signalant est informé de l'irrecevabilité de son signalement par voie électronique ou postale.

Il est rappelé que 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.

2. Signalement recevable

S'il apparaît, lors de la réception, que le signalement répond à l'ensemble des critères mentionnés ci-dessus, un accusé réception confirmant la recevabilité du signalement est adressé à son auteur

3. Enquête administrative

S'il est confirmé que le signalement est recevable, une enquête est engagée afin de recueillir des informations et éléments de preuve éventuels et d'établir la véracité des accusations afin de déterminer si elles sont ou non constitutives d'un agissement entrant dans le champ d'application du dispositif.

Une fois l'ensemble des éléments recueillis, la Direction des Ressources Humaines, en lien avec la Direction des Affaires Médicales, le cas échéant, et la Direction Générale décide de la suite à donner et notamment de la nécessité de réaliser une enquête administrative.

A l'issue de l'enquête, les conclusions sont communiquées à la personne mise en cause. Le signalant est quant à lui informé de la clôture de l'enquête et de la mise en œuvre d'actions.

4. Signalement au procureur de la République

En vertu de l'article 40 du code de procédure pénale, 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. Ce signalement peut être effectué par la Direction du CHA à l'issue de l'enquête administrative.

V. DISPOSITIFS DE PRISE EN CHARGE ET D'ACCOMPAGNEMENT

Les dispositifs ci-après sont mis à la disposition des professionnels du CHA 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 :

1. Prise en charge par le service de santé au travail

Les professionnels peuvent recourir au service de santé au travail lorsqu'ils sont concernés par des situations de violence afin qu'une étude de leur état de santé physique et mentale et qu'une évaluation des besoins de prise en charge puissent être réalisées.

2. Protection fonctionnelle

L'obligation de protection fonctionnelle des agents s'impose à tout employeur public.

Professionnels/services /d'application : Tous les professionnels
Mots clés : #keywords#
Date de creation: #version creation date#

page 5 sur 5

L'article L. 134-5 du code général de la fonction publique précise que « La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public 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 ».

Toute demande de protection fonctionnelle est adressée à la Direction des Ressources Humaines qui y répond dans les meilleurs délais.

3. BILAN ANNUEL DU DISPOSITIF

Un bilan annuel du dispositif sera présenté en F3SCT ainsi qu'en CME. Il permettra de préciser le nombre de signalements reçus au cours de l'année, leur type, le profil des personnes concernées, les secteurs, ainsi que le nombre d'enquêtes menées et les mesures préconisées.

	Rédaction	Relecture	Validation
Nom	Anouk PERRO	Florence BILLAULT Elise MOUTEL	Sylvain GROSEIL
Fonction	Directrice des Affaires Générales	Directrice des Ressources Humaines Responsable Service Qualité-Gestion des risques	Directeur Général
Date	11/06/2025	11/06/2025	11/06/2025
Visa	Signé	Signé	Signé