

COUPS DE THÉÂTRE CONTRE **LE SEXISME**



ZÉRO TOLÉRANCE

VIOLENCES SEXISTES & SEXUELLES AU TRAVAIL

Pour vous protéger, signalez-les, et demandez à ce que cela cesse.

DOCUMENTS MODÈLES

issus du guide pratique et juridique du Ministère du Travail



MODÈLE DE COURRIER DE SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL À ADRESSER À L'EMPLOYEUR

Le [date]

Objet : signalement de harcèlement sexuel

Madame / Monsieur [Nom de l'employeur ou du responsable de l'établissement],

Je soussigné(e) Mme/M. ..., salarié de l'entreprise [Nom de l'entreprise] en qualité de [intitulé du poste] au sein de [nom du service/sousdirection/direction...], vous informe par la présente des agissements dont je suis l'objet depuis [date de début des faits] de la part de Mme/M. [nom de l'auteur du harcèlement].

[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 Mmes / MM. [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 tel que défini par les articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal.

En conséquence, au titre des obligations qui sont les vôtres résultant de l'article L. 1153-5 du code du travail, et compte tenu des effets de ces agissements sur ma santé physique et mentale, je vous saurais 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 d'agréer Mme/M.

[Nom et Signature]



MODÈLE D'ACCUSÉ-RÉCEPTION À UN SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ENTREPRISE

Le [date]

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

Madame / Monsieur [Nom de l'auteur du signalement]

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt par lequel j'ai pris connaissance de votre courrier/mail / de votre témoignage oral en date du [date] par lequel vous nous avez signalé être l'objet/le témoin d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Dans votre courrier/mail / observations, 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 dans les prochains jours 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 d'agréer, Madame/Monsieur,

Le DRH



PRINCIPES GÉNÉRAUX D'UN ENTRETIEN DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE INTERNE RÉALISÉE SUITE AU SIGNALEMENT DE FAITS ALLÉGUÉS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

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.
- > Préciser à la personne entendue, en fin d'entretien, qu'elle peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (5 jours par exemple).
- > Rédiger un compte rendu détaillé de chaque entretien, daté et signé. Pour sa rédaction, 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 commençant par « Pourquoi » qui peuvent être culpabilisantes ;
- > Ne pas la juger ou mettre sa parole en doute, notamment en cas de dénonciation tardive.



CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA VICTIME PRÉSUMÉE DES FAITS DE HARCÈLEMENT

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 sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (article L. 1153-2 du 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 ;
- > Expression de sa part d'une désapprobation, d'un nonconsentement, d'un refus exprimé à l'auteur des agissements ;
- > La réaction de l'auteur des agissements suite à cette éventuelle désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- > Présence ou non de témoins des agissements (si oui, leurs noms) ;
- > Existence d'éléments attestant des agissements (textos, mails, photos...) ;
- > Consécutivement à la survenance des faits, a-t-elle/il échangé avec des personnes de l'entreprise (collègues, service 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 ;
- > Comment envisage-t-elle la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements ? ;

- > 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, télétravail) ;
- > 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.



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 harcèlement sexuel »

Lui rappeler que les témoins de situations de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail

(article L. 1153-3 du 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 ?
- Comment qualifierait-il ces faits ?
- 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 ?



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 votre part susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement 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.



MODÈLE DE L'INFORMATION PRÉVUE À L'ARTICLE L. 1153-5 DU CODE DU TRAVAIL

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

Article 222-33 du code pénal

I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° 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 ;

2° Lorsque ces 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.

II. 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.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Salarié, stagiaire, candidat, vous pensez être victime de harcèlement sexuel ?

Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches, vous pouvez contacter :

Le médecin du travail / service de santé au travail

Nom :

Tél. :

• L'inspection du travail [agent de contrôle compétent]

Nom :

Tél. :

• Le Défenseur des droits » lien « :

09.69.39.00.00 / Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir).

• Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise [Obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés — article L. 1153-5-1 du code du travail]

Nom :

Tél. :

• Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique [Si votre entreprise est doté d'un CSE — article L. 2314-1 du code du travail]

Nom :

Tél. :

Pour agir en justice, Vous pouvez :

• Saisir le Conseil des prud'hommes » lien « pour manquement de l'employeur à ses obligations

• Porter plainte contre le harceleur » lien « :

– En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie

– En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.



LIEN VERS GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

“

**ZÉRO TOLÉRANCE POUR LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN ENTREPRISE
NOTRE ENTREPRISE EST ENGAGÉE**

”



Contacts Réunion



Défenseur des Droits

didier.lefevre@defenseurdesdroits.fr

www.defenseurdesdroits.fr

02 62 55 15 16



Chancegal

chancegal1@orange.fr

www.chancegal.com

02 62 97 60 29