Guide de gestion des signalements émanant d'un étudiant des filières médicales (au-delà de la première année)

Version au 21 décembre 2021

Les doyens, directeurs et présidents de CME (PCME) s'engagent à assumer leurs responsabilités d'attention aux comportements dans la formation et dans l'exercice professionnel, quel que soit le mode d'exercice, comme cela est déjà spécifié dans la charte des facultés de médecine. Il leur incombe d'observer une vigilance sur leur environnement, les étudiants en santé placés sous leur responsabilité partagée et leurs propres collègues et confrères, les plus jeunes en particulier.

A ce titre il est de leur responsabilité de s'appuyer sur l'Article 40 dans les situations de harcèlement, de maltraitance et de discrimination. De ce point de vue, il ne doit pas y avoir d'omerta ; certains acteurs doivent changer d'attitude. Implémenter un protocole de signalement et d'instruction clair est une obligation.

Le présent guide compile des recommandations opérationnelles à destination des établissements et universités en matière de signalement, hors article 40, pour les **étudiants engagés dans une formation médicale.** Ce guide découle des travaux menés à l'issue des engagements pris dans le cadre du plan d'actions visant à réduire les risques de RPS pour les étudiants en santé (29 mars 2021).

Il prend en compte les dispositifs de signalement, mis en place dans les établissements en application de la loi de transformation de la Fonction Publique d'août 2019. Conformément au 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, les mises en œuvre locales prévoient :

➔ Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents ou étudiants s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
➔ Une procédure d'orientation de ces agents ou étudiant vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
➔ Une procédure d'orientation 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.

Le présent guide complète ces trois aspects en prenant en compte la situation particulière des étudiants de second cycle et de troisième cycle.

Les doyens, les DG et PCME s'engagent dans une participation active à assister les étudiants dans les situations de détresse. La conférence des doyens souligne néanmoins que la pratique des internes se fait le plus souvent dans un hôpital en tension. Les doyens sont soucieux de la dégradation de leurs conditions de travail ainsi que de celles de tous les professionnels de santé. Si les relations au sein de l'hôpital ne peuvent tolérer quelque harcèlement que ce soit, si doivent être organisés tous les dispositifs nécessaires pour repérer les situations de détresse ou à risque, la conférence des doyens alerte sur la nécessité de traiter la crise hospitalière dans son ensemble.

Circuit de signalement préconisé

L'étudiant en santé procède par une saisine écrite du directeur de l'établissement dans lequel il est affecté et de l'université dans laquelle il est inscrit. S'il ne s'estime pas en situation de porter cette alerte, il peut se faire représenter par le biais du service de santé au travail universitaire ou hospitalier, d'une organisation syndicale étudiante, de tiers (familles, amis…). Plusieurs circuits d'alerte sont envisageables (doyen et son équipe décanale, administration, élus étudiant, vice-doyen étudiant, dispositif d'écoute des étudiants, syndicats, médecine universitaire, lanceur d'alertes).

Les gouvernances universitaires et hospitalières compétentes pour chaque catégorie d'étudiants s'informent réciproquement et sans délai pour concourir au traitement des situations individuelles à risque dont elles ont ainsi connaissance.

L'anonymat des étudiants devra pouvoir être conservé en cas de demande de la victime.

Une attention particulière doit être portée à l'absence de représailles pour l'étudiant concerné comme pour les autres étudiants du service dans les suites de ce type de signalement. Aucune répercussion sur la carrière future de l'étudiant ne devra apparaître. Toute représaille devra être fermement condamnée et traitée par les tribunaux concernés.

A. Préalables techniques et organisationnels

L'université et l'établissement s'entendent pour faire connaitre, selon les modalités les plus adaptées, le ou les dispositifs de signalement. Les établissements et les universités font connaitre les dispositifs de signalement mis en place à l'occasion des communications institutionnelles réalisées. Les services de santé au travail ainsi que les services de santé universitaires concourent à la diffusion de ces informations.

L'existence des dispositifs de signalement est intégrée aux informations données aux étudiants de second cycle et de troisième cycle lors des arrivées dans les lieux de stage.

La protection des étudiants doit être une priorité après le déclenchement de signalements, les auteurs présumés doivent être éloignés des étudiants le temps de la procédure et une procédure de réaffectation doit pouvoir être mise en place immédiatement. Il est donc essentiel que chaque faculté puisse se doter d'une procédure écrire et accessible à tous.

Celle-ci devra permettre la validation du stage en cours comme défini par l'Article R6153-20 - Code de la santé publique.

Les autres étudiants présents sur le lieu de stage devront être accompagnés et également réaffectés si les conditions propices à leur formation ne sont pas réunies.

B. L'enquête administrative- la Commission Locale d'enquête (CLE)

I. Déclenchement de l'enquête administrative :

- Le Doyen, le PCME et le DG sont informés d'un signalement
- Ils décident des suites à donner au regard des signalements dont ils ont connaissance par le biais des directions ou services informés, dans le cadre du dispositif de signalement et arbitrent en premier lieu quant à savoir s'ils relèvent ou non de l'article 40.
- Hors situation relevant de l'article 40, ils décident, si les faits ont besoin d'être éclairés, de mettre en œuvre **une commission locale d'enquête**. Le DG, le doyen, le PCME constituent la commission en y désignant des représentants de leurs institutions et de la communauté médicale, si un ou des médecins de l'établissement sont impliqués. Des représentants des étudiants ou des internes sont associés à la commission d'enquête. Ils sont désignés par les représentants de ceux-ci. La commission instituée tend à être paritaire. Il est indispensable que les personnes diligentées présentent des gages d'impartialité et s'engagent au respect de la confidentialité. Aucun lien d'intérêt ne pourra exister entre les enquêteurs et les auteurs présumés. Si un ou des maîtres de stage universitaires exerçant en libéral sont impliqués, le coordonnateur de la spécialité concernée sera associé à la commission d'enquête.
- Au moins l'une des personnes membres de la commission est **nécessairement** formée au déroulement des enquêtes administratives. Le DG, le doyen et le PCME désignent les membres de la commission locale d'enquête.
- La question de la suspension à titre conservatoire de l'agrément doit être systématiquement traitée avant même le déclenchement de l'enquête, en tenant compte de divers critères : le respect du droit, la protection des personnes (plaignantes, accusés, et les autres), la protection de l'enquête.

Ainsi la commission ad hoc, présidée par le doyen de la faculté de santé ou de l'école de maïeutique concernée, est constituée d'au moins 4 membres, dont au moins un étudiant, choisis parmi :

- **le représentant du directeur général du centre hospitalier concerné**
- **le représentant du président de CME du centre hospitalier concerné**
- **les élus des étudiants dans la formation concernée**
- **les représentants des usagers**

II. Déroulé de l'enquête administrative :

- Sans attendre les résultats de l'enquête, le ou les établissement(s) responsable(s) de la procédure de signalement, en lien avec les intervenants concernés, rencontrent plaignants et auteur(s) pour leur indiquer la décision d'ouverture d'enquête, en rappeler l'objectif, préciser qui la mènera. Une attention particulière est portée à l'appui psychologique ou médical dont pourrait avoir besoin plaignant et auteur des faits reprochés, en s'appuyant sur les services de médecine du travail et/ou universitaire
- La commission reçoit une lettre de mission précisant les faits signalés, l'identité des auteurs et des victimes. Elle s'engage à respecter scrupuleusement l'anonymat des déclarants tout au long de sa mission
- Elle est compétente pour mener à bien l'enquête interne au moyen d'auditions, pour qualifier les faits et remettre un rapport d'enquête aux différents partis dans un délai raisonnable
- Les membres de la commission d'enquête préparent ensemble leur questionnaire d'investigation et s'entendent sur le nombre de personnes à rencontrer et la durée de l'enquête
- Les témoignages recueillis peuvent être écrits ou oraux. Ils peuvent être anonymisés

- Les enquêteurs décident d'organiser ou non une confrontation, cependant aucune médiation ou conciliation ne sera possible concernant des faits de violences sexuelles et sexistes, conformément à la Convention d'Istanbul
- Même placés en arrêt maladie, les parties en cause peuvent être convoquées à un entretien.
- Les propos recueillis sont consignés par écrit. Rien n'impose qu'ils soient visés de leurs auteurs
- Au terme de l'enquête les enquêteurs rédigent un rapport de synthèse qu'ils cos-signent. Les membres de la commission s'engagent à ne pas rendre publics les constats du rapport
- Les conclusions de l'enquête administrative sont rendues aux plaignants et à le ou les auteur(s) présumé(s) des faits signalés, par les personnes en charge de l'enquête, en présence du DG, du doyen, du PCME, le cas échéant en présence du chef de service et/ou chefs de pole ou du directeur de l'école de maïeutique
- Le ou les auteur(s) et les victimes présumées doivent avoir accès aux témoignages, pour préserver leurs droits à défense éventuelle

La commission n'est pas compétente :

- **Pour décider des suites données. Celles-ci appartiennent à/aux employeur/s et à l'Université, qui décident en responsabilité, après remise des conclusions de l'enquête administrative**
- **En matière disciplinaire. L'intégralité de la procédure disciplinaire relève uniquement de la responsabilité de l'employeur pour les professionnels hospitaliers et de l'autorité conjointe du Doyen et du DG de l'hôpital pour les personnels HU. Le CNG est compétent pour les décisions disciplinaires applicables aux PH et la juridiction spécialisée rattachée au MSS et au MESRI pour les HU. L'hôpital est compétent pour décider des sanctions du 1er groupe et saisir la commission disciplinaire départementale pour les personnels non médicaux. L'Université est compétente pour le disciplinaire des personnels universitaires mono-appartenants.**
- **Pour engager une médiation.**
- **Pour suspendre un agrément de terrain de stage, seule l'autorité universitaire compétente en étant habilitée, après avis de la Commission d'agrément**
- **Pour déposer plainte ou effectuer un signalement auprès du Procureur de la République, ceci étant de la responsabilité en amont, via l'article 40, du directeur de l'établissement et des responsables au sein de l'université. En cas de constat par les membres de la commission d'une situation relevant de l'article 40, le président de la commission a la responsabilité de se retourner immédiatement vers la gouvernance hospitalière et universitaire.**
- **La commission ne traite que de situations individuelles, qui peuvent toutefois avoir été signalées par un collectif.**

III. Les suites de l'enquête :

- Il appartient au DG de l'hôpital employeur et aux autorités universitaires de décider des suites à donner à l'enquête.
- Elles peuvent être de plusieurs natures :
  - la décision de ne pas poursuivre

- le simple rappel à l'ordre
- la sanction disciplinaire par saisine des juridictions disciplinaires compétentes
- le signalement au Procureur de la République
- le signalement à l'ordre professionnel concerné pour l'ouverture d'une procédure ordinale.

Elles doivent en tout état de cause informer auteurs et victimes présumées de la décision prise. Ceux-ci disposent des voies de recours habituelles (recours hiérarchique auprès du DG d'ARS et du président de l'Université), recours judiciaire pour attaquer une décision qu'il estime lui faire grief.

Rappel de définitions :

➢ Le **harcèlement moral** se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle.

Les victimes de harcèlement moral exerçant dans le secteur public, peuvent bénéficier de la protection de la loi, qu'elles soient fonctionnaire, titulaire, contractuel ou stagiaire.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique avec l'auteur des faits

+ voir notamment : Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

Article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;
2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.
Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. »

➢ Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de

leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. C'est un délit qui relève de l'article 40.
Il y a également harcèlement sexuel lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.
Il en va de même lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

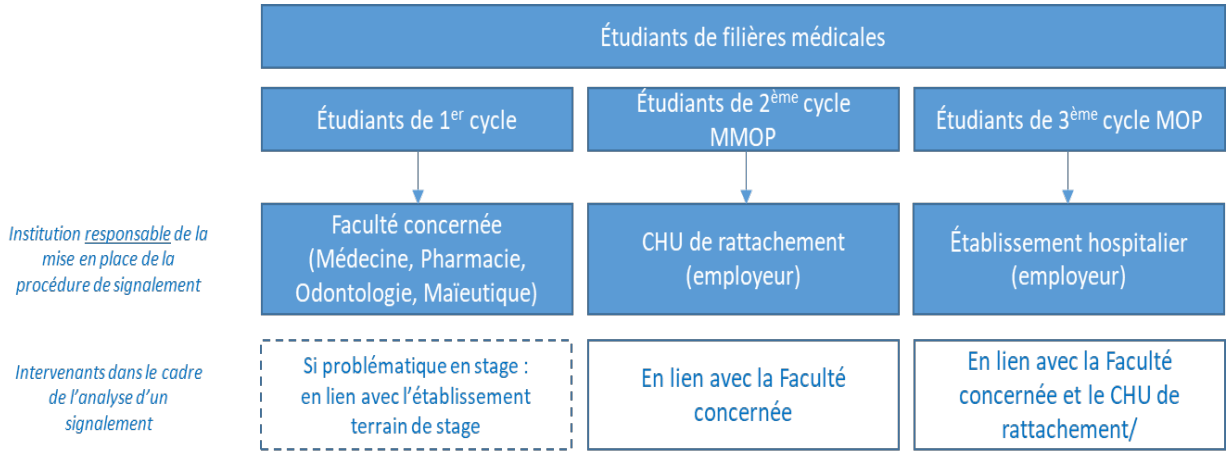
Par ailleurs, toute forme de pression grave (même non répétée) exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers est aussi assimilée au harcèlement sexuel.
Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...)
Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec vous il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus gravement punie.
+ voir notamment : Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet1983 : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :
- > Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;

- > Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 ».

Dans certains cas, l'agent peut bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

- **Qui est responsable de quoi ?**



En cas de signalement en lien avec un maitre de stage universitaire ayant accueilli un étudiant de 2ème cycle ou de 3ème cycle, c'est le CHU de rattachement et la Faculté concernée qui se seront responsables de la mise en place de la procédure.

En plus de ce guide de gestion des signalements, la Conférence des doyens de pharmacie élaborera une contribution spécifique pour les stages non hospitaliers.