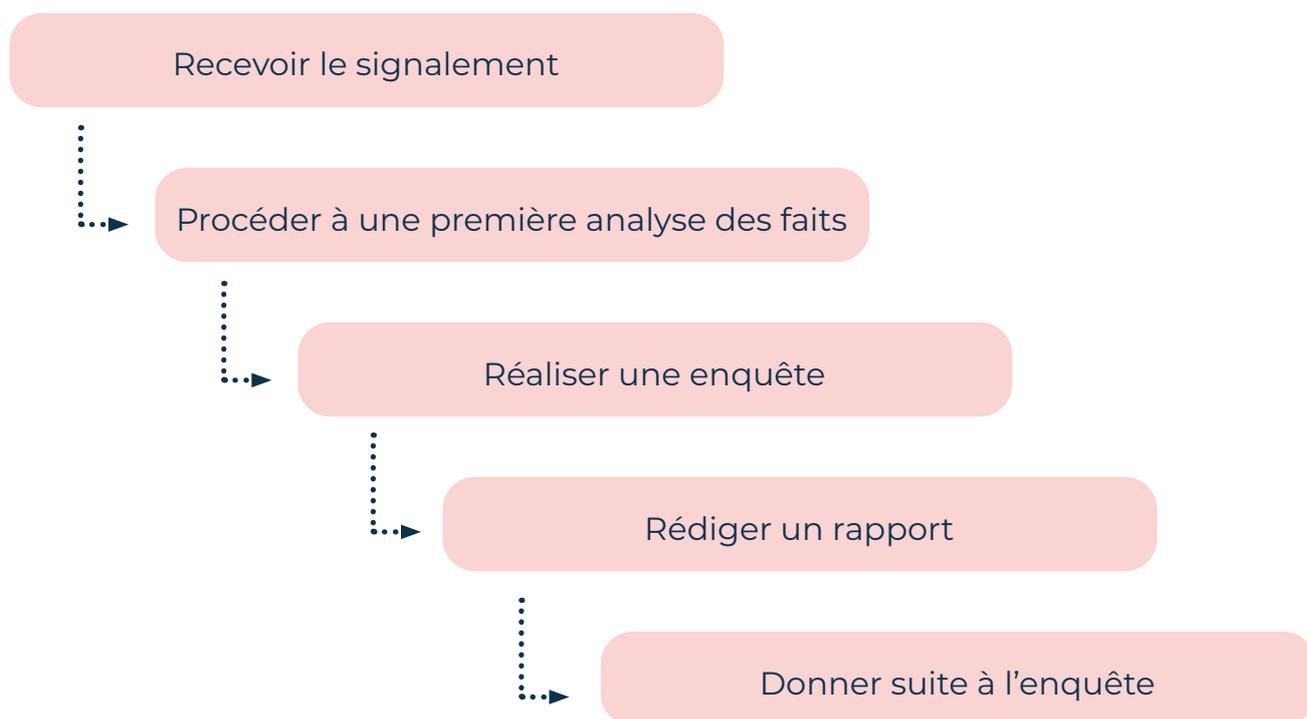


# ANNEXE 13

## Procédure de signalement et de traitement de faits pouvant relever des violences et du harcèlement sexistes et sexuels



### La procédure détaillée

La procédure ci-après décrit :

- les modalités de réception d'une alerte,
- les mesures à prendre pour mettre un terme aux agissements inappropriés,
- la procédure d'enquête avec les conséquences à en tirer pour chaque conclusion possible

Elle comprend cinq étapes.

## 1. Recevoir le signalement

EN CAS DE SIGNALEMENT PAR	
<b>Une personne qui s'estime victime</b> <b>Un·e témoin ou</b> <b>Un·e confident·e</b>	<b>Le·a représentant·e du personnel</b>
Signalement peut intervenir sous forme écrite ou orale	Mettre en œuvre sans délai une enquête conjointe (cf. étape 3)
Auprès de <i>[nom, prénom, fonction]</i> , responsable des ressources humaines, qui en accuse réception par courrier et confirme qu'il a bien été pris en compte.	
Organisation d'un premier entretien avec l'auteur.trice du signalement afin d'obtenir des précisions sur les faits signalés	
Rédaction d'un compte rendu et validation de celui-ci par la ou les personnes entendues	

Conformément à l'article [L. 1153-2](#) du Code du travail, aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article [L. 1153-1](#), y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peuvent être sanctionnées ni faire l'objet de mesures discriminatoires mentionnées à l'article [L. 1121-2](#).

## 2. Procéder à une première analyse des faits signalés

LES ÉLÉMENTS APPORTÉS		
<b>Pourraient relever du harcèlement sexuel ou de violences sexuelles</b>	<b>Pourraient constituer d'autres comportements inappropriés</b>	<b>Tendent manifestement à écarter la caractérisation d'un harcèlement sexuel ou de comportements inappropriés</b>
Organisation d'une enquête interne (cf. étape 3)	Organisation d'entretiens avec l'auteur.trice présumé.e des faits et les éventuels témoins.	Information de l'auteur.trice du signalement des suites données à son alerte
Instauration de mesures conservatoires pour mettre fin à la situation	Comportement inapproprié caractérisé : Rappel à l'ordre ou sanction de l'auteur.trice des faits	Pas de comportement inapproprié :  Information de l'auteur.trice du signalement des suites données à son alerte
Information de l'auteur.trice du signalement des suites données		

### 3. Réaliser une enquête

La commission d'enquête est composée :

- de *[fonction de la personne référente pour la direction]*,
- du ou de la référente harcèlement du CSE (lorsqu'il existe),
- du ou de la référente harcèlement de l'entreprise (le cas échéant).

**LES PRINCIPALES ÉTAPES POUR RÉALISER L'ENQUÊTE SONT LES SUIVANTES :**

- Mettre en commun les éléments connus
- Partager les objectifs et les principes de l'enquête
- Établir un guide d'entretien et un cadre d'entretien
- Définir le calendrier de l'enquête
- Lister les personnes à auditionner
- Déterminer le lieu des auditions (garantissant la confidentialité)
- Associer d'éventuels intervenants extérieurs (médecine du travail, par exemple)
- Identifier les personnes qui vont mener chacune des auditions et le cas échéant, prévoir les modalités de mise en commun des informations recueillies
- Déterminer les modalités de recueil des témoignages et d'établissement des comptes rendus
- Réaliser les auditions nécessaires

### 4. Rédiger un rapport d'enquête

Établissement du rapport d'enquête signé de l'ensemble des personnes y ayant participé et concluant à la caractérisation ou non du harcèlement sexuel ou de violences sexuelles.

Les preuves et comptes rendus des auditions y sont annexés.

## 5. Donner des suites aux conclusions de l'enquête

SI LE HARCÈLEMENT SEXUEL OU LES VIOLENCES SEXUELLES	
Sont caractérisées	Ne sont pas caractérisées
<p>Engagement de la procédure disciplinaire en vue d'une sanction de l'auteur.trice des faits pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave en cas de viol, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle.</p>	<p>Mais que le rapport d'enquête conclut à un comportement inapproprié de l'auteur.trice des faits, un rappel à l'ordre ou une sanction proportionnée à la faute commise est envisageable dans le respect de la procédure disciplinaire.</p> <p>La personne ayant dénoncé des faits de harcèlement, de violences sexuelles ou d'agissement sexiste ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi de sa part.</p> <p>Il convient de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion ;</li> <li>• accompagner la poursuite des relations de travail en organisant par exemple, des temps d'échange individuels et collectifs.</li> </ul>