

Etape 1 - Identifier la nature des faits : agissements sexistes / harcèlement moral ou sexuel / agression sexuelle

1. Les agissements sexistes

« 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 ». (Article L. 1142-2-1 du code du travail).

L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi vise à combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

Dans son rapport du 6 mars 2015, « Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité, le Conseil Supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a illustré les différentes manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail, qui recouvrent :

- les remarques et blagues sexistes (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise) ;
- les incivilités à raison du sexe (exemples : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitime d'un collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui en des termes non professionnels) ;
- la police des codes sociaux du sexe (exemples : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ») ;
- les interpellations familières (exemples : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;
- la fausse séduction (exemples : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- le sexisme bienveillant (exemple : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie...)
- les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants).

2. Le harcèlement

Il existe deux types de harcèlement qui répondent à des critères précis :

- le **harcèlement moral** ;
- le **harcèlement sexuel**.

Pour qualifier les faits il est nécessaire d'en connaître les définitions.

2.1 Le harcèlement moral

Le harcèlement moral est défini par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible :

- de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou de compromettre son avenir professionnel.

Exemple :

Constituent des agissements répétés, le fait pour un salarié, à son retour d'un arrêt de travail pour maladie, de se trouver privé de bureau, d'ordinateur, de téléphone et de tout moyen lui permettant d'exercer son activité professionnelle, situation qui s'est prolongée pendant plus de 3 semaines jusqu'à la date de son licenciement et a eu des incidences sur sa santé constatées par le médecin du travail.

2.2 Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel quant à lui est constitué par des propos et comportements à connotation sexuelle répétés qui :

- soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il peut aussi s'agir de pressions graves, mêmes non répétées, exercées dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que cet acte soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

3. L'agression sexuelle

L'agression sexuelle regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise. Constitue, par exemple, une agression sexuelle, le fait de bloquer une salariée contre un mur en lui touchant les fesses.

De même, toucher les seins, les fesses, les cuisses, le sexe, ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle.

L'agression sexuelle est plus sévèrement réprimée par la loi pénale que le harcèlement sexuel : la peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, pouvant être portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (articles 222-27 et suivants du code pénal).

Lorsque l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration sexuelle, il est constitutif d'un viol, puni de quinze ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes (articles 222-33 et suivants du code pénal).

Etape 2 - Rassembler les preuves

Pour prouver les agissements sexistes ou un harcèlement, il faut rapporter, notamment, les preuves suivantes :

- Certificat médical ;
- Témoignages et attestation sur l'honneur de vos collègues, des clients de l'entreprise ou tout autre tiers avec qui la victime est régulièrement en contact dans le cadre de l'activité professionnelle ;
- SMS ou mail.

Il est donc vivement recommandé de conserver précieusement les preuves ci-dessus, elles pourront être d'une très grande utilité en cas de contentieux.

En l'absence de preuve des dires de la victime, il est nécessaire pour la victime de consigner une chronologie des faits circonstanciés qui pourrait constituer un début de preuve.

A défaut, la demande pourrait être rejetée puisqu'elle n'est pas matériellement établie.

Etape 3 - S'adresser aux bons interlocuteurs

Parler de la souffrance que l'on subit sur son lieu de travail n'est pas évident, encore moins avec son employeur. Le harcèlement peut en effet venir des collègues mais aussi de l'employeur ou d'un manager. On parle alors d'harcèlement managérial.

La victime peut aussi se tourner vers les interlocuteurs suivants :

- Les membres du Comité Social et Economique : il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Le médecin du travail ;
- L'inspecteur du travail.

Si ce n'est pas l'employeur qui harcèle, la victime doit trouver le courage de solliciter un rendez-vous avec celui-ci ou l'un de ses représentants directs ou aussi :

- Le Responsable de la Sécurité
- Le Référent Harcèlement du CSE
- Un membre du CSE

Les représentants de l'employeur sont en premier lieu, le Directeur d'Usine ou le Chef de Service, et à défaut, la Directrice des Ressources Humaines.

En effet, la victime présumée doit dénoncer ce qu'elle subit, car de tels agissements sur le lieu de travail sont inadmissibles et sont un obstacle au bien-être dans l'entreprise et à la qualité de vie au travail.

Le chef d'entreprise est tenu de protéger la santé physique et mentale de la victime.

Par conséquent, il doit être informé des faits de harcèlement ou d'agissement sexiste afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser ce trouble et que la victime retrouve des conditions de travail normales.

Si la victime présumée ne se sent vraiment pas le courage d'en parler de vive voix, elle doit envoyer, dans un premier temps, un courrier ou un courriel avec avis de réception.

Contacts :

Caroline MERCIER

Responsable du Développement des Ressources Humaines

Courriel : signalement@pbm.fr

Téléphone : 04.72.81.21.18.

Emilie PERRIER
Directrice Qualité, Sécurité, Environnement
Courriel : signalement@pbm.fr
Téléphone : 02.43.03.02.51

La Direction des Ressources Humaines sera alors informée sous 48h.

Annexe 1 : modèle de courrier de signalement de faits de harcèlement ou d'agissement sexiste à destination de l'employeur.

Etape 4 - Prendre en compte le signalement

L'auteur du signalement n'est pas nécessairement la victime de l'agissement sexiste, du harcèlement moral ou sexiste ou de l'agression sexuelle.

Il est préconisé d'accuser réception du signalement à son auteur : il est ainsi informé du fait que la situation est en cours de traitement.

L'accusé réception est aussi l'occasion de rappeler à l'auteur du signalement ses droits et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

Annexe 2 : modèle d'accusé réception d'un signalement

Etape 5 - Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement

Cet échange est l'occasion de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement.

En outre lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière est souhaitable afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits.

Annexe 3 : Principes Généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête interne réalisée suite au signalement d'agissements sexistes, de faits de harcèlement sexiste ou moral, d'agressions sexuelles.

Etape 6 - Diligenter une enquête liée au signalement

L'enquête sert à libérer la parole :

- à établir la réalité des faits allégués de harcèlement sexuel en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumé) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...);
- Conclure si les faits sont ou non constitutifs d'un harcèlement sexuel

Les participants peuvent être :

- Un membre représentant la Direction (Directeur d'Usine, DRH...)
- Le Responsable Sécurité
- Des représentants du personnel (CSE, Délégué syndical...)
- A défaut, un membre du personnel dont la participation n'est pas de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

Les personnes auditionnées sont :

- La victime présumée
- La personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée)
- La personne mise en cause
- Les 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.

Il ne peut pas y avoir de confrontation entre la victime présumée et l'agresseur présumé.

Toutes les personnes doivent être entendues de préférence dans la semaine.

Un rapport d'enquête est ensuite rédigé de manière détaillée et daté de chaque entretien et signé par l'ensemble des participants. Il rassemble l'ensemble des comptes rendus des auditions et les conclusions de celle-ci.

La Direction met en œuvre ensuite son pouvoir de direction et prend à ce titre les mesures qui s'imposent.

Annexe 4 Cadre d'un entretien avec la victime présumée des faits de harcèlement

Annexe 5 Cadre d'un entretien avec un témoin

Annexe 6 Cadre d'un entretien avec la personne mise en cause.

Etape 7 - Mesures de prévention

Durant l'enquête, toutes les mesures de prévention transitoires sont mises en œuvre pour éviter tout contact entre la victime présumée et la personne mise en cause (changement de bureau, changement d'affectation...)

Etape 8 - Suites de l'enquête

Deux issues possibles :

- 1- **La Direction conclut à l'existence d'un agissement sexiste, d'un harcèlement sexiste ou moral ou d'une agression sexuelle.**

- Sanctionner le salarié reconnu auteur des agissements.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. » (Article L. 1153-6 du code du travail).

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. » (Article L. 1153-5 du code du travail).

- Accompagner la victime

Une fois l'auteur du harcèlement sexuel sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles dont la victime peut être l'objet de la part de collègues « solidaires » du harceleur ou selon le cas du harceleur. En prévention, des entretiens réguliers avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

2- La Direction conclut à l'absence ou à l'insuffisance d'un agissement sexiste, d'un harcèlement sexiste ou moral ou d'une agression sexuelle.

- **La protection du salarié à l'origine du signalement**

Le salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement dont l'enquête n'a pas révélé l'existence ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire **sauf mauvaise foi de sa part.** Selon la jurisprudence, la mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. »

Les juges ont ainsi validé le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant « dénoncé de façon mensongère des faits inexistantes de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable comptable ».

Les décisions se prennent sur des éléments matériels et peuvent faire l'objet d'un signalement abusif.

- **La poursuite des relations de travail.**

D'une manière générale, il convient de :

- rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion : l'absence de harcèlement auquel a conclu l'enquête peut simplement résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probant ;

- accompagner la poursuite des relations de travail : au-delà des salariés directement impliqués, la réalisation d'une enquête peut générer des tensions dans l'entreprise et un climat de défiance peut s'instaurer à l'égard de la personne mise en cause, voire de celles à l'origine du signalement ou ayant témoigné. Là encore, management de proximité, DRH et employeur doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail. Pour limiter ces

risques et faciliter le retour à des relations de travail apaisées, des temps d'échange individuels et collectifs peuvent être organisés.

Si malgré cela, les tensions demeurent ou que la situation se dégrade, un changement de poste de travail peut être envisagé sous réserve de l'accord du salarié si ce changement entraîne une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail.

Des mesures de prévention peuvent être prises pour apaiser les tensions temporairement ou définitivement.

Rédaction			Approbation		
Nom : MOUCHON Ch.	Date : 13/05/2024	Visa : 	Nom : GOMIS Ch	Date : 14/05/2024	Visa : 

ANNEXE 1 : MODÈLE DE COURRIER DE SIGNALEMENT D'AGISSEMENTS SEXISTES, DE FAITS DE HARCÈLEMENTS OU D'AGRESSIONS SEXUELLES À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR

Identité de la victime ou du déclarant
Adresse
Numéro de téléphone

PBM SERVICES
A l'attention de Christelle MOUCHON
Directrice des Ressources Humaines
97 allée Alexandre Borodine
Bâtiment Cèdre 2
69800 SAINT PRIEST

Lettre recommandée avec avis de réception ou courriel avec avis de lecture et réception

A.....Le [date]

Objet : signalement

Madame Mouchon,

Je soussigné(e), Madame, Monsieur, salarié/e de l'entreprise [Nom de l'entreprise] en qualité de [intitulé du poste], vous informe par la présente des agissements dont je suis l'objet depuis [date de début des faits] de la part de Madame, Monsieur.....[nom de l'auteur].

*[Listez successivement et **le plus précisément possible** l'ensemble des agissements dont vous avez été l'objet en précisant pour chacun d'eux et dans la mesure du possible : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements (propos / envoie d'un mail / geste obscène...), les personnes témoins] ;*

Vous trouverez, en copie à ce courrier, les éléments suivants en appui à mon signalement :

- Les attestations de Mesdames, Messieurs [Noms des témoins] ;
- Le certificat établi par le médecin du travail / mon médecin traitant attestant des conséquences sur ma santé des agissements mentionnés ci-dessus.

Ces agissements, pris dans leur ensemble, sont constitutifs d'un [harcèlement sexuel / moral / d'agissements sexistes].

En conséquence, au titre des obligations qui sont les vôtres, et compte tenu des effets de ces agissements sur ma santé physique et mentale, je vous saurai gré de prendre au plus vite les mesures qui s'imposent afin d'y mettre un terme.

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés par le présent courrier.

Je vous prie de croire, Madame Mouchon, en l'assurance de ma parfaite considération.

[Nom et Signature]

ANNEXE 2 : MODÈLE D'ACCUSÉ-RÉCEPTION À UN SIGNALEMENT D'AGISSEMENT SEXISTE, DE HARCÈLEMENTS OU D'AGRESSIONS SEXUELLES DANS L'ENTREPRISE.

PBM GROUPE

Monsieur, Madame SALARIE/E
adresse

Saint Priest, le

Objet : Accusé réception de votre courrier/courriel en date du [date du signalement]

Madame, Monsieur,

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner de l'intérêt porté à votre courrier/mail en date du [date] par lequel vous nous avez signalé être l'objet/le témoin d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un [harcèlement / agissement sexiste].

Dans votre courrier/mail, vous mentionnez notamment [faire la liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement].

Je vous informe que Madame/Monsieur [nom du référent ou de la personne en charge du traitement du dossier + fonction au sein de l'entreprise] est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, elle/il prendra contact avec vous très rapidement en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos/comportements dont vous dites avoir été la victime/le témoin (mails, textos, propos tenus, gestes réalisés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.

Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de ma parfaite considération.

XX

Direction des Ressources Humaines

ANNEXE 3 : PRINCIPES GÉNÉRAUX D'UN ENTRETIEN DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE INTERNE RÉALISÉE SUITE AU SIGNALEMENT

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.

Il faut s'attendre à devoir gérer d'éventuels moments délicats (discours décousu, pleurs...).

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

Il s'agit d'écouter les interlocuteurs avec empathie tout en gardant une certaine distance : ni mettre en cause la parole de son interlocuteur, ni conforter ses propos.

Toujours se rappeler que l'entretien n'est pas un interrogatoire de police.

L'attitude doit demeurer neutre et il convient d'éviter de mettre en doute les propos des personnes auditionnées.

S'assurer que les faits rapportés sont les plus précis possibles

Il est nécessaire de faire préciser ce qui s'est réellement passé et ne pas se contenter d'appréciations ou de vagues déclarations (par exemple : « il m'a parlé comme à un chien ». Il faut comprendre ce que cela signifie exactement en sachant quels ont été les termes et le ton employés, quand et où cela s'est produit, à quelle occasion et quelles personnes étaient présentes).

De même, lors de l'audition de l'auteur présumé, 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 : « ... »).

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.

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

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

Spécifiquement, à l'égard de la victime supposée :

Eviter les phrases telles que : « A ta place, moi je... », « Vous n'aviez qu'à... » ou encore les questions commençantes par « Pourquoi » qui peuvent être culpabilisantes ;

Ne pas la juger ou mettre sa parole en doute, notamment en cas de dénonciation tardive.

ANNEXE 4 CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA VICTIME PRÉSUMÉE DES FAITS D'AGISSEMENTS SEXISTES, HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL

Inviter, tout d'abord, la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement.

Lui rappeler que les personnes victimes de harcèlement font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail.

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 ;

Présence ou non de témoins des agissements (si oui, leurs noms) ;

Existence d'éléments matérialisant des agissements (textos, mails, photos...) ;

Consécutivement à la survenance des faits, a-t-elle/il échangé avec des personnes de l'entreprise (collègues, Direction des 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 :

Comment la vit-elle ? ;

Impact sur sa vie professionnelle / personnel ;

Impact sur sa santé ;

Souhait que des mesures temporaires soient prises le temps de l'enquête, pour éviter des contacts avec l'auteur de l'agissement ? (Changement de service, de lieu de travail,) ;

Besoin d'une aide médicale, psychologique ?

L'informer :

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

La fin de l'entretien peut être l'occasion de rappeler à la personne, la possibilité qu'elle a de se faire assister/accompagner (représentants du personnel, référent harcèlement du CSE, inspection du travail, médecine du travail, Défenseur des droits) en lui transmettant, par exemple, une fiche avec les coordonnées de l'ensemble de ces acteurs.

ANNEXE 5 CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC UN TÉMOIN

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 [agissement sexiste / harcèlement moral ou sexuel] »

Lui rappeler que les témoins de situations de harcèlement font l'objet d'une protection particulière garantie par le 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 ?
- 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 ?

ANNEXE 6 CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA PERSONNE MISE EN CAUSE

En introduction de l'entretien, 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 [agissement sexiste / harcèlement moral ou 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.