

DEMARCHE DE PROMOTION DE L'EGALITE HOMMES/FEMMES

Direction Générale

6 décembre 2022

Préambule :

Les Hospices Civils de Lyon incarnent dans les valeurs qu'ils représentent et qu'ils promeuvent le prendre soin, les valeurs de service public comme l'égalité, la neutralité, et la non-discriminations. La lutte contre les discriminations englobe l'ensemble des discriminations dont celles du genre.

Les Hospices Civils de Lyon s'engagent dans une démarche pluriannuelle de promotion de l'égalité homme/femme et à mettre en place un suivi et des mesures correctrices en matière d'égalité Homme/Femme, dans le cadre d'un plan lancé en 2021.

Cette démarche associera les partenaires sociaux via un accord local négocié en 2023. Des ressources humaines spécifiques sont dédiées depuis 2021 à l'instauration et au développement du plan (détail en annexe 1).

Le plan d'égalité hommes-femmes s'articule autour de 4 axes :

- Axe 1 : Assurer des conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 2 : Supprimer les situations d'écart discriminants de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 3 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnel et personnelle
- Axe 4 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Les deux premiers axes ont fait l'objet d'un état de lieu chiffré en décembre 2020 issu des données du contrôle de gestion sociale, permettant une analyse ciblée et l'identification, le cas échéant, de mesures dédiées. Au regard du constat d'équilibre sur l'accès aux fonctions d'encadrement et sur les rémunérations, la priorité d'actions depuis 2021 est orientée sur l'articulation temps de vie professionnel et personnel (axe 3) et sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (axe 4). Pour rappel, les données accessibles aux HCL sont hors université et n'intègrent que partiellement l'enjeu d'intégration de la dimension de genre dans la recherche et l'enseignement.

Il est prévu d'intégrer dans le bilan social élaboré et publié chaque année l'actualisation des données concernant l'égal accès aux responsabilité et la rémunération pour en garantir le suivi, ainsi que des éléments permettant de suivre l'avancée des actions des axes 3 et 4.

Axe 1 : Assurer des conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

- Un monitoring spécifique est réalisé pour évaluer et cibler les actions nécessaires, le cas échéant. Les indicateurs ci-dessous sont suivis :
 - Répartition des effectifs par genre avec un focus sur les missions d'encadrement pour vérifier l'égal accès aux fonctions de manager
 - Taux de femmes et d'hommes parmi les agents à temps partiel pour repérer les situations de temps partiel subis
 - Taux de turn-over par genre
- Le bilan réalisé (cf annexe 1) démontre un accès quasi égal aux fonctions d'encadrement qu'il s'agisse des secteurs soignants paramédicaux, médicotechniques, techniques et administratifs. Ce constat s'explique sans doute par la spécificité de la structure des emplois à l'hôpital, avec une plus forte proportion de femmes (75% des effectifs physiques) par rapport aux hommes (25%). Cette parité d'accès aux fonctions d'encadrement se retrouve au niveau du top management administratif des HCL avec 60% de femmes à des postes de directeurs, dont l'une est directrice générale adjointe.
- Des actions ciblées ont été menées concernant l'accès aux fonctions universitaires ou de responsabilité de services pour les femmes praticiennes hospitalières, dans le but d'améliorer leur représentation au sein du leadership et management médical :
 - Instauration d'une mission « parité » au sein de la Commission des relations humaines médicales (commission thématique issue de la Commission Médicale d'Etablissement)
 - Constitution de l'association féminine des personnels médicaux des HCL, avec la mise en place d'un dispositif de tutorat (18 binômes en 2021).

Axe 2 : Supprimer les situations d'écarts discriminants de rémunération et de déroulement de carrière

- Un monitoring spécifique est réalisé annuellement pour évaluer et cibler les actions nécessaires, le cas échéant. Les indicateurs ci-dessous sont spécifiquement suivis (cf annexe 3) :
 - Nombres de départs en études promotionnelles par genre pour évaluer l'accès à la promotion professionnelle
 - Rémunération brutes par genre pour repérer des écarts de salaires liés au genre
- Le dernier bilan réalisé sur les rémunérations (cf annexe 3) démontre un faible écart de rémunération qu'il s'agisse des populations titulaires ou contractuelles. Les différences repérées s'expliquent par un référentiel basé sur les diplômes, l'ancienneté qui structure la politique de rémunération dans la fonction publique hospitalière mais aussi développée par les Hospices Civils de Lyon.
- Concernant la problématique des biais de genre au moment du recrutement, impactant les carrières dès l'embauche, c'est un axe de travail identifié pour l'avenir mais non encore mis en œuvre, en raison de la priorisation dans un premier temps des actions en faveur de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle et lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Axe 3 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnel et personnelle

Cet axe se base sur des avancées réglementaires notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de la carrière ainsi que l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant qui sont mises en œuvre aux Hospices Civils de Lyon.

Les Hospices Civils de Lyon poursuivent une politique volontariste pour aider à concilier vie professionnelle et vie personnelle :

- Des crèches hospitalières, avec 300 berceaux pour les professionnels des HCL et une amplitude horaire de 6h à 22H pour s'adapter aux besoins spécifiques. Parmi les critères d'accès, une priorité est donnée aux familles monoparentales ;
- Des personnes dédiées à l'accompagnement social et psychologique des professionnels (conseiller conditions de travail, psychologue du travail, service social du travail). A titre d'exemple, 1600 agents ont été reçus et accompagnés en 2021 par le service social du travail, dont 20% de familles monoparentales pour des demandes d'accompagnement d'accès aux crèches ou au logement.
- Une conciergerie pour faciliter le quotidien des professionnels : pressing et cordonnerie, paniers de fruits et légumes, livraisons de magazines ou de nourriture, etc.
- Des cours de sports et de bien-être gratuits proposés sur chacun des sites : yoga, Pilate, zumba, renforcement musculaire avec possibilité de s'inscrire via une application dédiée.
- L'accès au télétravail de façon facilitée dans le cadre de l'accord local en la matière

Axe 4 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Cet axe a été identifié comme prioritaire pour les HCL, avec des actions ciblées sur la déclaration des situations de violence (1), l'identification et la formation de référents violence (2), la sensibilisation et la communication (3).

(1) Faciliter la déclaration des situations de violences sexuelles et sexistes et leur suivi :

Les Hospices Civils de Lyon ont mis en place dans le cadre du système informatisé (Ennov) des déclarations de violence des items spécifiques pour les agissements sexistes et les violences sexuelles. Ces déclarations font l'objet d'un suivi local dans les Groupements Hospitaliers des HCL et d'un suivi consolidé pour l'ensemble des HCL, via une instance associant les représentants du personnel.

Un dispositif spécifique a été mis en place pour les étudiants et les internes, qui peuvent être confrontés aux risques psychosociaux, tels que la maltraitance ou le sexisme.: le CEPIM, pour « centre de prévention et d'intervention contre le harcèlement, le sexisme et la maltraitance ». Sa mission : la prévention, l'écoute et le traitement de chaque situation individuelle, dans le respect absolu de la confidentialité des échanges. Cette

nouvelle instance se veut être un guichet unique, là où les nombreux dispositifs existants sont souvent peu lisibles et peu connus des principaux intéressés. Il s'agit d'une instance mixte (hôpitaux-université), composée de 18 membres, dont les deux doyens des facultés de médecine, des représentants des étudiants, des internes et des médecins du travail des HCL et de l'Université.

(2) Identifier des référents violences sexuelles et sexistes et les former :

- Un conseiller condition de travail référent par groupement est désigné sur le thème de la violence, avec un rôle d'animation du projet violence en local (comité lecture, suivi statistiques, proposition d'actions, lien avec Direction, analyse de situation, groupes d'échange...)
- Un cahier des charges a été réalisé pour la mise en place de formation à l'écoute et à l'enquête. Ces formations ont été initiées entre octobre 2021 et février 2022. Les publics visés sont différents pour les enquêtes (Directions des ressources humaines) et pour les groupes d'écoute (service social, médecine du travail, référents usagers principalement). Il est prévu de renouveler la formation tous les ans. Au total, 60 personnes ont été formées à fin octobre 2022.
- Un guide méthodologique a été élaboré à destination des professionnels amenés à recevoir la parole des victimes présumées et à ceux chargés de mener une enquête lorsque des faits de harcèlement sont présumés, à savoir les équipes d'encadrement.

(3) Sensibiliser et communiquer

Une attention particulière est portée à la formation des décideurs pour les sensibiliser aux violences sexuelles et sexistes. Une **journée de prévention des VSST a été mise en place** pour accompagner de manière plus approfondie l'encadrement: tables rondes, conférences...

Une campagne de communication sur le thème des violences sexuelles et sexistes va être lancée à l'occasion de la journée mondiale contre les violences faites aux femmes le 25 novembre, pour sensibiliser les professionnels sur le sujet avec plusieurs actions prévues :

- Plan de communication dédié avec pour slogan « Violences sexuelles et sexistes : les HCL s'engagent ! » et des affiches affichées dans les lieux collectifs et de passage, illustrant plusieurs types de violence (psychologiques, physiques...),
- **Diffusion d'un quizz de sensibilisation** sur le sujet des VSST, élaboré par les professionnels ressources sur la thématique
- **Application mobile**, pour la mise en ligne du quizz et un contenu d'information sur les VSST : l'objectif est de donner des moyens d'action facilement accessibles

Les Hospices Civils de Lyon s'engagent à faire chaque année une analyse de l'évolution de la situation en matière d'égalité professionnelle dans le cadre des données du rapport social unique et de la base de données sociales et à mettre en place les actions correctrices si nécessaires.

Le Directeur Général

Monsieur Raymond LE MOIGN



EGALITÉ HOMMES-FEMMES: ETAT DES LIEUX CHIFFRE

DÉCEMBRE 2020

DPAS

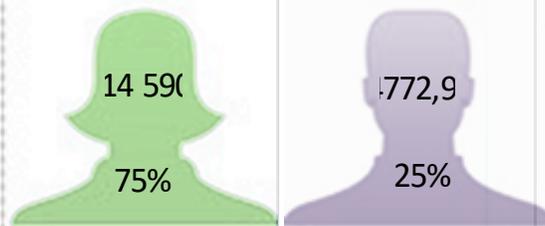
HCL

HOSPICES CIVILS
DE LYON

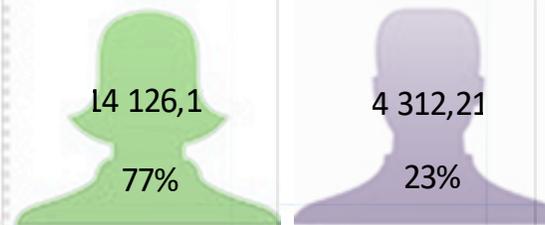
www.chu-lyon.fr

QUELQUES DONNÉES

Répartition de l'effectif physique par genre:

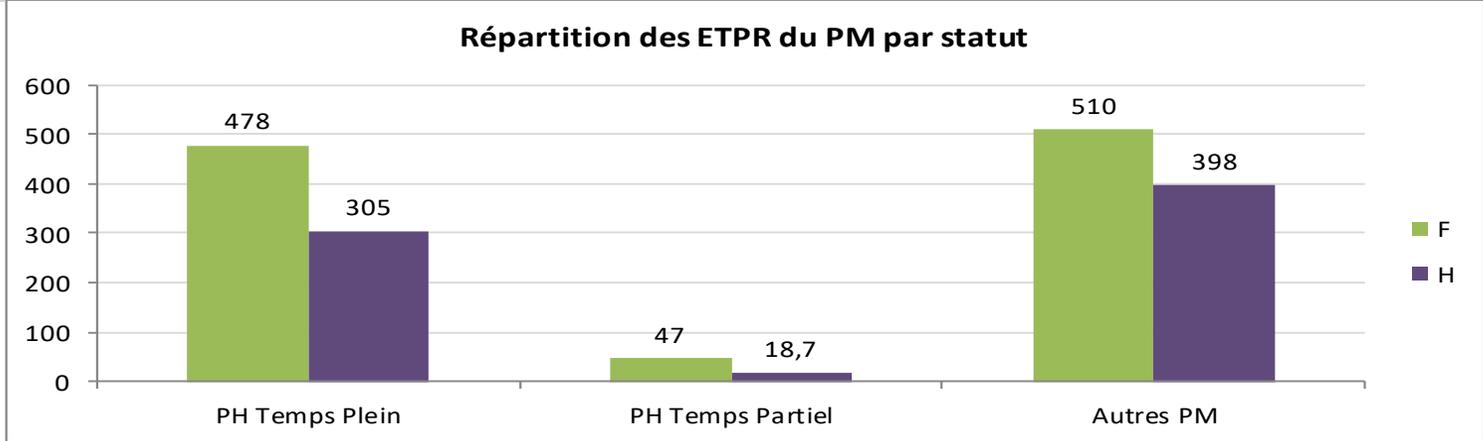
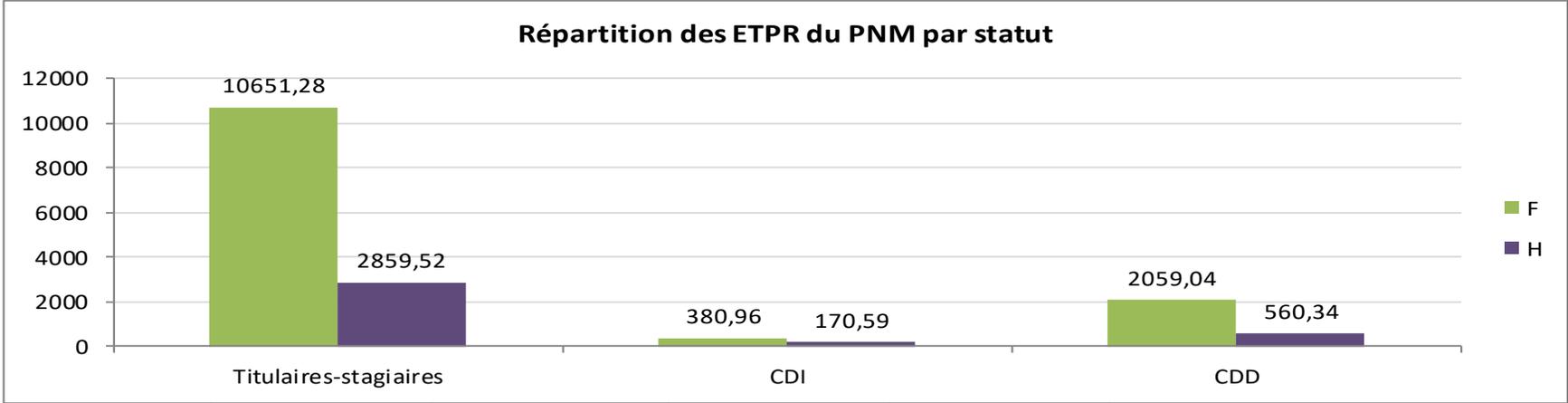


Répartition des ETPR par genre:

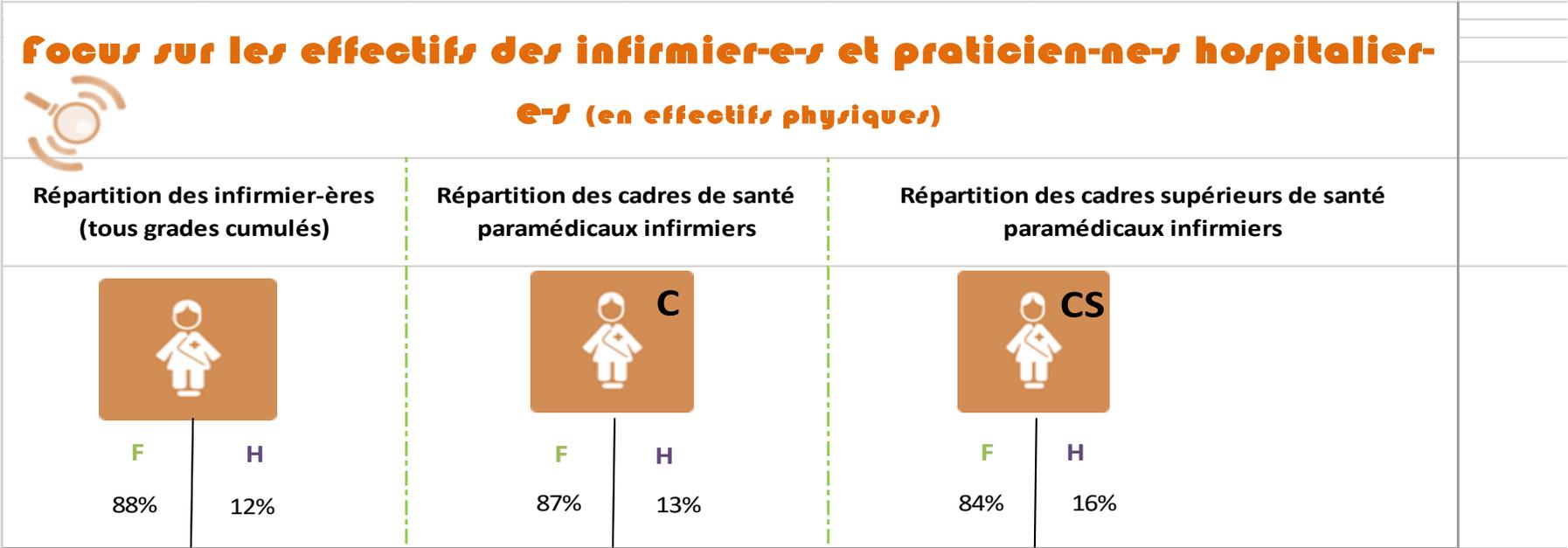


QUELQUES DONNÉES

Répartition des ETPR du PNM et du PM par statut

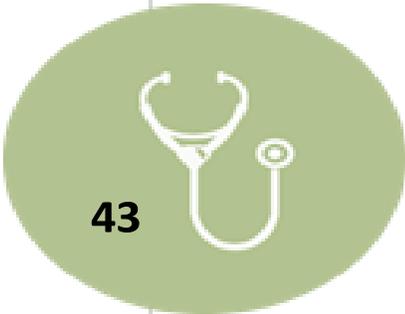


QUELQUES DONNÉES

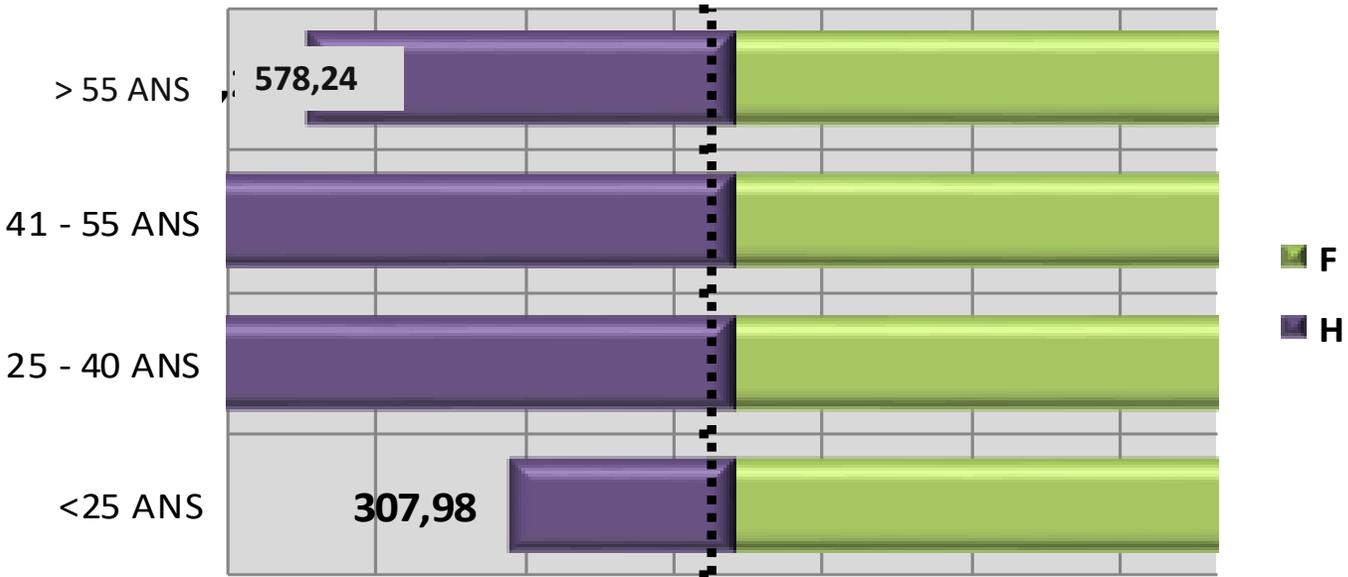


QUELQUES DONNÉES

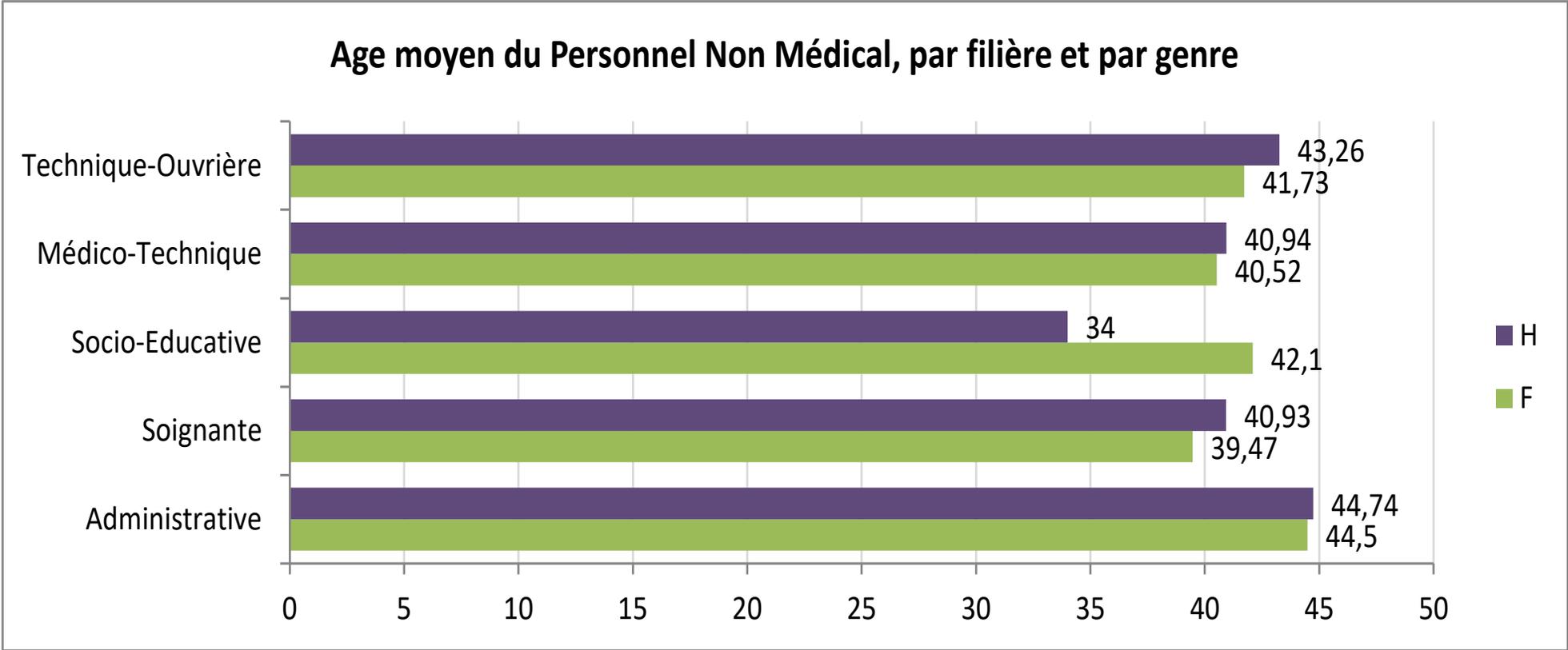
Age moyen du Personnel Médical



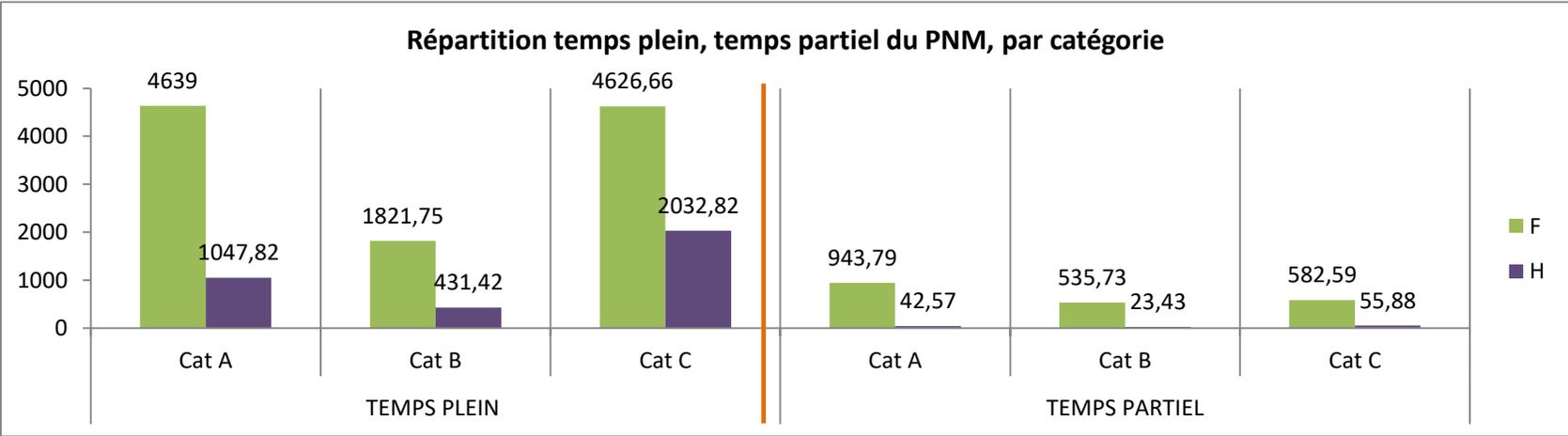
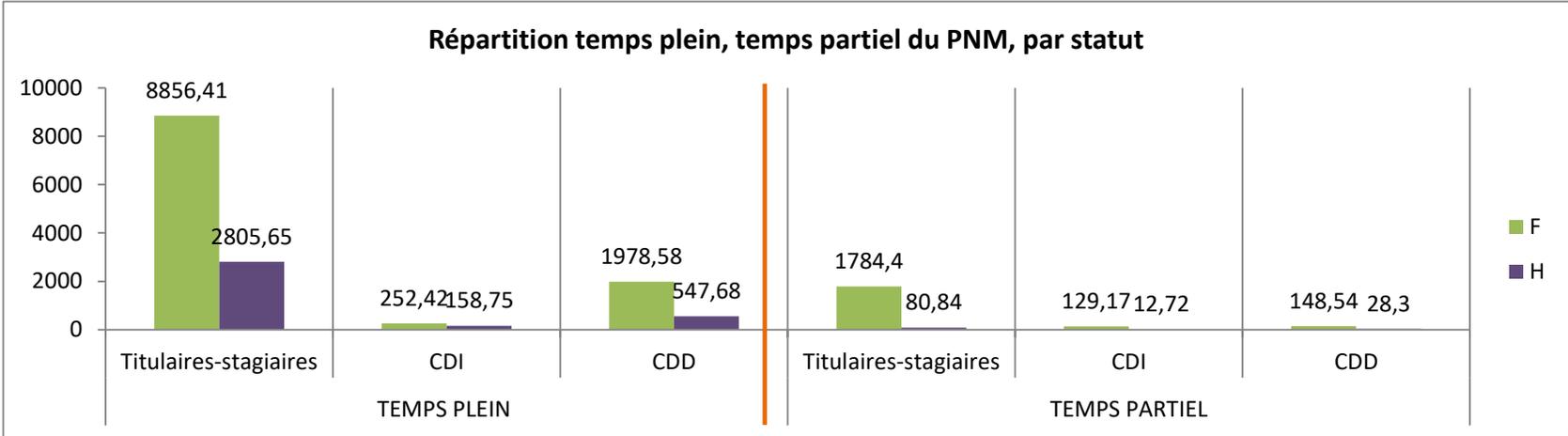
Pyramide des âges par genre du Personnel Non Médical



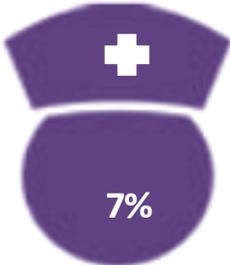
QUELQUES DONNÉES



QUELQUES DONNÉES



QUELQUES DONNÉES

Le taux de femmes et d'hommes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM			
Taux de femmes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM	 93%	Taux d'hommes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM	 7%

QUELQUES DONNÉES

Turnover			
Taux de Turnover du PM par genre		Taux de Turnover du PNM par genre	
			

QUELQUES DONNÉES

Proportion de femmes et d'hommes infirmier-e-s aux postes d'encadrement			
Proportion de femmes cadres de santé paramédicaux infirmiers (sur la population des infirmières féminines)	 6%	Proportion de femmes cadres supérieurs de santé paramédicaux infirmiers (sur la population des infirmières féminines)	 1%
Proportion d'hommes cadres de santé paramédicaux infirmiers (sur la population des infirmiers masculins)	 7%	Proportion d'hommes cadres supérieurs de santé paramédicaux infirmiers (sur la population des infirmiers masculins)	 1%

QUELQUES DONNÉES

Promotion des chefs et cheffes de pôle Praticien-ne-s Hospitalier-e-s

Proportion de femmes cheffes de pôle Praticiennes Hospitalières (sur la population des PH temps plein)



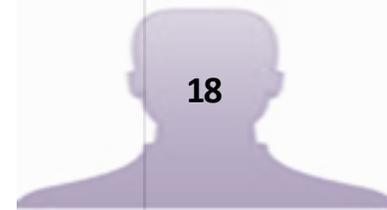
Proportion d'hommes chefs de pôle Praticiens Hospitaliers (sur la population masculine des PH temps plein)



V Analyse des études promotionnelles par genre

Etudes promotionnelles

Nombre de départs en études promotionnelles par genre



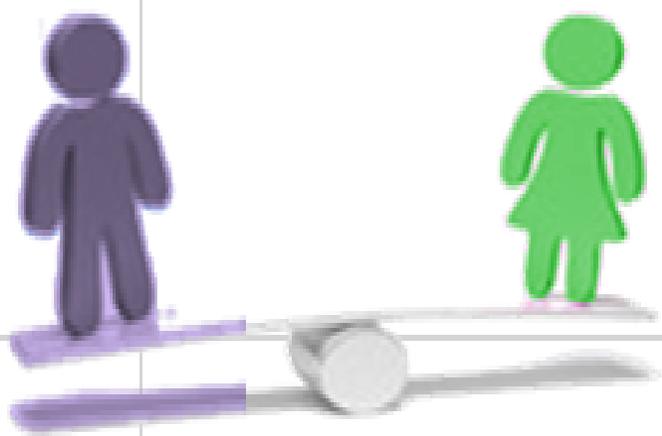
QUELQUES DONNÉES

Rémunération moyenne brute, primes et indemnités comprises



31 709 €

Rémunération moyenne brute, primes et indemnités comprises, par genre



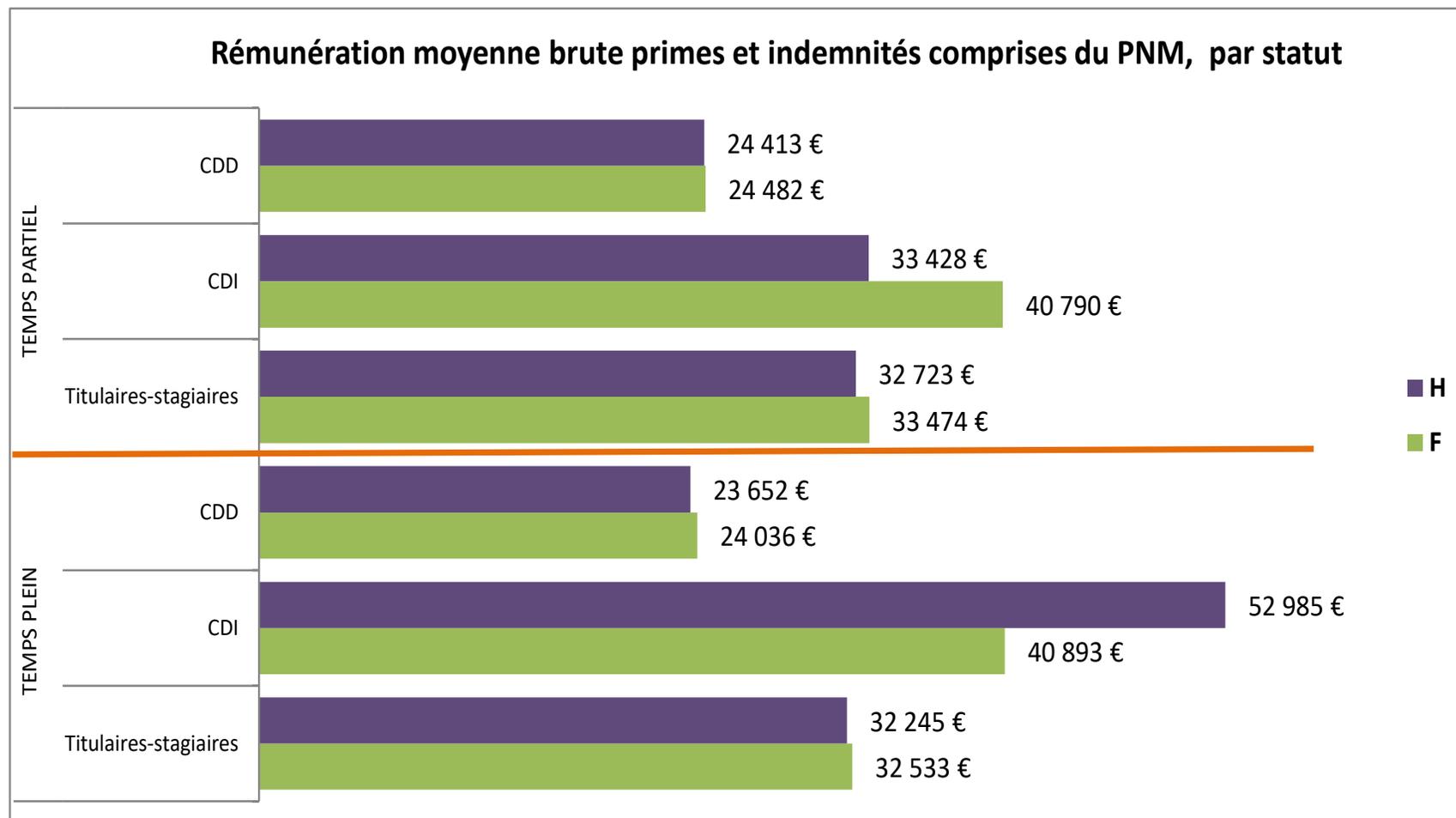
31 837 €

31 581 €

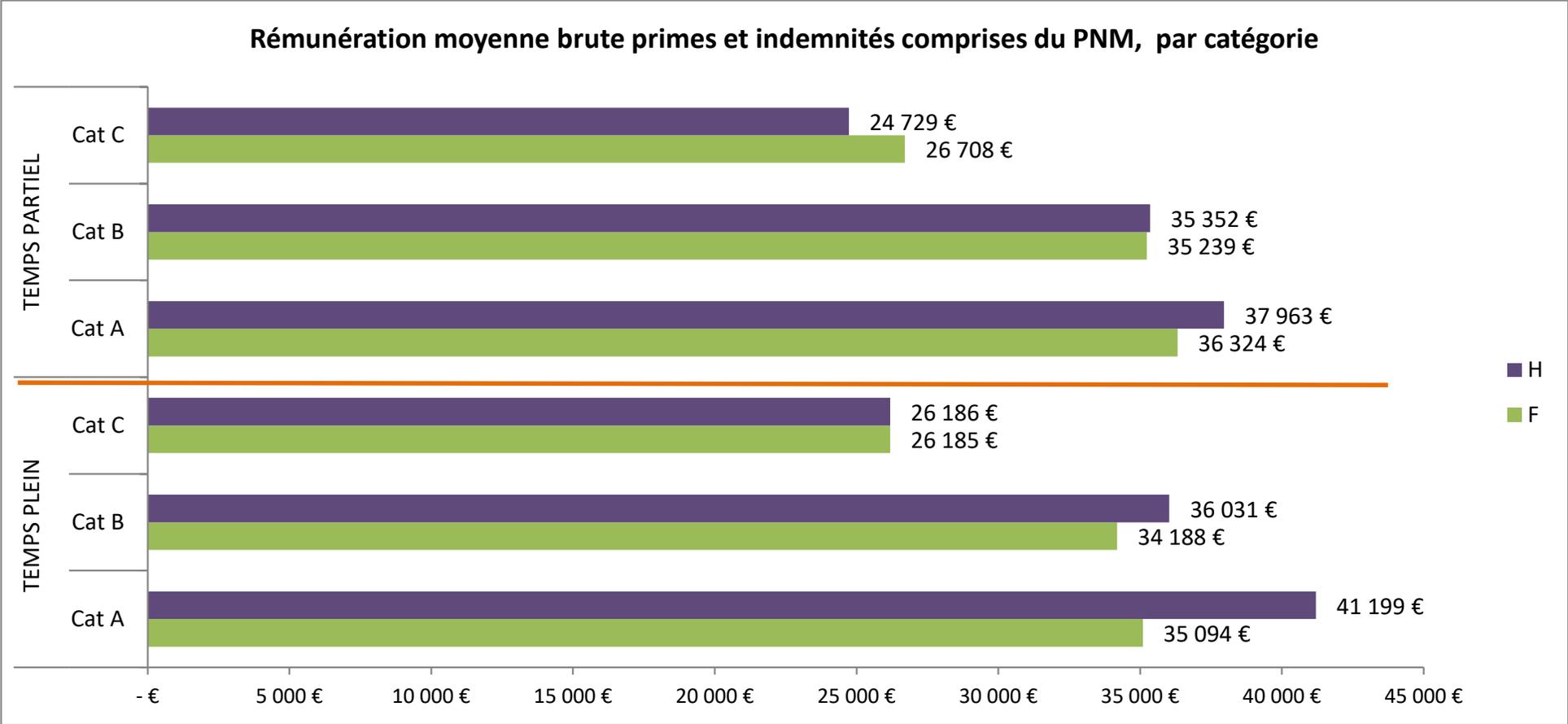
QUELQUES DONNÉES

<u>Part des primes et indemnités dans la rémunération globale du <u>PNM</u></u>	F	H
	23%	24%
<u>Part des primes et indemnités dans la rémunération globale du <u>PM</u></u>	F	H
	6%	6%

QUELQUES DONNÉES



QUELQUES DONNÉES



QUELQUES DONNÉES

Grade	Indice moyen de rémunération	
	 F	 H
Cadres de santé paramédicaux Infirmiers	611	607
Cadres supérieurs de santé paramédicaux Infirmiers	727	715

MERCI

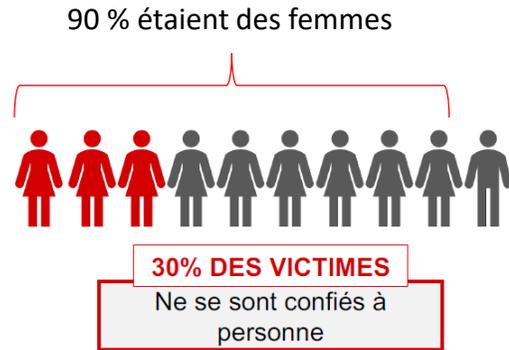
www.chu-lyon.fr



HCL
HOSPICES CIVILS
DE LYON

**GUIDE A DESTINATION DES
PROFESSIONNELS
INTERVENANTS DANS LE
CADRE DE L'ÉCOUTE ET/OU
DU SUIVI DES SITUATIONS DE
VIOLENCES SEXUELLES ET
AGISSEMENTS SEXISTES AU
TRAVAIL**

POURQUOI CE GUIDE ?



Source Etude IFOP 2014 menée par le Défenseur des Droits



Les situations d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel n'épargnent aucun milieu professionnel.

Ce guide se destine aux professionnels amenés à recevoir la parole des victimes présumées et à ceux chargés de mener une enquête lorsque des faits de harcèlement sont présumés.

Il a pour objectif de :

- Rappeler le cadre juridique et les sanctions et pouvoir distinguer les notions de harcèlement sexuel et agissements sexistes par des exemples de situations
- Rappeler les étapes et les personnes ressources à mobiliser
- Donner un appui pour la réalisation des entretiens d'écoute ou d'enquête
- Pouvoir donner des éléments d'informations pour la victime présumée

Périmètre : faits d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel entre professionnels*, **entre professionnels et patients**, entre professionnels et tout acteur extérieur des HCL (famille, entreprise extérieure...). *faut-il préciser ?

Ce guide est un appui. Le suivi d'une formation adaptée reste un élément fondamental pour l'accompagnement des professionnels confrontés à des faits de cette nature.

Elaboré sur la base du Guide pratique et juridique du ministère du travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.

RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE

La loi n°2012-954 du 6 août 2012 redéfinit le harcèlement sexuel dans le Code du travail et le Code pénal et modifie l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi du 13 juillet 1983 comporte les obligations suivantes en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles par la collectivité publique :

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que « *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.* »

Les obligations de l'employeur s'articulent autour de 4 axes :

- 1 Prévenir les violences
- 2 Mettre fin aux violences identifiées
- 3 Protéger la victime
- 4 Sanctionner la personne qui a commis les faits

Le comité de lecture des déclarations de violence (sous la responsabilité de la DRH et Direction GH) est identifié comme le référent en matière de violences sexuelles et agissements sexistes tel que défini dans la réglementation.

Evoqué en groupe de travail / A faire valider par DAJ

DEFINITIONS

Degré de gravité

AGISSEMENTS SEXISTES

L 1142-2-1 code du travail

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, 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.

HARCELEMENT SEXUEL

L1153-1-2-1 code du travail art 222-33 code pénal

1^{er} TYPE La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel

- Toute forme de **pression grave** = chantage sexuel
- **Même non répétée** = en raison de sa gravité, **un acte isolé suffit** à caractériser le harcèlement sexuel.
- Dans un **but réel ou apparent** = c'est l'intention exprimée ou suggérée par l'auteur qui compte
- **Acte de nature sexuelle** = toute demande destinée à assouvir un fantasme d'ordre sexuel
- Au **profit de l'auteur** des faits **ou d'un tiers** = l'acte sexuel peut être recherché au profit d'une autre personne que celle qui en est l'auteur.

2^{ème} TYPE Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

- **propos ou comportements répétés** = au moins deux, mais la loi ne fixe pas de délai minimal ou maximal entre deux agissements.
- **propos ou comportements subis et non désirés par la victime** = le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel (pas de nécessité qu'il soit exprimé de façon explicite)
- **propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant** = propos, plaisanteries obscènes, grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste
- **Ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** = remarques sur le physique ou la tenue, cadeaux nombreux gênants, contacts physiques non désirés (main, épaule, pied), propositions incessantes de sorties, questions d'ordre intime...

AGRESSIONS SEXUELLES

Art 222-22 code pénal

Contact physique sur une des 5 parties du corps (cuisses, bouches, fesses, poitrine, sexe) par surprise, menaces, contraintes ou violence.

QUELQUES EXEMPLES

Ces violences peuvent être commises de la part de collègue(s), des usager(s) et usagère(s), de personne(s) externe(s), de supérieur(s) hiérarchique(s) ou encore de sous-traitant(s).

Sexisme «bienveillant»

- Appellations paternalistes et familières
- Compliments appuyés sur le physique, la tenue (l'autre = objet de désir)
- Valorisation H ou F pour compétences perçues comme seulement féminines ou masculines

Sexisme «bienveillant»

- « Ma belle » « Bonjour, comment ça va les poupées ? »
- « Cette robe te va bien » en plein milieu d'un échange sur un dossier.
- « C'est bien d'avoir une femme DRH : elles sont plus sensibles et plus à l'écoute »

Sexisme masqué

- Remarques, blagues sexistes sous couvert de l'humour
- Affectation des hommes et des femmes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe
- Exclusion de certaines tâches ou actions, infériorisation

Sexisme masqué

- « Oh, on nous a encore nommé une blonde ! » « Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu que les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois »
- « Elisabeth, pourriez-vous faire le compte-rendu, vous savez si bien le faire ».
- Mettre en doute sans raison l'avis de quelqu'un.e sur un sujet relevant de sa compétence.

Sexisme hostile

- Manifestations d'irrespect, mépris, injures
- Propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants + dénigrement des compétences ou capacités
- Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales

Sexisme hostile

- « Tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes » « Tu devrais t'inscrire à une salle de gym pour ressembler à un homme, un vrai »
- « Vivement que Jean-Claude revienne, lui au moins, il en a dans le pantalon »
- « Avec la naissance de sa dernière, Aïssa vient de tirer un trait sur le poste qu'elle convoitait »

Harcèlement sexuel

- Actes non désirés et répétés à connotation sexuelle ou sexiste (propos, plaisanteries, sms, courriels, images, vidéos...)
- Toute forme de pression grave même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Harcèlement sexuel

- Remarques régulières à connotation sexuelle à un.e collègue « tu as un joli décolleté » « autant te servir de tes atouts »
- « Si tu ne veux pas perdre ton boulot, passe sous mon bureau » « Contre un petit massage, je t'arrange ton contrat »

Agression sexuelle

- Contact physique sur une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec surprise, menace, contrainte ou violence
- Une agression qui s'accompagne d'une pénétration est un viol, puni comme tel

Agression sexuelle

- A l'issue d'une réunion, Enzo insiste pour déposer Emma chez elle en voiture. Il en profite pour lui caresser les cuisses par surprise.
- Dans le couloir, Laurent croise sa collègue Sophia, il lui donne une tape sur les fesses, comme il aime le faire de temps en temps.

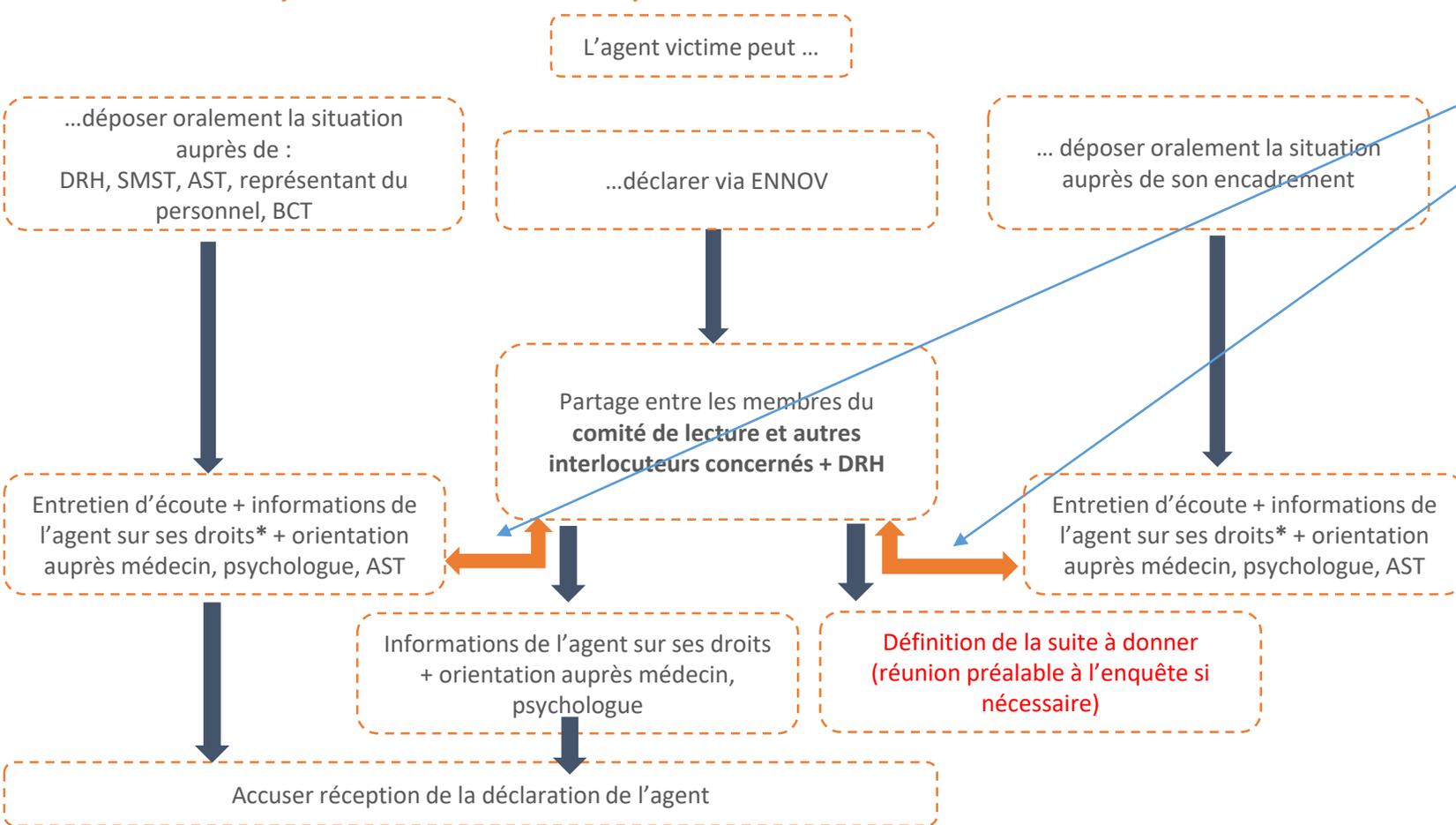
LES SANCTIONS ENCOURUES

DAJ interrogée pour parallèle FP

	Agissement sexiste	Harcèlement sexuel	Agression sexuelle
Pour l'auteur	Une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement	Une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement	Une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement
Au civil	Dommages et intérêts si un préjudice est démontré	Dommages et intérêts à la victime	Dommages et intérêts à la victime
Au pénal	Outrage sexiste dans le cadre privé : contravention de 750 € à 1500 € + peines complémentaires Injure publique à caractère sexiste : jusqu'à un an de prison et 45 000 € d'amende + affichage ou diffusion de la décision ordonnée	Jusqu'à 2 ans de prison, 30 000€ d'amende 3 ans de prison et 45 000€ d'amende si circonstances aggravantes Si discrimination envers personne ayant dénoncé un harcèlement : jusqu'à un an de prison et 3 750 € d'amende	Jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende 10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes
Délai prescription	1 an (au pénal) – 5 ans (au civil)	6 ans (au pénal) – 5 ans (au civil)	6 ans (au pénal) – 5 ans (au civil)
Pour l'employeur	Condamnation à réparer le préjudice subi (violation de l'interdiction d'agissement sexiste et non-respect de l'obligation de santé et de sécurité) – prescription de 2 ans		
Au civil			

LE CIRCUIT DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT D'UNE SITUATION DE VIOLENCE SEXUELLE OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

1 ECOUTER, SE TENIR INFORME, ORIENTER



Comment on reboucle tous ensemble ?



FICHE 1.1 INFORMATION DE LA VICTIME
FICHE 1.2 PROTECTION FONCTIONNELLE
FICHE 3 PRINCIPES GENERAUX D'UN ENTRETIEN SUITE AU SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCELEMENT SEXUEL/AGISSEMENTS SEXISTES
FICHE 3.1 ENTRETIEN VICTIME PRESUMEE

**Si la victime présumée souhaite aller plus loin dans les démarches : l'accompagner pour la déclaration de l'évènement via Ennov ou courrier à la DRH/Direction*

LE CIRCUIT DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT D'UNE SITUATION DE VIOLENCE SEXUELLE OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

2

PROTEGER ANALYSER ENQUETER



FICHE 2 L'ENQUETE
FICHE 3 PRINCIPES GENERAUX D'UN ENTRETIEN
FICHE 3.1; 3.2; 3.3 CADRE DES ENTRETIENS

Mise en place de **toutes les mesures nécessaires** pour la protection de l'agent (DRH)

Première analyse des faits par un entretien avec le déclarant (victime, témoin...)

La situation **ne semble ni être constitutive d'un harcèlement sexuel, ni d'un agissement sexiste**

Information de l'auteur du signalement qu'il n'y aura pas d'enquête et poursuite des échanges si la déclaration est le signe d'un dysfonctionnement autre

La situation semble être **constitutive d'un agissement sexiste**

Entretien avec l'auteur présumé

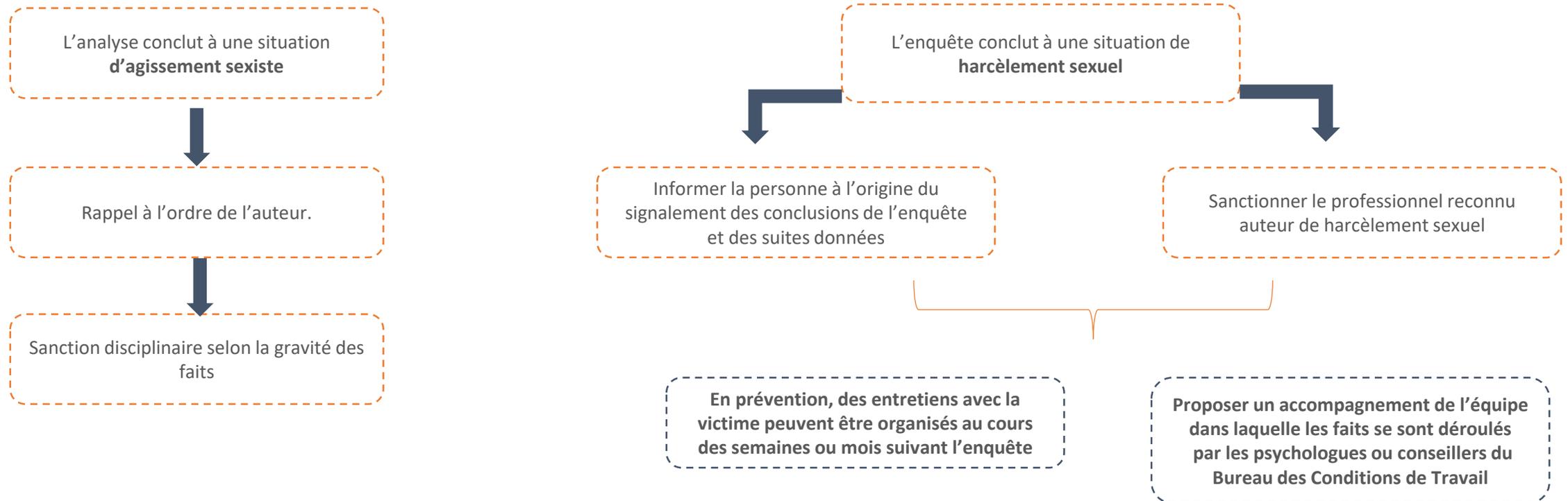
La situation **semble constitutive d'un harcèlement sexuel**

Réalisation d'une enquête pour établir la réalité des faits allégués. Entretiens avec les personnes impliquées directement (victime et auteur présumé) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, SMST...).

LE CIRCUIT DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT D'UNE SITUATION DE VIOLENCE SEXUELLE OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

3

SANCTIONNER ACCOMPAGNER SUIVRE



FICHE 1.1 INFORMATIONS DE LA VICTIME

Vous venez d'informer votre encadrement ou tout autre interlocuteur d'une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Si vous n'avez pas fait de déclaration écrite, il vous est conseillé de **pouvoir recueillir par écrit des éléments de preuve** en apportant le plus d'éléments précis possibles (lieu, dates, paroles et gestes du harceleur, vos réactions, certificats médicaux, témoignages...).

VOUS POUVEZ :

- ✓ Rédiger une déclaration Ennov ou un courrier à la DRH/Direction
- ✓ Solliciter une visite auprès du médecin du travail, psychologue du personnel (indiquer les coordonnées), assistante sociale du travail
- ✓ Demander la mise en place de la protection fonctionnelle auprès de la Direction de l'établissement (voir annexe + coordonnées)
- ✓ Solliciter une association d'aide aux victimes :
 - ✓ **Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail avft.org**
 - ✓ **Xxx**
 - ✓ **Défenseur des droits**
- ✓ Déclarer cette situation comme accident du travail.
- ✓ Engager une procédure pénale contre l'auteur présumé en déposant plainte.
- ✓ Faire appel à un avocat

Article L1153-2 du code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

FICHE 1.2 INFORMATIONS DE LA VICTIME : LA PROTECTION FONCTIONNELLE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La protection fonctionnelle désigne les **mesures de protection et d'assistance due par l'administration** à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions. Elle peut être accordée aux personnes suivantes :

- Fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et anciens fonctionnaires
- Agents contractuels et anciens agents contractuels
- Conjoint de l'agent, enfants et ascendants (conditions spécifiques)

DEMARCHES

L'agent adresse sa demande de protection **auprès de son administration employeur à la date des faits en cause** ou des faits imputés de façon diffamatoire. Elle doit être formulée par écrit. **L'agent doit apporter la preuve des faits** pour lesquels il demande la protection fonctionnelle.

MISE EN OEUVRE

L'administration doit prévenir ou **prendre les mesures adéquates** pour **faire cesser les attaques** dont est victime ou pourrait être victime un agent ou ses proches.

L'administration doit **apporter son assistance juridique** aux agents victimes (ou à leurs proches) bénéficiant de la protection fonctionnelle. L'assistance juridique peut s'exercer de différentes manières :

- Quand l'agent a déposé plainte, l'administration l'aide financièrement à mener les actions en justice
- Si l'agent n'a pas engagé d'action en justice, l'administration peut déposer plainte elle-même en se constituant partie civile si elle peut justifier qu'elle a également subi un préjudice.

L'administration **doit réparer les préjudices** subis par l'agent ou ses proches avant même toute action en justice contre l'auteur des faits.

FICHE 1.3 COORDONNEES PERSONNES RESSOURCES HCL

	GHC	GHE	GHN	GHS	SA	Saint	Hospimag/Archives centrales	Pharmacie Centrale
DRH								
Direction des Soins ou CSS DS								
Référent protection fonctionnelle (Direction)								
SMST								
Psychologue Conditions de Travail								
Conseiller ère Conditions de Travail								
Assistantes Sociales du Travail								

Pour les étudiants et les internes en médecine victimes de ces faits, le CEPIM peut être saisi en écrivant à l'adresse mail : cepim.hcl@chu-lyon.fr. Dans les plus brefs délais, un praticien sénior HCL, membre du CEPIM contactera la personne ayant effectué la saisine. Suite à cet échange, des investigations pourront être lancées qui associeront systématiquement un représentant des étudiants ou des internes.



FICHE 2 L'ENQUETE

LES PRINCIPES QUI DOIVENT GUIDER LA REALISATION DE L'ENQUETE

Agir avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées.
La confidentialité des échanges doit être garantie.

Faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable

L'ENCLenchement DE LA PHASE ENQUETE

Organisation d'une réunion préparatoire à l'initiative de la DRH ou d'un représentant de l'employeur réunissant les personnes chargées de la réalisation de l'enquête afin de préciser les modalités pratiques (calendrier, liste des personnes à auditionner...)

Faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable

LE RAPPORT D'ENQUETE

A l'issue de l'enquête, le rapport d'enquête doit rassembler l'ensemble des comptes rendus des auditions ainsi que les conclusions de l'enquête : les faits de harcèlement sexuels sont-ils caractérisés ?



FICHE 3 PRINCIPES GENERAUX D'UN ENTRETIEN SUITE AU SIGNALEMENT DES FAITS

Adopter une posture de bienveillance

Les situations de harcèlement sont la source d'une grande souffrance psychique pour les victimes. Dès lors, pour ces personnes, l'entretien peut rapidement constituer une véritable épreuve.

Plus globalement, les personnes auditionnées (victime supposée, témoins, personne mise en cause) doivent **se sentir écoutées et en confiance**.

Il convient donc de leur laisser la capacité de s'exprimer librement et d'accepter les digressions éventuelles de leur récit.

Faire bénéficier les personnes auditionnées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable

Ecouter avec empathie tout en **gardant une certaine distance** : ni mettre en cause la parole de son interlocuteur, ni conforter ses propos.

Garder une **attitude neutre** et éviter de mettre en doute les propos des personnes auditionnées.



Conseils pratiques :

Rédiger un **compte rendu détaillé** de chaque entretien, daté et signé. Pour sa rédaction, privilégier le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus (exemple : A la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »)

FICHE 3.1 CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA VICTIME PRESUMEE DES FAITS

Inviter, tout d'abord, la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement (s'assurer qu'ils soient les plus précis possible).

Lui demander, ensuite, des précisions pouvant notamment porter sur :

- Date et contexte du commencement des agissements ;
- Lieux et dates des différents agissements ;
- Sa réaction au moment où les propos/agissements ont été tenus / ont eu lieu ;
- Expression de sa part d'une désapprobation, d'un non consentement, d'un refus exprimé à l'auteur des agissements ;
- La réaction de l'auteur des agissements suite à cette éventuelle désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- Présence ou non de témoins des agissements (si oui, leurs noms)
- Existence d'éléments attestant des agissements (textos, mails, photos...) ;
- Consécutivement à la survenance des faits, a-t-elle/il échangé avec des personnes de l'entreprise (collègues, service RH...) / des personnes extérieures à l'entreprise (Inspection du travail, Médecine du travail, médecin traitant, associations...) ;
- Le/la responsable hiérarchique a-t' il/elle été informé des faits ?
- Si oui, quelle a été sa réaction ?
- Connaissance d'autres personnes de l'entreprise qui auraient fait l'objet d'agissements similaires par la même personne

L'interroger également sur sa perception de la situation : impact sur sa vie , sa santé, souhait que des mesures temporaires pour éviter des contacts avec l'auteur de l'agissement ? (changement de service, de lieu de travail, télétravail)

L'informer des délais dans lesquels elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage (5 jours par exemple) ; des prochaines échéances de la procédure.

S'engager à tenir informé(e) la personne des démarches entreprises.

Rappeler à la personne, la possibilité qu'elle a de se faire assister/accompagner (représentants du personnel, défenseur des droits...)

Lui remettre les deux pages « informations de la victime » et « protection fonctionnelle »

Conseils pratiques :

S'assurer des bonnes conditions de l'entretien (local permettant la confidentialité des échanges, bouteille d'eau, mouchoirs...) ;
Parler d'un ton calme et rassurant.

Laisser parler la victime et veiller à ne pas l'interrompre

Eviter les phrases telles que : « A ta place, moi je... », « Vous n'aviez qu'à... » ou encore les questions commençant par « Pourquoi » qui peuvent être culpabilisantes ;
Ne pas la juger ou mettre sa parole en doute, notamment en cas de dénonciation tardive.

Remarques :

Cette fiche peut servir de base à l'entretien d'écoute et à l'entretien d'enquête si elle doit avoir lieu.

FICHE 3.2 CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC UN TEMOIN DES FAITS DENONCES

En introduction, procéder à un rappel des faits :

Exemple : « Le [date], Mme/M. ... a fait part d'être/d'avoir été l'objet d'agissements de la part de Mme/M. ... susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel »

Lui rappeler que les témoins de situations de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (article L. 1153-3 du code du travail)

Lui demander de qualifier les relations entre la victime et la personne mise en cause, a-t-elle constaté une évolution dans ces relations ? Si oui, quel en est, selon elle, l'origine, la cause ?

Revenir successivement sur chacun des faits allégués :

Exemple : « [Nom de la victime présumée] nous a fait part d'avoir été l'objet le [date des faits si connues] de propos / agissement de la part de [Nom de l'auteur présumé] »

Attention : Il convient de ne pas entrer dans le détail des propos rapportés par la victime présumée.

- A-t-il été le témoin direct de ces propos/agissements ou lui ont-ils été rapportés ?

Si témoin direct :

- Préciser les propos exactement tenus / décrire les agissements de manière précise ?
- Nature de la réaction de la victime présumée aux propos / agissements ?
- A son tour, quelle a été celle de l'auteur présumé ?
- Comment qualifierait-il ces faits ?
- Dans quel état se trouvait la victime après les faits ? A-t-elle fait part de son malaise ?
- Un supérieur hiérarchique / le service RH / employeur ont-ils été informés des faits ? Si Oui, quelle a été leurs réactions ?
- D'autres personnes ont-elles été témoins de la scène ?

Si les propos/agissements lui ont été rapportés :

- Comment et à quel moment a-t-il été informé des faits ?
- Quels ont été les propos / comportements relatés ?
- D'autres personnes ont-elles été informées ?

Perception générale de la situation ?

Le témoin a-t-il connaissance :

- d'autres salariés qui auraient été l'objet de faits similaires par la même personne ?
- d'autres faits qui lui paraîtraient nécessaire d'être portés à connaissance dans le cadre de l'enquête ?

En fin d'entretien, lui préciser qu'il peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (5 jours par exemple).

Cas où la personne auditionnée est la/le responsable hiérarchique de la victime supposée :

- La victime supposée lui a-t-elle fait part de ces propos/ agissements ou en a-t-elle été le témoin direct ? [Si oui, renvoi aux questions ci-dessus]
- Suite à la connaissance des faits, a-t-elle pris des mesures spécifiques ?

En introduction, procéder à un rappel des faits :

Exemple : « Le [date], Mme/M. ... a fait part d'être/d'avoir été l'objet d'agissements de votre part susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel »

La questionner sur la nature de ses relations avec la victime présumée ;

Lister l'ensemble des faits qui ont été portés à la connaissance de la commission d'enquête à l'appui du signalement.

Exemple : Mme/M. [Nom de l'auteur du signalement] a déclaré :

- Le [date], avoir été l'objet, je cite : [citer les propos / agissements rapportés], propos/agissement corroboré par [Nom du ou des témoins] ;
- Le [date], avoir été l'objet, je cite : [citer les propos / agissement rapporté par la victime présumée], propos/agissement corroboré par [Nom du ou des témoins]
- ...

Revenir successivement sur chacun des faits allégués par l'auteur du signalement et lui demander pour chacun d'eux, si elle confirme avoir tenu le propos / commis l'agissement ?

- Si non, quelle est sa version des faits ?
- Si oui, comment analyse-t-elle son comportement ?

Lui demander :

- Si elle souhaite apporter des éléments complémentaires ;
- Si elle souhaite que des salariés de l'entreprise soient auditionnés dans le cadre de l'enquête.

Conseils pratiques :

il convient de s'efforcer le plus possible de citer précisément les propos tenus par la victime présumée ou l'un des témoins (Exemple : dans son témoignage, M./ Mme X déclare que : « ... »).