

DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS
DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES,
D'AGISSEMENTS SEXUELS,
DE HARCELEMENT SEXUEL.



Table des matières

Introduction 2

I. Définitions 3

 1.1 Agissement sexiste 3

 1.2 Agression sexuelle 3

 1.3 Cyberharcèlement 3

 1.4 Discriminations 3

 1.5 Exhibition sexuelle 3

 1.6 Injure sexiste et sexuelle 4

 1.8 Harcèlement sexuel 4

 1.9 Violences sexistes et sexuelles (VSS) 4

II. Le dispositif 5

 2.1 Principes généraux 5

 2.2 Les garanties offertes par le dispositif 5

 2.3 Recueil de signalement 6

 2.4 Orientation des agents vers les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien 7

 2.5 Orientation des agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d’une enquête administrative. 7

 2.6 La protection fonctionnelle 8

 2.7 La protection des signalants et lanceurs d’alerte 8

 2.8 L’article 40 du code de procédure pénale 9

 2.9 Confidentialité et conservation des données 9

III. Les acteurs du dispositif 11

 3.1 Les référents égalité 11

 3.2 La cellule de veille et d’orientation 11

 3.3 La commission d’enquête 11

 3.4 La cellule d’écoute et de prise en charge externe 11

 3.5 Le président du Muséum 12

 3.6 Le procureur de la République 12

IV. Bilan annuel et date d’effet 13

Annexe 1. Synoptique de la procédure 14

Annexe 2. Notice d’information collective et individuelle sur la protection des données personnelles collectées dans le cadre de ce dispositif 15

Annexe 3. Formulaire de signalement 18

Introduction

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, encadre la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes. Afin de renforcer la portée de cette disposition et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a inséré dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un nouvel article 6 quater A (devenu aujourd'hui l'article L.135-6 du code général de la fonction publique - CGFP) qui prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif dans l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ. Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise les conditions d'application de cette obligation.

Le Muséum national d'histoire naturelle (ci-après « Muséum ») s'est, quant à lui, doté depuis mars 2020 d'un bilan chiffré et d'un plan d'action sur 3 ans, visant à analyser, prévenir, et traiter les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. Le 5^{ème} axe d'action concerne plus particulièrement la mise en place d'un dispositif dédié aux violences sexistes et sexuelles, au harcèlement sexuel.

Ce document a pour objet de tracer les contours du dispositif interne au Muséum, d'en préciser les acteurs, les objectifs ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste des situations tout en respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

I. Définitions

Les agissements sexistes, le harcèlement sexuel ou moral, les violences sexuelles sont susceptibles à la fois de sanctions pénales et de sanctions administratives.

Ainsi, le code pénal sanctionne les agissements sexistes, le harcèlement sexuel ou moral et les violences sexuelles (viol, agression sexuelle) de peines variables pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle ou plus en cas de circonstances aggravantes. Les faits de discrimination sont également passibles de peines de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende. Le code général de la fonction publique (CGFP) prévoit expressément la possibilité de sanctions pour les faits de harcèlement sexuel et de discrimination, ainsi que l'obligation de protection de la santé et de l'intégrité des fonctionnaires.

De même, les articles 142, 143, 144, 145 et 146 du règlement intérieur du Muséum interdisent les agissements de harcèlement moral et sexuel, sexistes ou discriminatoires et les faits de bizutage.

Il est à noter que les procédures administratives et judiciaires sont distinctes. Ainsi, il n'est pas nécessaire pour un agent de déposer plainte auprès des autorités judiciaires pour saisir le Muséum via la procédure d'alerte. De même, la procédure administrative menée par l'établissement ne doit pas aboutir à la qualification pénale des faits, qui est du seul ressort du juge pénal.

1.1 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 ou offensant » (article L.131-3 du CGFP)

1.2 Agression sexuelle

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » (Article 222-22 du code pénal)

1.3 Cyberharcèlement

« Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

Les faits mentionnés sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30000€ d'amende.

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique » (art.222-33-2-2 du code pénal)

1.4 Discriminations : Dans la fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article L.131-1 du CGFP.

Un cadre du droit de la non-discrimination est également prévu par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ainsi que par les articles 225-1 et suivants du code pénal.

1.5 Exhibition sexuelle

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende. Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu

accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé. » (Article 222-32 du code pénal)

1.6 Injure sexiste et sexuelle

« L'injure publique est une invective, une expression outrageante ou méprisante pouvant être entendue ou lue par un public inconnu et imprévisible, c'est à dire par un nombre indéterminé de personnes (insulte sexiste à l'encontre d'une ou plusieurs femmes). (Article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse)

1.8 Harcèlement sexuel : « Le harcèlement sexuel est 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. Est assimilé au harcèlement sexuel le 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 » (article 222-33 du code pénal)

1.9 Violences sexistes et sexuelles (VSS) 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.

II. Le dispositif

2.1 Principes généraux

Conformément à l'article 1^{er} du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, le dispositif de signalement et de traitement des actes de VSS, harcèlement et de discrimination liée au genre au Muséum propose une procédure :

- **de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- **d'orientation des agents** s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et **professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien** ;
- **d'orientation des agents** s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers **les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée** et **assurer le traitement des faits signalés**, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif concerne les femmes et les hommes : agents employés au sein du Muséum, bénévoles ou étudiants, se déclarant en situation de violences sexistes et sexuelles sur le lieu d'étude, de travail, de résidence (en cas de lien avec le travail), le lieu de stage ou en situation de travail temporaire dans un autre établissement.

Pour les situations incluant un personnel hébergé l'organisme partenaire concerné sera informé et associé dans le cadre de l'instruction et du suivi de la situation. Dans le cas où la victime et l'auteur présumés sont toutes deux personnels hébergés, la responsabilité de mener une procédure incombe au partenaire. Le Muséum pourra éventuellement être associé.

Pour ce qui concerne les salariés des prestataires, le Muséum recueille leur signalement et le transmet auprès de l'employeur. Le cas échéant, il signale auprès du procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

Il est à noter que toute personne témoin ou ayant connaissance de faits pouvant relever du présent dispositif, de par son activité professionnelle ou son lien avec la victime présumée : encadrant, collègue, représentant du personnel, service médico-social, membre de la DRH... peut signaler la situation via la procédure, encourager la personne concernée à saisir elle-même le référent égalité ou encore à s'adresser à la cellule d'écoute externe.

Le présent dispositif n'a pas vocation à traiter des situations de harcèlement moral, ni des situations de discriminations qui ne sont pas liées au genre. Ces situations entrent dans le champ d'application du dispositif d'alerte et d'intervention des risques psychosociaux (RPS) tel que défini dans la note du Président du Muséum du 15 février 2018. Les référents égalité sont chargés d'orienter les personnes qui les contactent vers le dispositif adéquat. De la même manière, les membres de la cellule RPS orienteront les situations pouvant relever de situations de VSS ou de harcèlement sexuels vers la présente procédure.

2.2 Les garanties offertes par le dispositif

Le dispositif de signalement assure le respect des personnes, tant les victimes que les auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Ainsi, le présent dispositif assure :

- La confidentialité des données recueillies ;
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement ;
- Le traitement rapide des signalements.

2.3 Recueil de signalement

Deux possibilités d'alerte sont proposées :

- I. Une adresse électronique dédiée aux signalements des personnels de l'établissement, et une autre dédiée aux signalements des étudiants sont mises en place et communiquées largement. Une procédure permettant de chiffrer les documents envoyés via ces adresses électroniques doit permettre de recueillir les premières informations relatives à la situation. Un formulaire est disponible sur l'intranet à cet effet (cf. annexe 3).

Un référent égalité au sein du service chargé des ressources humaines est destinataire des alertes qui concernent les personnels. Un second référent égalité est destinataire des alertes qui concernent les étudiants. Le rôle de ces référents est défini dans le chapitre III. « Acteurs du dispositif ». Un accusé réception est adressé à l'expéditeur immédiatement. Cet accusé réception constitue le point de départ qui permet à l'émetteur du signalement de bénéficier d'un régime de protection spécifique. Cet accusé réception, horodaté, récapitule l'ensemble des informations et, le cas échéant, des pièces jointes communiquées dans le cadre de ce signalement.

S'il souhaite conserver l'anonymat, le témoin peut adresser le formulaire par voie postale au référent égalité concerné.

Un premier échange avec l'auteur du signalement est organisé dans les meilleurs délais afin de :

- recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement ;
- informer l'auteur sur le dispositif, ses droits ;
- orienter vers la cellule d'accompagnement externe ou interne.

2. La personne s'estimant victime ou témoin peut s'adresser directement par mail ou par téléphone à la cellule d'écoute et de prise en charge externe.

Cette cellule peut proposer:

- une prise en charge médicale et psychologique de 1^{er} niveau ;
- une information et un accompagnement sur le cadre juridique des violences sexuelles et sexistes ;
- une orientation adaptée.

La prise en charge est confidentielle et gratuite pour la personne qui lui fait appel (consultations et suivis médicaux pris en charge par le Muséum – facturation sans mention de l'identité de la personne concernée).

La cellule d'écoute et de prise en charge externe pourra également faire un retour d'information auprès des référents égalité par l'intermédiaire du demandeur si celui-ci a donné son accord par écrit.

2.4 Orientation des agents vers les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

Les référents égalité peuvent orienter la personne concernée vers la cellule de veille et d'orientation ou la cellule d'écoute et de prise en charge externe.

2.5 Orientation des agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Cette procédure se déroule en 5 étapes :

1. Le référent égalité transmet, par le biais d'une adresse électronique dédiée, un recueil d'information à la cellule d'orientation pour étude du signalement. Cette cellule, composée du service médico-social, de la direction en charge des ressources humaines et de la direction en charge des affaires juridiques (5 membres au maximum) peut proposer à la victime présumée un accompagnement interne ou externe et transmet l'alerte au président du Muséum si elle évalue que la situation relève du dispositif.
2. Le président du Muséum diligente une enquête interne, dite administrative. Dans certaines situations, pour lesquelles la neutralité et l'objectivité ne peuvent être garanties, cette enquête pourra être confiée à une structure externe. « L'examen de la situation, au travers des déclarations des agents et/ou des usagers, et des éventuels témoignages recueillis au cours d'entretiens doit permettre d'aboutir à une vision objective des faits et, dans la mesure du possible, à des constats les avérant. Cette évaluation vise d'une part à établir les faits, et d'autre part à orienter la mise en œuvre des mesures pertinentes (mesures conservatoires dans un premier temps si nécessaire, procédure disciplinaire) » (circulaire N°2015-193 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur) ;
3. L'enquête est menée par une commission, distincte de la cellule d'orientation, formée d'au moins un membre de la direction en charge des ressources humaines et de la direction en charge des affaires juridiques. Un membre « expert métier » (en fonction du domaine d'activité de la victime présumée et/ou de l'auteur présumé, si cela s'avère pertinent et nécessaire) pourra être associé en fonction des situations. Les membres de la commission doivent pouvoir mener une enquête indépendante, rigoureuse, prompte, impartiale, objective et discrète. Ils doivent demeurer neutres et exempts de tout préjugé, s'en tenir aux faits, aux incidents et aux éléments pertinents. Si la situation concerne un personnel hébergé, un membre de la direction en charge des ressources humaines de la structure d'origine pourra être associé.
Si la personne auditionnée le demande, la présence d'un tiers (par exemple représentant du personnel ou collègue) est envisageable. Cependant, le tiers accompagnant est présent en tant qu'observateur silencieux. La parole de ce tiers ne doit en aucun cas se substituer à celle de la personne auditionnée. Si le tiers souhaite lui-même être entendu, un rendez-vous distinct pourra lui être proposé pour recueillir son témoignage. La commission d'enquête se réserve le droit de s'opposer à la présence d'un tiers lorsqu'elle estime que celle-ci est de nature à exercer une pression sur la personne auditionnée. La commission, sauf exception, n'accepte pas les auditions collectives.
4. La commission rédige pour chaque audition un PV, signé par la personne auditionnée. La personne auditionnée peut demander à apporter des modifications à ce PV. Elle peut également refuser de signer son PV d'audition. Dans ce cas, le PV ne sera pas versé au dossier et ne pourra pas être utilisé pour la rédaction du rapport. La commission rédige un rapport d'enquête qui contient un

résumé du ou des comportements reprochés, de la collecte d'information, l'analyse, ainsi que les conclusions. Elle peut également présenter des recommandations. Le rapport est transmis au président du Muséum.

5. Le président du Muséum décide des mesures à prendre. Il s'assure de la mise en place des mesures préventives, correctives, administratives ou disciplinaires, le cas échéant.

2.6 La protection fonctionnelle

L'article II de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires dispose en son alinéa 4 que : « La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, 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 qu'il en est résulté ». Cette disposition est reprise dans l'article L.134-5 du code général de la fonction publique qui entre en vigueur le 1er mars 2022.

Des précisions sur l'application de ces dispositions sont apportées par l'ordonnance du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat.

L'agent public peut bénéficier de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. La protection fonctionnelle peut recouvrir des obligations :

- de prévention : par la mise en place de toute action appropriée permettant d'éviter la réitération des faits ;
- d'assistance juridique : par des conseils juridiques et la prise en charge, par l'intermédiaire d'une convention d'honoraires qui peuvent être plafonnés, des frais liés à une procédure judiciaire contre l'auteur de l'infraction ;
- de réparation : par la réparation du préjudice subi.

La demande de protection fonctionnelle est adressée au président du Muséum via la direction en charge des affaires juridiques. A défaut de réponse dans un délai de deux mois, la demande de protection fonctionnelle est réputée rejetée.

2.7 La protection des signalants et lanceurs d'alerte

Inscrite depuis 2013 dans le statut général de la fonction publique (art. 35 de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière créant l'article 6 ter A au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et lui-même a présent intégré dans le code général de la fonction publique dans les articles L.135-1 à L.135-5), la protection des lanceurs d'alerte a été complétée et précisée dans le régime général des lanceurs d'alerte prévu par les articles 6 à 15 de la 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 et précisée par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État.

C'est en révélant des faits et en respectant impérativement la procédure de signalement telle que décrite dans le présent document que le régime protecteur de lanceur d'alerte est applicable. Pour être lanceur d'alerte, la personne concernée doit avoir eu personnellement connaissance des faits paraissant devoir être révélés ou signalés. La personne doit être désintéressée et de bonne foi, c'est-à-dire avoir des motifs raisonnables lui permettant de croire à la véracité des dysfonctionnements signalés.

L'article L.135-I du code de la fonction publique dispose : « Aucune mesure concernant notamment 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 d'un agent public pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens l'article L. 121-5 dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. »

2.8 L'article 40 du code de procédure pénale

En vertu de l'article 40 du code de procédure pénale, l'agent public qui a connaissance d'un crime ou d'un délit a l'obligation de signaler ces faits sans délai au procureur de la République. Dans le cadre de cette présente procédure, l'agent du Muséum qui a connaissance d'un tel fait alerte le Président du Muséum par le biais du dispositif qui se chargera de saisir le procureur de la République.

2.9 Confidentialité et conservation des données

Le Muséum garantit, par tout moyen approprié, la stricte confidentialité des informations communiquées dans le cadre du recueil et du traitement du signalement, de sa réception à la clôture du dossier afin notamment d'empêcher que les données confidentielles ne soient endommagées ou divulguées à des tiers non autorisés. La notice d'information collective et individuelle sur la protection des données personnelles collectées dans le cadre du dispositif ayant comme objet de recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au Muséum, est annexée à la présente procédure (annexe 2).

Les acteurs du dispositif garantissent la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi que les faits faisant l'objet de ce signalement. Toute personne interrogée durant l'enquête doit signer le PV d'audition établi à cette occasion.

L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître dans la limite de leurs fonctions. L'accès aux données confidentielles par ces destinataires est strictement limité aux catégories de données qui leur sont strictement nécessaires pour leur mission, et ces derniers sont soumis à discrétion/au secret professionnel/au secret médical. Tous les échanges nécessaires au recueil et au traitement du signalement sont effectués par courrier avec mention « CONFIDENTIEL » ou par tout autre moyen de nature à garantir la confidentialité des informations échangées. Les tiers avec lesquels il est nécessaire de communiquer sont informés du caractère impératif du respect des règles de confidentialité. En aucun cas, excepté leur propre compte-rendu d'entretien validé, les éléments ou données ne sont transmis aux personnes concernées ou entendues par aucun des acteurs du dispositif.

En cas de procédure disciplinaire ou de contentieux, les éléments qui doivent être transmis aux personnes autorisées le seront dans le respect des règles de protection des données et après validation par la direction en charge des affaires juridiques.

S'agissant de la conservation des données :

- Les signalements irrecevables car ne relevant du champ d'application de la procédure sont détruits sans délai ;
- Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont détruites ou archivées, après anonymisation à bref délai, par l'organisation chargée de la gestion des alertes dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification

- Les procédures contentieuses sont conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

III. Les acteurs du dispositif

3.1 Les référents égalité

Les référents égalité sont des interlocuteurs privilégiés sur les questions d'égalité femmes-hommes, de VSS, de harcèlement et de discriminations. Formés sur ces questions, ils ont pour mission d'informer les agents sur leurs droits, les dispositifs internes et externes, et de les orienter vers les professionnels de santé et de l'écoute. Ils bénéficient d'une lettre de mission et leurs coordonnées figurent sur intranet dans la rubrique égalité. Ils signent une charte déontologique qui les engage dans leur mission.

Ils sont destinataires des alertes adressées sur les boîtes mail dédiées. Ils sont alors chargés de recueillir les premières informations et de les transmettre à la cellule de veille et d'orientation.

Les référents coordonnent le dispositif dans son ensemble, ils sont au nombre de 2 :

- Un référent DRH,
- Un référent dédié aux étudiants.

3.2 La cellule de veille et d'orientation

Pluridisciplinaire, cette cellule est composée du service médico-social (médecin ou infirmière, assistante sociale), d'un agent de la direction en charge des ressources humaines et d'un agent de la direction en charge des affaires juridiques. Cette cellule a pour mission d'évaluer la situation suite à la transmission de l'alerte par les référents égalité sur une boîte mail dédiée.

Si elle évalue que la situation relève du dispositif et qu'une enquête est nécessaire, la cellule est chargée de transmettre l'alerte au président du Muséum.

Elle peut également préconiser un accompagnement interne.

3.3 La commission d'enquête

Composée d'au moins deux membres, un issu de la direction en charge des ressources humaines et un autre issu de la direction en charge des affaires juridiques, elle peut être complétée d'un expert « métier » (en fonction du domaine d'activité de la victime et/ou de l'auteur présumé, si cela s'avère pertinent et nécessaire). Ces membres sont formés.

La commission d'enquête peut être externalisée sur décision du président du Muséum.

Sur mandat du président du Muséum, qu'elle soit interne ou externe, la commission est chargée d'établir la véracité des accusations et des allégations recueillies afin à la fois de déterminer si elles sont ou non constitutives d'un des agissements entrant dans le champ d'application du dispositif de signalement et d'envisager les suites à donner.

3.4 La cellule d'écoute et de prise en charge externe

L'association prend en charge les personnes, femmes ou hommes, victimes de toutes formes de violences (économiques, physiques, sexuelles, psychologiques, etc.) quel que soit le lieu où elles sont perpétrées. Elle déploie un dispositif mobilisant une équipe pluridisciplinaire qui propose des prises en charge globale. Elle réunit des avocats, infirmiers, juristes, gynécologues, médecins généralistes, ostéopathes, psychologues.

Un marché passé entre le Muséum et cette structure prévoit la mise en œuvre d'une cellule externalisée d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes qui doit permettre aux personnes qui la saisissent de bénéficier d'une prise en charge médicale et psychologique de 1^{er} niveau,

d'une information et d'un accompagnement sur le cadre juridique des violences sexuelles et sexistes et d'une orientation adaptée.

3.5 Le président du Muséum

Dans la fonction publique, l'employeur est chargé de s'assurer que ses personnels disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail (art. L.136-1 du CGFP et art.2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique). A ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail.

En ce qui concerne la présente procédure, le président du Muséum diligente une enquête interne ou externe par le biais d'un mandat. Le mandat vise à clarifier les attentes de la direction de l'établissement en donnant l'autorité à la commission de procéder à des investigations. Il indique également les lignes directrices qui orientent le processus d'enquête. On y retrouve :

- un énoncé clair des allégations,
- les délais d'exécution,
- le soutien administratif disponible ainsi que toute autre information jugée pertinente.

Il est destinataire du rapport d'enquête et décide des mesures à prendre. Il s'assure de la mise en œuvre des mesures préventives, correctives, administratives ou disciplinaires le cas échéant.

3.6 Le procureur de la République

En vertu de l'article 40 du code de procédure pénale : « 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. »

L'article 40-1 précise : « Lorsqu'il estime que les faits qui ont été portés à sa connaissance en application des dispositions de l'article 40 constituent une infraction commise par une personne dont l'identité et le domicile sont connus et pour laquelle aucune disposition légale ne fait obstacle à la mise en mouvement de l'action publique, le procureur de la République territorialement compétent décide s'il est opportun :

1° Soit d'engager des poursuites ;

2° Soit de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites en application des dispositions des articles 41-1, 41-1-2 ou 41-2 ;

3° Soit de classer sans suite la procédure dès lors que les circonstances particulières liées à la commission des faits le justifient.

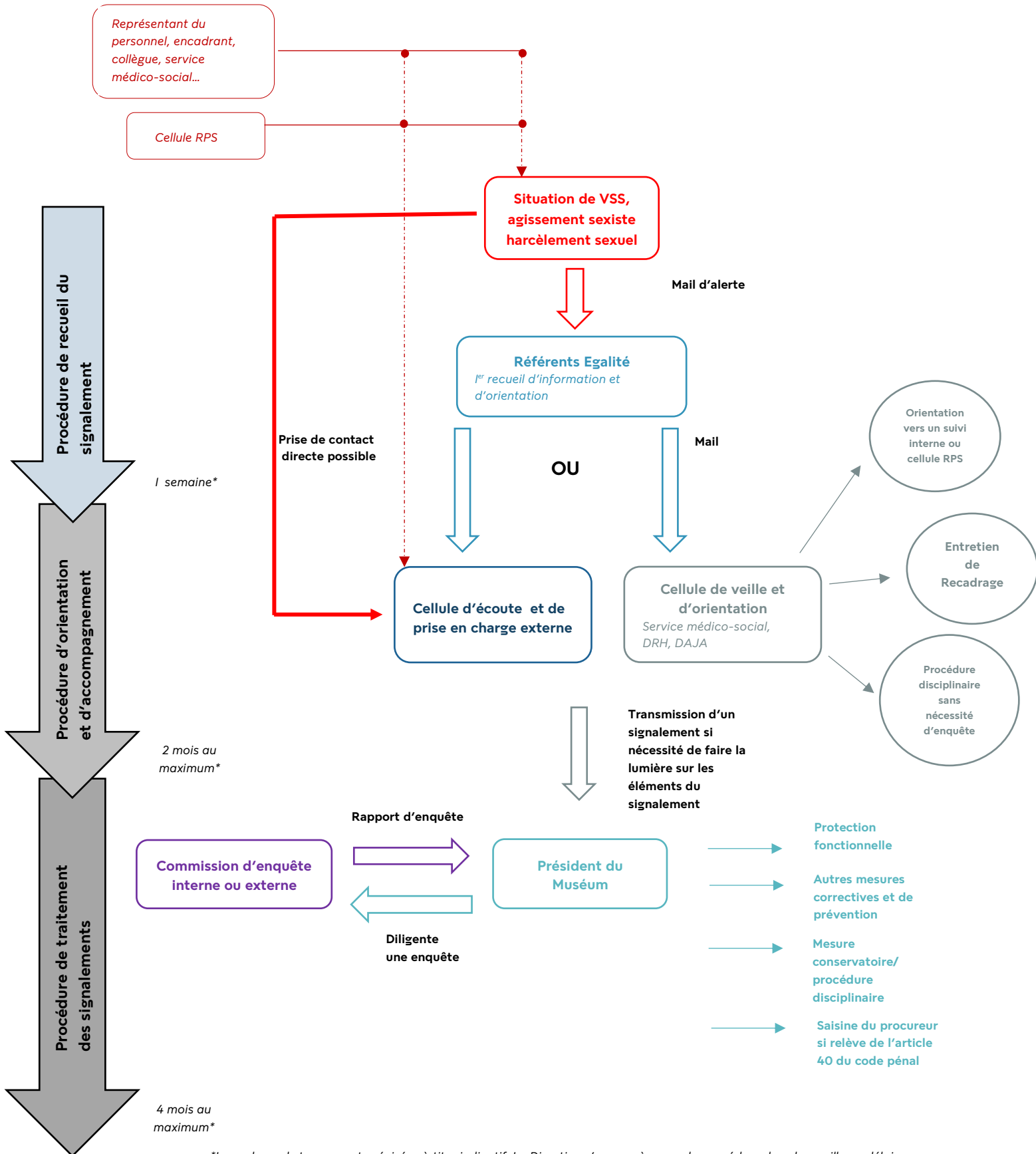
IV. Bilan annuel et date d'effet

Ce dispositif est adopté à titre d'expérimentation pour une durée d'un an. Il prend effet à compter du 1^{er} mars.

Un bilan annuel sera effectué par la direction en charge des ressources humaines devant l'instance en charge des conditions de travail, précisant le nombre de signalements reçus, traités, leur type, le profil des personnes concernées, les lieux ou secteurs et sites, le nombre d'enquête menées et le type de mesures préconisées. Un bilan du nombre de personnes prises en charge par l'association sera également présenté.

Des propositions de modification ou de réajustement à la procédure pourront être apportées à cette occasion si nécessaire.

Annexe 1. Synoptique de la procédure



Annexe 2. Notice d'information collective et individuelle sur la protection des données personnelles collectées dans le cadre de ce dispositif

Le Muséum est soucieux de préserver la confidentialité et la sécurité de vos données personnelles et attache une grande importance à la protection de votre vie privée.

La présente information a pour objet de vous présenter les conditions de traitement de vos données personnelles collectées et traitées par le Muséum, dans le cadre du dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles, d'agissements sexuels, de harcèlement sexuel ou moral et de discrimination.

Ce dispositif concerne les victimes, témoins et auteurs présumés des actes ou agissements, qu'ils soient agents employés, hébergés ou prestataires au sein de Muséum ou étudiants.

Qu'est-ce qu'une donnée à caractère personnel ?

Une donnée à caractère personnel est une donnée se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Est réputée être une « personne physique identifiable » un individu qui peut être identifié, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification ou des données de localisation (ex: adresse de messagerie, numéro de téléphone, photographie, date de naissance, commune de naissance, empreinte digitale, voix).

Pourquoi vos données sont-elles susceptibles d'être collectées et traitées par le Muséum dans le cadre de la mise en œuvre du présent dispositif ?

Le Muséum a mis en œuvre ce dispositif de signalement, conformément aux exigences du code général de la fonction publique et du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 qui a pour objectifs de :

- **Recueillir des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- **Orienter les agents** s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et **professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien** ;
- **Orienter les agents** s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers **les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés**, notamment par la réalisation d'une enquête administrative

Quelles sont les données collectées ?

Le signalement est obligatoirement effectué par une personne physique, qui signale les faits relatifs à des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein du Muséum.

La personne à l'origine du signalement peut être victime ou témoin des faits.

Les données collectées seront différentes en fonction des différents stades du signalement :

- Préalablement à l'émission : seule la personne à l'initiative du signalement est en capacité de déterminer la nature et le volume des informations. A ce stade, l'auteur du signalement doit par conséquent et dans la mesure du possible, rester factuel et veiller à ce que les informations communiquées aient un lien direct avec l'objet du signalement.

- Si l'auteur du signalement souhaite garder l'anonymat, il doit l'effectuer auprès de l'association la cellule d'écoute et de prise en charge externe.

L'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions pénales ou disciplinaires (ex: diffamations). A l'inverse, l'utilisation de bonne foi du dispositif n'exposera l'auteur du signalement à aucune sanction disciplinaire. De même, les signalements classés sans suite mais effectués de bonne foi n'exposeront leur auteur à aucune sanction.

- Au stade de l'émission du signalement, seules les données considérées comme pertinentes seront collectées et traitées :
 - o Identité, fonction et coordonnées de l'auteur du signalement ;
 - o Identité, fonction et coordonnées des personnes faisant l'objet de l'alerte ;
 - o Identité, fonction et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou le traitement du signalement ;
 - o Faits signalés ;
 - o Eléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés et susceptibles de contenir des données à caractère personnel ;
 - o Compte-rendu des opérations de vérification ;
 - o Suites éventuelles données au signalement.

Quelle est la base légale du traitement ?

Le traitement mis en œuvre s'inscrit dans le cadre d'une obligation légale à laquelle le Muséum est soumise (article 6.1.c. du RGPD).

Combien de temps les données sont-elles conservées ?

- Les signalements irrecevables, c'est-à-dire ne rentrant pas dans le champ d'application de la présente procédure seront détruits sans délai.
- Les données des signalements sans suite ou des enquêtes (signalements, courriers, comptes rendus d'entretien et rapport) seront conservées et archivées dans un répertoire d'accès restreint durant 10 ans puis détruites de manière sécurisée.
- Si des procédures contentieuses (procédures administratives ou pénales) sont engagées, les données seront conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

Qui a accès à vos données ?

Vos données seront rendues accessibles à différentes personnes au sein du Muséum, dans la limite de leurs fonctions et conformément aux finalités décrites ci-dessus dans le paragraphe nommé « Pourquoi vos données sont-elles susceptibles d'être collectées et traitées par le Muséum dans le cadre de la mise en œuvre du présent dispositif ? ».

L'accès à vos données est réservé à un nombre limité de personnes dès lors qu'elles interviennent dans le processus du recueil du signalement (ex : référents égalité, enquêteurs). Certains personnels du Muséum, tout comme les personnels de la cellule d'écoute et de prise en charge externe et leurs équipes pluridisciplinaires sont également susceptibles d'avoir accès à vos données en raison de leurs attributions et dans la limite de leur fonction et dans le strict cadre du traitement mis en œuvre.

Dans tous les cas, l'accès à vos données par ces destinataires est limité aux catégories de données qui leur sont strictement nécessaires pour leur mission, et ces derniers sont soumis à discrétion /au secret professionnel /au secret médical et/ou à une obligation contractuelle de confidentialité.

Les enquêtes sont menées par des personnes ayant été formées à la méthodologie d'investigation. Le Muséum s'attache à garantir leur neutralité et leur impartialité. Pour chaque enquête, un binôme d'investigateurs est constitué.

Sous certaines conditions, certaines de vos données peuvent être transmises à des sous-traitants ou à des tiers autorisés (ex.: autorités de police ou judiciaires).

Les données ne sont pas transmises hors de l'Union européenne (U.E.).

Le Muséum a mis en place des moyens de sécurité logiques, physiques et organisationnels adaptés, afin d'empêcher que vos données ne soient endommagées ou divulguées à des tiers non autorisés (ex. : gestion des accès et habilitations).

Quels sont vos droits ?

Sous certaines conditions, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation, et d'un droit à définir des directives sur la conservation, l'effacement et la communication de ces données après votre décès, en vous adressant par courrier postal à [adresses des référents égalité] ou par email à [adresse électronique des référents égalité]. En cas de difficulté dans l'exercice de vos droits, vous pouvez saisir le délégué à la protection des données (DPO) du Muséum soit par email à dpo@mnhn.fr soit en adressant un courrier postal à la Direction des affaires juridiques et de la commande publique - Délégué à la protection des données, 57, rue Cuvier 75005 PARIS. Dans ce dernier cas, il est nécessaire d'indiquer ses noms, prénoms et adresse.

Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.

Annexe 3. Formulaire de signalement

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT

Vous êtes victime ou témoin d'une situation de violence sexiste ou sexuelle, d'agissement ou de harcèlement sexuel et souhaitez alerter les référents égalité. Merci de compléter ce formulaire et de l'adresser à : referent-egalite.personnels@mnhn.fr ou referent-egalite.etudiants@mnhn.fr Vous serez contacté-e dans les meilleurs délais.

Les données précédées d'un (*) sont indispensables au traitement de votre signalement

Coordonnées de l'auteur ou l'autrice du signalement

*NOM et Prénom :

*Adresse mail :

N° de téléphone :

J'accepte d'être contacté sur ce numéro, aux horaires suivants :

Direction ou structure :

*Service concerné :

*Situation de la personne concernée au MNHN :

agent du Muséum étudiant personnel hébergé autre Précisez :

Descriptif du signalement

*J'agis en qualité de :

- Victime des faits
- Témoin des faits dont la victime est : M./Mme

Le présent signalement concerne les faits de :

- Violences internes
- Agissements sexistes
- Comportements discriminants
- Comportements diffamatoires
- Autres

*Description des faits (préciser si les faits sont uniques, répétés et s'ils se sont déjà produits auparavant, sous quelle forme et quelle fréquence)

Décrire les éléments de preuve dont vous disposez ou témoignages éventuels

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à la gestion du signalement effectué. Ce traitement est effectué dans le cadre de l'article L.135-6 du code général de la fonction publique, de l'article 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du 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. L'ensemble des mesures liées à ce traitement sont conformes aux principes du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et à la délibération n° 2019-139 du 18 juillet 2019 de la CNIL portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles. Le traitement est confidentiel, uniquement à destination des agents chargés du dispositif de signalement du MNHN. Aucun transfert de données hors de l'Union européenne n'est réalisé. Les données sont conservées de la manière suivante : les signalements irrecevables (ne relevant du champ d'application de la procédure) sont détruits sans délai ; les données des signalements sans suite ou des enquêtes (signalements, courriers, comptes rendus d'entretien et rapport) sont conservées et archivées dans un répertoire d'accès restreint durant 10 ans, puis détruites de manière sécurisée et enfin si des procédures contentieuses (procédures administratives ou pénales) sont engagées, les données sont conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision. Vous pouvez accéder aux données vous concernant, les rectifier ou exercer votre droit à la limitation du traitement de vos données. Vous pouvez donner des instructions sur le sort de vos données après votre décès. Ces droits peuvent être exercés à tout moment, sous réserve de justifier de son identité, en adressant soit un courriel à l'adresse [adresse électronique des référents égalité], soit un courrier à la Direction des affaires juridiques et de la commande publique - Délégué à la protection des données, 57, rue Cuvier 75005 PARIS. Dans ce dernier cas, il est nécessaire d'indiquer ses noms, prénoms et adresse. En cas de difficulté dans la gestion de vos données personnelles, vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL.