

**TRAME SYNTHÉTIQUE | TRAITER UN SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL
OU D'AGISSEMENTS SEXISTES ET ENGAGER UNE PROCÉDURE D'ENQUÊTE**

[Ce document est issu de l'accord de branche du 28/02/2024 (annexe 1) disponible sur www.syntec.fr]

Une procédure de traitement des cas de harcèlement ou de sexisme a pour but de guider l'employeur, le personnel RH, les managers...pour réagir aux situations de sexisme et de harcèlement, les évaluer et correctement accompagner les personnes impliquées dans ses situations. Cette procédure permet également d'informer les salariés de l'entreprise sur leurs droits et la manière dont l'entreprise peut les accompagner.

Le contenu de cette procédure doit pouvoir répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les situations qui peuvent être signalées ?
• *Exemples :* lorsqu'une personne pense être victime ou est témoin de propos ou de comportements ayant une connotation sexuelle, liés au genre d'une personne, pouvant être identifiés comme humiliants, dégradants ou offensants, ou laissant entrevoir des impacts négatifs sur la victime potentielle, sur des témoins, sur une équipe, sur l'entreprise.
- Avec quel outil est-il possible de procéder à un signalement ?
Exemples : lettre, mail, demande d'entretien, plateforme spécifique sur l'intranet de l'entreprise...
- Qui est en charge de réceptionner le signalement et évaluer les situations lorsqu'elles sont signalées ? Quelles sont leurs coordonnées dans l'entreprise ?
Exemples : une personne du service RH, un référent harcèlement, le manager, l'employeur, une personne externe...
- Comment sont évaluées les situations durant la phase d'écoute préliminaire permettant de déterminer si une enquête doit être lancée ?
Exemple : sur la base d'une grille d'évaluation permettant d'identifier rapidement les éléments correspondant à un comportement inapproprié et les critères de dangerosité d'une situation.
- Si la situation est évaluée à risque, existe-t-il des mesures conservatoires à mettre en place pour protéger la victime potentielle de la personne mise en cause ?
Exemples : mise en place du télétravail, réorganisation des tâches pour éviter les contacts entre les personnes impliquées, mise à pied conservatoire...
- Qui est en charge d'accompagner et suivre la potentielle victime ? Qui est en charge d'accompagner et suivre la personne mise en cause ?
Exemples : le référent harcèlement nommé par la direction, ou bien celui nommé par le CSE, une personne du service RH...
- Comment se déroule l'enquête une fois lancée ? Qui est en charge de cette enquête ? Qu'est-ce qui va être recherché dans cette enquête ? Qui peut être entendu ? Quelles sont les preuves qui peuvent être reçues ? Comment se déroulent les entretiens ? Comment la confidentialité de l'enquête et du contenu des entretiens va-t-elle être garantie ?
- À qui seront remises les conclusions de l'enquête ? Qui sera décisionnaire quant aux possibles sanctions prises à la suite de l'enquête ? Quel type de sanctions peuvent être prises ?
- Comment les conclusions de l'enquête et les possibles sanctions seront communiquées à la personne mise en cause, à la potentielle victime, aux témoins ?

Les principales étapes de la procédure de signalement et d'enquête.

Etape 1 : accuser réception du signalement.

Etape 2 : procéder à un premier échange avec la personne à l'origine du signalement.

Etape 3 : procéder à une première analyse des faits et déterminer si une enquête doit être lancée et à défaut, les mesures à mettre en œuvre afin de mettre fin au « conflit », à la situation problématique.

Etape 4 : préparer la procédure d'enquête.

- Eventuellement, constituer une commission d'enquête.
- Eventuellement, associer le CSE s'il existe.
- Eventuellement, organiser les missions de la commission d'enquête.
- Eventuellement, organiser la poursuite de la relation de travail pendant l'enquête.

Etape 5 : enclencher la phase d'enquête.

Procéder à l'audition de :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les éventuels témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Etape 6 : clore la phase d'enquête

- Rédiger le rapport d'enquête.
- Eventuellement, faire signer le rapport d'enquête par l'ensemble des membres de la commission d'enquête, si une telle commission a été constituée.
- Communiquer le rapport à la direction.
- Informer la victime et le harceleur présumés des conclusions de l'enquête.

Etape 7 : si le rapport d'enquête conclut à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel.

- Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel.
- Accompagner la victime.

Etape 8 : si le rapport ne conclut pas à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel.

- Eviter la mise en place d'un climat de défiance.
- Organiser la poursuite de la relation de travail des salariés concernés.