

PROCEDURE HARCELEMENT

DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

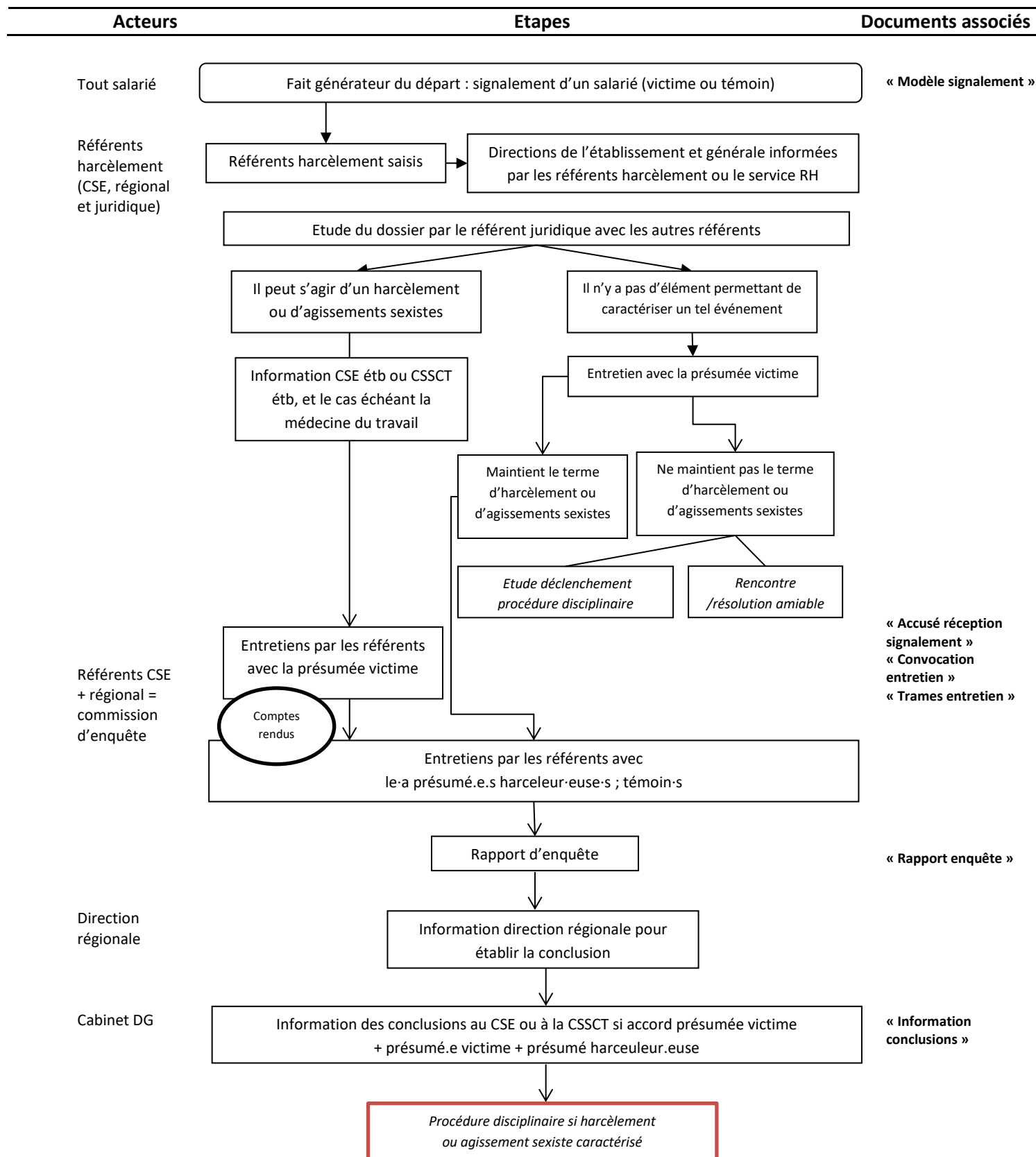
OBJET	Cette procédure a pour objet de décrire les étapes nécessaires et obligatoires à suivre lors d'un signalement de harcèlement sexuel, agissements sexistes ou harcèlement moral.
--------------	---

DOMAINE D'APPLICATION
Cette procédure s'applique pour tout salarié quel que soit son type de contrat et quelle que soit sa catégorie professionnelle.
RESPONSABILITES DES ACTEURS
Le·a chef·fe de Cabinet est garant·e de la bonne application de cette procédure.

Sommaire

1. Logigramme de la procédure.....	2
2. Définition du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et du harcèlement moral	3
3. Elément déclencheur : signalement	3
4. Référents	4
5. Information de la CSSCT ou du CSE et de la médecine du travail.....	4
6. Enquête par les référents	5

1. Logigramme de la procédure



 Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

2. Définition du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et du harcèlement moral

Articles 13 et 14 du Règlement type de l'UGECAM BRPL.

Exemples en Annexe 9.

2.1 Définition « harcèlement sexuel »

Disposition légale (article L1153-1 du Code du travail) : « aucun salarié ne doit subir des 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 ».

2.2 Définition « agissements sexistes »

Disposition légale (article L1142-2-1 du Code du travail) : « 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 ».

Trois éléments sont caractéristiques d'un agissement sexiste :

- L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
- L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié.e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant ;
- L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un.e salarié.e subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

2.3 Définition « harcèlement moral »

Disposition légale (article L1152-1 du Code du travail) : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 ».

3. Elément déclencheur : signalement

Tout salarié peut être à l'origine d'un signalement de fait de harcèlement (**Annexe 1**). Le salarié à l'origine du signalement est protégé au titre de l'article L. 1153-2 du code du travail.

DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

Ce signalement doit être fait auprès d'un référent harcèlement et/ou du service RH de l'établissement et/ou d'un représentant du personnel. Le salarié peut également en informer un membre de l'encadrement.

Un premier entretien informel avec un référent harcèlement ou le service RH de l'établissement peut avoir lieu avec le salarié, permettant de l'écouter, l'informer de la procédure existante, du soutien dont il peut bénéficier (médecine du travail, Pros Consulte...).

La direction de l'établissement et la direction régionale sont informées de ce signalement par le référent harcèlement ou le service RH.

NB : Si un référent harcèlement a un lien particulier avec le salarié présumé victime ou le salarié présumé-e harceleur-euse, l'enquête pourra être confiée à un autre référent. Cette possibilité est également ouverte en cas d'indisponibilité d'un référent.

4. Référents

4.1 Référent régional et référent du CSE

Pour chaque thème (harcèlement sexuel et agissements sexistes / harcèlement moral) :

- deux référents employeur sont nommés au sein de l'UGECAM BRPL : un référent intervenant pour les établissements de Bretagne ; un référent intervenant pour les établissements des Pays de la Loire.
- un référent du CSE est nommé dans chaque établissement.

Ces référents sont formés sur la thématique.

Les référents sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés. Ils sont les interlocuteurs privilégiés lorsqu'une situation de harcèlement se présente. Ils doivent être en mesure d'informer et de dérouler conjointement la procédure en vigueur.

4.2 Référent juridique

Le référent juridique fait partie du Cabinet du directeur général et est rattaché à la direction régionale de l'UGECAM BRPL.

C'est lui qui étudiera les premiers éléments du dossier afin de déployer la procédure en lien avec les référents régionaux et CSE nommés sur ce sujet.

Le référent juridique sera en appui des référents régionaux et CSE tout au long de la procédure. En amont du déclenchement de la procédure, il va étudier l'existant et les éventuels précédents. Pendant la procédure, il suivra l'évolution de l'enquête. Puis, le rapport d'enquête lui sera communiqué avant signature effective par les parties.

Il fera également le lien avec la direction générale, employeur.

5. Information de la CSSCT ou du CSE et de la médecine du travail

La CSSCT ou le CSE doit être informé de tout signalement de fait de harcèlement ou d'agissements sexistes : la direction de l'établissement convoque la CSSCT ou le CSE à une réunion extraordinaire. En effet, le CSE ou par délégation la CSSCT est chargée de contribuer à la promotion de la santé, de la

	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Elle sera informée de l'avancée de la procédure et des conclusions de l'enquête.

La médecine du travail peut également être informée dans le cadre de l'accompagnement et le suivi médical des salariés.

6. Enquête par les référents

Lorsque les termes de « harcèlement » ou d'« agissements sexistes » sont confirmés par la présumée victime, une enquête doit être menée par une commission d'enquête, composée du référent régional et du référent CSE.

Les entretiens sont individuels et ont pour objet d'établir les faits (être factuel). Ils peuvent avoir lieu dans l'établissement (lieu neutre), au Siège de l'UGECAM BRPL, ou dans un autre établissement de l'UGECAM BRPL. L'enquête est menée avec discrétion et impartialité. Les enquêteurs peuvent recueillir tout élément de preuve communiqué par les parties interrogées et qui appuierait ses dires.

La commission d'enquête est paritaire : elle est représentée par un représentant employeur et un représentant salarié.

Les salariés invités à être entendu restent libres d'assister aux entretiens.

Tout entretien doit faire l'objet d'un compte rendu écrit, signé et daté par la commission d'enquête et par le salarié reçu. Afin de faciliter la prise de note, le référent juridique ou un membre du service RH pourra être présent lors des entretiens afin de retranscrire précisément dans le compte rendu les paroles des intéressé-e-s.

6.1 Recevoir les parties intéressées

6.1.0 Auteur du signalement différent de la présumée victime

Si l'auteur du signalement n'est pas la présumée victime, il est reçu par la commission d'enquête avant l'entretien avec la présumée victime.

6.1.1 Accuser réception du signalement et recevoir la présumée victime (**Annexes 2 et 3**)

La priorité est d'accuser réception du signalement et de convier la présumée victime à un entretien dans les plus brefs délais. Ce courrier est réalisé par le Cabinet du directeur général, comme toutes les autres convocations aux entretiens des différents intéressé-e-s.

La présumée victime est reçue par la commission d'enquête.

Le but de l'entretien est notamment de rappeler le cadre d'un signalement, approfondir et détailler les faits, et le cas échéant assurer la sécurité de la présumée victime. Elle désigne des témoins susceptibles d'apporter un éclairage sur leur vision des faits.

Si à la fin de l'entretien la présumée victime ne confirme pas que ces faits s'apparentent à du harcèlement, il convient de l'acter dans le cadre de cet entretien. La procédure pour harcèlement prend alors fin. Selon les faits rapportés, une procédure disciplinaire peut toutefois être déclenchée.

Si la présumée victime confirme, la procédure se poursuit.

DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

6.1.2 Recevoir le.s présumé.e.s harceleur.euse.s (**Annexe 2ter et annexe 4**)

A ce stade, il s'agit de présumé.e.s harceleur.euse.s. Il convient de revenir sur chaque fait soulevé par la présumée victime et d'entendre la version des faits du présumé harceleur. Il/elle désigne des témoins susceptibles d'apporter un éclairage sur leur vision des faits.

6.1.3 Recevoir les responsables hiérarchiques du N+1 des présumée victime et présumé.e harceleur.euse (si non-présumé harceleur.euse) (**Annexe 5**)

Le responsable hiérarchique va pouvoir éclairer la commission d'enquête sur la personnalité et le comportement des salariés intéressés, et donnera sa perception des faits.

6.1.4 Recevoir les témoins à charge et à décharge (**Annexe 2bis + Annexe 6**)

Afin de pouvoir être éclairé sur les faits, il est impératif de prendre en compte tous les témoignages au sein de l'entreprise ; c'est-à-dire des témoins de la présumée victime et des témoins du/des présumé.e.s harceleur.euse.s. Cette étape permet fondamentalement de vérifier la concordance des éléments soulevés.

6.2.0 Etablir un rapport d'enquête

A la fin de la procédure, un rapport d'enquête doit être écrit (**Annexe 7**). C'est une attestation signée et datée par la commission d'enquête. Il doit comporter :

- L'identité du rédacteur et sa fonction
- Les conditions de la saisine
- Le déroulement chronologique de l'enquête
- Les personnes rencontrées
- Le résumé des faits rapportés
- L'analyse des faits

Le rapport est remis par les référents à l'employeur sous pli confidentiel à la direction régionale ou via son adresse mail professionnelle avec pour objet « Confidentiel ».

6.3.0 Conclure l'enquête (par l'employeur)

Le Directeur Général, avec l'appui du Cabinet DG, analyse le rapport d'enquête et conclut sur la situation de harcèlement. S'il considère que les faits rapportés s'apparentent à du harcèlement, il déclenche une procédure disciplinaire à l'encontre du présumé harceleur. S'il considère que les faits rapportés ne constituent pas du harcèlement, il engage le cas échéant les mesures nécessaires pour gérer la situation : disciplinaire, médiation, coaching, réorganisation...

6.4.0 Informer le CSE ou la CSSCT, la présumée victime, les présumé.e.s harceleur.euse.s, la direction de l'établissement de la conclusion d'enquête (**Annexe 8**) (par l'employeur)

Le président du CSE ou de la CSSCT rappellera la confidentialité des informations communiquées aux élus auxquels ceux-ci sont tenus. Le procès-verbal est anonymisé.

6.5.0 Le cas échéant, déclencher une procédure disciplinaire (par l'employeur)

Celui ou celle qui adopte un tel comportement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur pouvant aller du simple avertissement et blâme jusqu'au licenciement.

	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

ANNEXE 1

Modèle lettre de signalement

Madame / Monsieur [Nom du référent harcèlement],

Je soussigné(e) Mme/M. ..., salarié de l'établissement [Nom de l'établissement] en qualité de [intitulé du poste] au sein de [nom du service], 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 Prénom 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 / envoi 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 [choix] :

- d'un harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal/*
- d'un harcèlement moral tel que défini par les articles L. 1152-1 du code du travail et 222-33-2 du code pénal*
- d'un agissement sexiste tel que défini par l'article L. 1142-2-1 du code du travail et 621-1 du code pénal*

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 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]

 Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

ANNEXE 2

Modèle accusé de réception du signalement et convocation de la présumée victime

Madame/Monsieur X,

Par courrier en date du X, réceptionné le X, vous nous faites part du fait que vous vous estimez victime d'actes de harcèlement moral/agissements sexistes/harcèlement sexuel.

Madame/Monsieur [réfèrent-e régional-e] et Madame/Monsieur [réfèrent-e du CSE] sont en charge de l'enquête.

La nature des actes que vous dénoncez nous amène à déclencher une enquête qui aura pour objet :

- *De prendre exactement connaissance de la tenue et de l'ampleur de la situation signalée,*
- *D'éventuelles mesures permettant d'y mettre un terme, si cette situation le justifie.*

Vous serez entendu-e, lors de l'enquête, afin d'exposer de manière précise les faits et agissements qui vous amènent à considérer que vous êtes victime d'actes de harcèlement/agissements sexistes.

Dans le cadre de cette enquête, je vous convie à un entretien le X à X heures.

ANNEXE 2 bis

Modèle convocation des témoins

Madame/Monsieur X,

Dans le cadre d'une enquête interne suite au signalement d'un présumé harcèlement/agissements sexistes d'un de nos collaborateurs, nous souhaiterions vous entendre en tant que témoin le X à X heures.

Madame/Monsieur [réfèrent-e régional-e] et Madame/Monsieur [réfèrent-e du CSE] sont en charge de l'enquête.

ANNEXE 2 ter

Modèle convocation du présumé.e harceleur.euse

Madame/Monsieur X,

Dans le cadre d'une enquête interne dans laquelle vous êtes visé-e, suite au signalement de faits qui pourraient relever de harcèlement et/ou d'agissements sexistes, nous souhaiterions vous entendre le X à X heures.

Nous vous exposerons de manière précise les faits et agissements concernés à l'origine de la présente enquête.

Madame/Monsieur [réfèrent-e régional-e] et Madame/Monsieur [réfèrent-e du CSE] sont en charge de l'enquête.

 Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

ANNEXE 3

Exemple d'entrevue avec la présumée victime

Bonjour, suite à votre signalement nous vous recevons dans le cadre d'une enquête interne afin de voir préciser les circonstances du harcèlement moral/agissements sexistes/harcèlement moral que vous avez porté à notre connaissance. Bien entendu, tout ce qui sera dit ici restera entre nous et cette entrevue restera strictement confidentielle et ne pourra être communiquée qu'aux membres ayant un intérêt à agir. Elle fera l'objet d'un compte-rendu que vous devrez signer.

Nous vous rappelons toutefois que l'utilisation abusive du dispositif de signalement d'un harcèlement peut exposer son auteur à des sanctions ou poursuites. Il en est de même en cas de dénonciation de mauvaise foi ou d'intention de nuire.

Nous vous rappelons que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des délits punis par le code pénal. Vous avez la possibilité de déposer plainte pour ces faits.

Présentation de la commission d'enquête

Exemple de questions :

- *Que vous est-il arrivé ?*
- *Combien de fois ?*
- *Date ?*
- *Témoins ?*
- *Quelle réaction ?*
- *Pression de l'agresseur ?*
- *Sa réaction ?*
- *Menaçant, violent, agressif ?*
- *Pour quelles raisons estimez-vous qu'il s'agit de harcèlement ?*
- *Ses motivations ?*
- *Quelles conséquences pour vous ?*
- *D'autres salariés qui auraient été l'objet de faits similaires par la même personne ?*
- *Votre responsable hiérarchique est-il informé des faits ? Si oui, quelle a été sa réaction ?*
- *Avez-vous échangé avec des personnes de l'entreprise ? (collègues, service RH...)*
- *Pensez-vous possible de retourner travailler à votre poste ?*
- *Craignez-vous pour votre sécurité ?*
- *Désirez-vous rencontrer un médecin ?*
- *Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?*
- *Souhaitez-vous que l'enquête préserve votre anonymat, y compris vis-à-vis du CSE ?*

Rappelez l'existence de la cellule d'écoute psychologique (Pros Consulte) : 0 805 23 23 80 (appel gratuit).

Rappelez la possibilité d'aller voir le médecin du travail.

Nous nous permettons à présent de vous rappeler la notion de harcèlement moral/agissements sexistes/harcèlement moral. Confirmez-vous vous sentir victime de harcèlement moral/agissements sexistes/harcèlement moral ?

 Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

En conclusion, la commission d'enquête procède, à la fin de l'entrevue, à la relecture de ses notes afin que de s'assurer de la fidélité des échanges, et le cas échéant corriger/compléter. Elle doit informer la présumée victime :

- qu'une copie lui sera notifiée dans un délai court,
- qu'il/elle peut transmettre tout document complémentaire dans un délai (de 2 jours par exemple)
- que la commission d'enquête reviendra vers elle afin de la mettre au courant des suites qui seront données.

	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

ANNEXE 4

Exemple d'entrevue avec le/la présumé.e harceleur.euse

Bonjour, nous vous remercions de votre présence aujourd'hui. Nous vous informons que vous avez été convoqué-e ce jour suite à un signalement. Tout ce qui sera dit ici restera entre nous et cette entrevue restera strictement confidentielle et ne pourra être communiquée qu'aux membres ayant un intérêt à agir. Savez-vous pour quelle raison nous avons organisé cette entrevue ?

Présentation de la commission d'enquête.

Ce signalement provient de Madame/Monsieur X qui se porte victime de harcèlement moral/agissements sexistes/harcèlement moral.

Je vous rappelle qu'un faux témoignage pourra avoir des conséquences judiciaires.

Exemple de questions :

- *Pouvez-vous décrire vos rapports avec la présumée victime ?*
- *Elle nous a signalé les faits suivants ... Qu'en pensez-vous ?*
- *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 ?*
- *Que voulez-vous obtenir de cette personne ?*
- *Comment jugez-vous vos rapports avec cette personne ?*
- *Comment justifiez-vous une telle attitude ?*
- *Comment expliquez-vous la répétition de ce comportement ?*
- *Pourquoi de telles pressions ?*
- *Etes-vous conscient du stress provoqué ?*
- *Trouvez-vous votre comportement normal ?*
- *Avez-vous des témoins ?*
- *Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?*

En conclusion, la commission d'enquête procède, à la fin de l'entrevue, à la relecture de ses notes afin que de s'assurer de la fidélité des échanges, et le cas échéant corriger/compléter. Elle doit informer le/la présumé.e harceleur.euse :

- qu'une copie lui sera notifiée dans un délai court,
- qu'il/elle peut transmettre tout document complémentaire dans un délai (de 2 jours par exemple)
- que la commission d'enquête reviendra vers lui/elle afin de la mettre au courant des suites qui seront données.

 Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

ANNEXE 5

Exemple d'entrevue avec le responsable hiérarchique

Bonjour, nous vous remercions de votre présence aujourd'hui. Nous vous informons que Madame/Monsieur X a eu recours à un signalement contre Madame/Monsieur X pour dénonciation de faits de harcèlement sexuel/agissements sexistes/harcèlement moral. Tout ce qui sera dit ici restera entre nous et cette entrevue restera strictement confidentielle et ne pourra être communiquée qu'aux membres ayant un intérêt à agir.

Présentation de la commission d'enquête.

Nous vous recevons aujourd'hui car vous êtes le responsable hiérarchique de Madame/Monsieur X. Nous souhaitons que vous nous éclairiez sur le comportement des intéressé-e-s et que vous nous communiquiez votre perception des faits.

Nous vous rappelons qu'un faux témoignage pourra avoir des conséquences judiciaires.

Exemple de questions :

- *Pouvez-vous décrire vos rapports avec la présumée victime ?*
- *Pouvez-vous décrire vos rapports avec le/la présumé-e harceleur-euse ?*
- *Pouvez-vous décrire les rapports entre la présumée victime et le/la présumé-e harceleur-euse*
- *Elle nous a signalé les faits suivants ... Qu'en pensez-vous ?*
- *Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?*

En conclusion, la commission d'enquête procède, à la fin de l'entrevue, à la relecture de ses notes afin que de s'assurer de la fidélité des échanges, et le cas échéant corriger/compléter. Elle doit informer le responsable hiérarchique :

- qu'une copie lui sera notifiée dans un délai court,
- que la commission d'enquête reviendra vers lui/elle afin de la mettre au courant des suites qui seront ou non données.

 Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

ANNEXE 6

Exemple d'entrevue avec les témoins

Bonjour, nous vous remercions de votre présence aujourd'hui. Nous vous informons que Madame/Monsieur X a eu recours à un signalement contre Madame/Monsieur X pour dénonciation de faits de harcèlement sexuel/agissements sexistes/harcèlement moral. Madame/Monsieur X vous a désigné en tant que témoin. Tout ce qui sera dit ici restera entre nous et cette entrevue restera strictement confidentielle et ne pourra être communiquée qu'aux membres ayant un intérêt à agir.

Présentation de la commission d'enquête.

Nous vous recevons aujourd'hui afin vous puissiez nous éclairer sur les intéressé-e-s et que vous nous communiquiez votre perception des faits.

Nous vous rappelons qu'un faux témoignage pourra avoir des conséquences judiciaires.

Exemple de questions :

- Pouvez-vous décrire vos rapports avec la présumée victime ?
- Pouvez-vous décrire vos rapports avec le/la présumé-e harceleur-euse ?
- Pouvez-vous décrire les rapports entre la présumée victime et le/la présumé-e harceleur-euse
- Elle nous a signalé les faits suivants ... Qu'en pensez-vous ?

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.

La personne a-t-elle 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 leur réaction ?
- D'autres personnes ont-elles été témoins de la scène ?
- Cas où la personne auditionnée est la/le responsable hiérarchique de la victime supposée : Suite à la connaissance des faits, a-t-elle pris des mesures spécifiques ?

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 ?

 Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

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 à porter à connaissance dans le cadre de l'enquête ?

- *Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?*

En conclusion, procède, à la fin de l'entrevue, à la relecture de ses notes afin que de s'assurer de la fidélité des échanges, et le cas échéant corriger/compléter. Elle doit informer le témoin :

- qu'une copie lui sera notifiée dans un délai court.
- qu'il/elle peut transmettre tout document complémentaire dans un délai (de 2 jours par exemple)

	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

ANNEXE 7

Modèle rapport d'enquête

Rappel du contexte et chronologie de la procédure

Le *date*, *Madame/Monsieur X*, *fonction* au sein du service ... de l'établissement ..., a eu recours à un signalement pour harcèlement sexuel/agissements sexistes/harcèlement moral.

C'est dans ce contexte que la direction régionale de l'UGECAM BRPL a eu connaissance le *date* de ce signalement.

Le *date*, une réunion CSSCT extraordinaire a eu lieu afin d'informer les membres de ce signalement et de l'enquête qui en découlera.

Le *date*, un courrier accusant réception du signalement a été adressé à la présumée victime. Un entretien s'est déroulé le *date*.

La présumée victime s'est présentée à l'entretien.

Elle a désigné *Madame/Monsieur X* comme harceleur·euse.

Elle a désigné *Madame/Monsieur X (fonction)* comme témoin·s.

Le *date*, *Madame/Monsieur X*, présumé·e harceleur·euse, a été convoqué·e à un entretien qui s'est tenu le *date*.

Il/elle a désigné *Madame/Monsieur X (fonction)* comme témoin·s.

Le *date*, *Madame/Monsieur X*, responsable hiérarchique, a été convoqué·e à un entretien qui s'est tenu le *date*.

Tous les témoins désignés ont ensuite été vus individuellement.

Chaque entretien a fait l'objet d'un compte-rendu et signé par les intéressés.

Résumé des faits

Résumé des allégations principales :

Résumé des allégations principales
•
•

Analyse des faits

Il est constaté [décrire les faits concordants et retenus] :

-
-

Les techniques utilisées par Madame/Monsieur sont les suivantes :

-
-

 Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

Le présent rapport est transmis à l'employeur de l'UGECAM BRPL.

Etabli le *date*, à *lieu*

Madame/Monsieur X,
Réfèrent harcèlement salarié

Madame/Monsieur X,
Réfèrent harcèlement régional

*Les comptes rendus d'entretien sont strictement confidentiels et ne peuvent faire l'objet d'une diffusion.
Ils ne pourront être communiqués qu'aux intéressés et membres ayant un intérêt à agir.*

 Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés	PROCEDURE HARCELEMENT		
DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

ANNEXE 8

Modèle courrier des suites données – information à la présumée victime

Madame/Monsieur,

Suite au courrier du X, nous avons engagé une enquête interne pour savoir si le signalement que vous nous avez adressé concernant X est fondé.

Après avoir entendu l'intéressé et les différents témoins ainsi que vous-même, le X, à, et le X, nous estimons que vos accusations sont fondées/non-fondées.

En effet...

DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

ANNEXE 9

Exemples harcèlement sexuel, agissement sexiste, harcèlement moral

Exemple harcèlement sexuel :

Un.e salarié.e est la cible régulière d'allusions à caractère sexuel dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part de la part d'un autre salarié de l'établissement (salarié du service, salarié d'un autre service, supérieur hiérarchique,...).

Exemples agissement sexiste :

Exemple 1 : critiquer une femme qui n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril »

Une femme se voit régulièrement reprocher un comportement dit « masculin », son apparence physique peu féminine et fait l'objet de dénigrement : « tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes », « tu pourrais faire des efforts, je ne sais pas ? Mettre du rouge à lèvres, essayer de ressembler à une femme quoi ! ».

Un homme se voit régulièrement traiter de « femmelette », s'entend dire « tu devrais t'inscrire dans une salle de gym, pour ressembler à un homme, un vrai ! ». Il subit de manière répétée des propos humiliants sur son manque d'autorité « heureusement que tous les hommes ne sont pas comme toi, vivement l'arrivée de Jean-Marc, au moins lui, il en a ! »

Exemple 2 : avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe ; ne pas prendre les compétences des salarié.e.s au sérieux et les humilier.

Mme Elodie P., adjointe à la direction générale reproche à son supérieur d'avoir exercé un comportement sexiste et irrespectueux : « Il n'a pas manqué de railler sur les jeunes femmes blondes, sachant que je suis la seule jeune blonde du groupe », « il ne comprend pas qu'un directeur d'hôpital puisse être une femme » ;

« il soutient qu'il y a trop de femmes dans cette association » ; « il me rabaisse », « il a affirmé avec un air très satisfait, qu'au cours de sa carrière il s'était toujours entouré de bras droits hommes mais jamais femmes », etc.

Exemple 3 : User d'épithètes sexistes, ou faire des commentaires humiliants ou désobligeants, proférer des menaces ou tout autre comportement verbal ou physique fondés sur le sexe de la personne.

Une femme, commerciale, seule dans un effectif masculin, évoluant dans un espace de travail ouvert, entend pendant plusieurs mois des propos méprisants tenus par ses collègues sur les femmes en général, et se voit imposer l'écoute d'une émission de radio suivie par ses collègues, au cours de laquelle des propos offensants sont tenus sur les femmes traitées de « blondasses », de « connasses », etc.

Exemple 4 : Faire des « blagues sexistes » de manière répéter à une collègue.

Un collègue raconte régulièrement des blagues sexistes à une de ses nouvelles collègues de travail qui la mettent mal à l'aise : tu sais quelle est la différence entre toi et un répondeur ? « Lui au moins il retient les messages », « allez, c'est drôle, fais pas ta blonde »

Hé Chantal ! Quelle est la différence entre une blonde et un ordinateur ? Il faut répéter l'information une seule fois à l'ordinateur. etc.

Exemple 5 : Fragiliser le sentiment de compétence des femmes parce que femmes par des remarques ou pratiques offensantes.

Un manager demande régulièrement à une responsable de projet d'être présente à une réunion avec le client Z et l'incite à mettre tel ou tel vêtement qui lui va si bien. Ces demandes sont souvent accompagnées de commentaires « j'ai remarqué que la réunion se passe mieux quand tu es là », « autant te servir de tes atouts », « c'est quand même un peu grâce à ça que Philippe (le directeur) t'a confié le dossier SBW (dossier stratégique), tu peux me le dire ! ». Pendant ces réunions, il lui demande de réaliser des tâches qui ne relèvent pas de son niveau de responsabilité habituel.

Exemples harcèlement moral :

Exemple 1 : empêcher la victime de s'exprimer, comme l'interrompre fréquemment, la menacer, ignorer sa présence en faisant comme si elle n'existait pas.

Exemple 2 : compromettre la santé de la victime : la contraindre à des tâches dépourvues de sens

Exemple 3 : déconsidérer la victime auprès de ses collègues : fait l'objet de rumeurs, injures

PROCEDURE HARCELEMENT

DIRECTION REGIONALE	MACRO PROCESSUS	GRH	Date : 08/09/2021
	PROCESSUS	GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	
	CODIFICATION	UGE-GRH-GAP-P21	Version : V3

Carte d'identité du document :

	Date	Identité	Fonction
Rédacteur(s) :	30/09/2021	Julie Azzopardi	Juriste droit social
Vérification par le référent GEID :			
Validation par instance	14/10/2021	CCSSCT	
	20/05/2022	COMOP GRH	
	14/03/2023	CCSSCT	
	12/04/2023	CSEC	

Date d'application :		Date de diffusion :	
Textes de référence :			
Documents associés :			
Mots clés :			

Historique des modifications :	Date	Version	Circonstances
V1	08/09/2021		Présentation CCSSCT
V2	14/10/2021		Modification suite CCSSCT
V3	21/02/2023 12/04/2023		Mise à jour en lien avec procédure CNAM (LR n°10/2023) + suite CCSSCT et CSEC des 14/03/23 et 12/04/23

Référence risque cartographie	
Localisation document source :	
Echéance de révision :	
Destinataires de la diffusion : <i>Préciser avec ou sans alerte mail</i>	Tous les salariés de l'UGECAM BRPL