



Procédure interne de signalement des actes de violence, de discrimination de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes

février 2024

OBJECTIFS

Le dispositif de signalement interne mis en place a pour objectif de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou d'agissements sexistes (définitions en annexe 1), et le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes et de traiter les faits signalés.

Il constitue un moyen d'action qui s'ajoute aux voies existantes : les voies légales (article 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.

PERSONNES CONCERNEES

Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes et/ou témoins de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle ayant eu lieu au sein de l'établissement qu'ils soient :

- Salarié permanent (tous les postes, dont les membres de la direction)
- Intérimaire
- Personnel sous-traitant
- Stagiaires
- Alternantes ou alternants

ACTEURS DU DISPOSITIF

1. Les référents violence interne

- Sylvie SPITERI, référent désigné par le CSE
- Céline SUBILEAU, référent entreprise

Les référents ont en charge la réception des signalements et leur suivi. Ils sont les premiers interlocuteurs des personnes souhaitant faire un signalement, et le transmettent aux membres de la direction concernés. Ils informent les collaboratrices et collaborateurs sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif. Pour assurer ces fonctions, les référents ont suivi des formations spécifiques et sont en lien avec toute structure extérieure pouvant les accompagner dans leurs pratiques.

2. Les membres de la direction

Les membres de la direction composée de la direction générale, pilotent le dispositif de signalement. Ils examinent les faits remontés par les référents afin de déterminer si le signalement relève du périmètre du dispositif. Dans ce cas, ils reçoivent les personnes concernées et décident des suites à donner au signalement.

3. L'ensemble des Collaboratrices et collaborateurs

L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, ayant bénéficié d'un premier niveau d'information, connaît le fonctionnement du dispositif de signalement. S'ils n'interviennent pas directement dans la procédure de signalement, ils peuvent être un premier niveau d'orientation des personnes s'estimant victimes et/ou témoins, et les orienter avec leur accord vers l'un des deux référents.

GARANTIES DEONTOLOGIQUES

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.

Ils sont ainsi soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu connaissance. Les notes qu'ils prennent doivent être classées et non accessibles à un tiers. S'ils communiquent leurs travaux, par quelque moyen que ce soit, les acteurs du dispositif de signalement demandent au préalable l'accord écrit de la personne concernée. Ils veillent également à préserver les données personnelles tel que prévu par la loi.

Les règles de confidentialité concernent à la fois les personnes accueillies et tous les tiers pouvant être concernés dans la limite de l'article 40 du code des procédures pénales.

L'employeur a également l'obligation de préserver la santé mentale et physique des salariés, que ces derniers soient présumées victimes ou présumées coupables d'agissements.

EVALUATION DU DISPOSITIF

Les acteurs du dispositif s'engagent à respecter le libre choix de la victime présumée, ainsi que la présomption d'innocence concernant les présumés auteurs des faits.

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera établi et présenté au CSE.

Références

Article 40

Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de [l'article 40-1](#).

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.

Article 226-13

La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

ETAPE 1 : RECEPTION DU SIGNALEMENT

Un membre du personnel permanent, du personnel intérimaire ou un stagiaire ou alternant s'estime victime ou témoin d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste.



Saisine du dispositif

La saisine se fait par l'envoi d'un message électronique à l'adresse mail ou par téléphone :
- violenceinterne@filpromer.com ou 06 80 47 82 03

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 référent



Accusé de réception

Un accusé de réception est généré. Il comprend :

- La date de réception de l'envoi électronique ou de l'appel téléphonique
- Les coordonnées du référent qui sera en charge du suivi du signalement (nom, adresse mail et numéro de téléphone)

ETAPE 2 : RECUEIL DU SIGNALEMENT PAR LES REFERENTS

Premier échange téléphonique

Un référent prend contact par téléphone avec l'auteur du signalement. Cet échange préalable 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'informer l'auteur du signalement du fonctionnement du dispositif, notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité
- De recueillir l'accord écrit de l'auteur du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.



Entretien confidentiel

Après s'être assuré de l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime, le référent propose une date de rendez-vous à l'auteur du signalement dans un délai maximal de 5 jours ouvrables.

Cet entretien se déroulera en présentiel sauf exception et sur demande expresse d'un entretien à distance (par téléphone) dans un cadre confidentiel en présence de la victime ou du témoin, qui pourra se faire accompagner par un tiers s'il 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 de violence sexuelle ou sexiste
- D'informer la victime de ses droits, ainsi que sur les conséquences possibles en cas d'accusations proférées de mauvaise foi.
- D'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnements existants
- De la conseiller sur la constitution de son dossier notamment sur la nécessité de recueillir le cas échéant des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

L'entretien donne lieu à un compte-rendu que la victime relit.

Transmission du signalement aux membres de la direction

L'auteur du signalement donne son accord pour que la situation soit transmise aux membres de la direction concernés (si l'auteur du signalement ne donne pas son accord, classement sans suite du signalement, sauf dans les cas prévus par la loi : mise en danger d'un mineur ou une mineure, article 40 du code de procédure pénale.....)

ETAPE 3 : TRAITEMENT DU SIGNALEMENT PAR LES MEMBRES DE LA DIRECTION

La Direction apprécie sur la base du compte-rendu transmis par les référents si la situation relève d'une suspicion de discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste.

SI NON : classement du signalement et information de l'auteur du signalement avec explications.



La direction générale et/ou le responsable de service reçoit individuellement toutes les personnes concernées par la situation, dans l'ordre suivant :

- 1) La ou les victimes
- 2) Les éventuels témoins
- 3) La ou les personnes présentées comme étant à l'origine des faits signalés ou présumées auteurs des faits. Il lui/leur est présenté de manière neutre la situation et les actes qui lui/leur sont reprochés, afin qu'elle/elles puissent donner sa/leur version des faits.

Les personnes concernées pourront se faire accompagner par un tiers si elles le souhaitent.



En fonction des faits reprochés et/ou des personnes impliquées, la direction évalue si l'enquête peut être menée en interne ou si elle doit être confiée à un organisme externe.



L'ensemble des éléments recueillis sont analysés et un rapport confidentiel de synthèse est établi.



Sur la base du rapport, la direction décide des suites à donner au signalement : décision prise en interne, recours externes, orientation vers les autorités compétentes, orientation vers un service d'accompagnement adapté...

ETAPE 4 : RETOURS A LA VICTIME ET AUX TIERS IMPLIQUES

L'auteur du signalement et tous les tiers impliqués sont informés des suites données au signalement (dans la limite des obligations en termes de discrétion et de confidentialité).

La direction informe de la sanction éventuelle qui sera appliquée.

ETAPE 5 : BILAN EN INTERNE

Un bilan du signalement est effectué entre le référent en charge du suivi et le ou les membres du service concerné.

Annexes

1. Définitions et cadre réglementaire
2. Numéros et contacts utiles (recours extérieurs, structures d'accompagnement etc)
3. Plaquette INRS ed 6251