



SEXISME ET HARCELEMENT SEXUEL : TOLERANCE ZERO

**GUIDE PRATIQUE DU REFERENT « SEXISME »
SUR LA CONDUITE A TENIR EN CAS DE SOLLICITATION
PAR UNE VICTIME PRESUMEE**



SOMMAIRE

CONDUITE A TENIR EN CAS DE SOLLICITATION PAR UNE VICTIME PRESUMEE

- A l'occasion d'un signalement
- Lors du premier entretien avec la victime présumée
- Première analyse des faits et orientation
- L'enquête
- Conception d'un bilan anonymisé

CONTACT :

ALLOSEXISM 0 800 10 27 46

n°vert du lundi au vendredi de 9h00 à 17h30 (hors jours fériés et 1er mai)





A l'occasion d'un signalement

➤ Ce que le référent sexisme DOIT FAIRE

- Il reçoit la victime présumée et échange avec elle sur les faits qu'elle dénonce ;
- Il procède à une première analyse/ qualification des faits ;
- Il oriente le dossier vers les ressources pertinentes (Manager, RH, Allosexism...);
- Il assure le suivi de la bonne prise en charge de la situation ;
- Si elle le souhaite, il pourra accompagner la victime présumée lors de l'enquête RH ;
- Il se coordonne et coopère le cas échéant avec le référent CSE.

➤ Ce que le référent sexisme NE DOIT PAS FAIRE

- Suite au 1^{er} entretien avec la victime présumée, il ne rédige pas de rapport de la situation mais peut conserver ses propres notes sur un support papier aussi banalisé que possible et qu'il tient hors de la vue des personnes (éviter par exemple d'y inscrire « consultations du Référent « Sexisme » »). S'il préfère le support électronique, il devra protéger le fichier par un mot de passe.
S'agissant de ses notes, il doit veiller à anonymiser par des initiales les noms des personnes citées et bien entendu, celui de la victime.
- Il ne procède pas à l'instruction du dossier :
 - Il ne recueille pas de pièces ;
 - Il n'auditionne pas la personne mise en cause, ni les éventuels témoins ;
- Il ne participe pas à la rédaction du rapport d'enquête.



Lors du 1^{er} entretien avec la victime présumée

► Ce que le référent sexisme DOIT FAIRE

- Il l'invite à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement ;
- Il l'écoute en faisant preuve d'empathie et de bienveillance ;
- Il n'émet pas de jugement sur la situation qui lui est exposée, ni sur les éventuels protagonistes impliqués ;
- Il peut l'inviter à préciser certains propos, par exemple sur le contexte, le lieu, la date, l'existence de témoins...
- Il peut lui demander si son/sa supérieur(e) hiérarchique est informé(e) de la situation ;
- Il lui demande si elle a besoin d'une aide médicale ou psychologique, il peut lui fournir les coordonnées de professionnels ;
- Il l'interroge sur les suites qu'elle souhaite donner à son témoignage : si elle souhaite que sa situation reste pour le moment confidentielle ou si elle souhaite une prise en charge de son dossier par le service RH qui enquêtera ;
- Il lui demande de confirmer par écrit son consentement à la levée de l'anonymat (voir formule en bas de page¹);
- Il informe le service RH de l'existence d'une levée d'anonymat et informe en retour la personne qui l'a sollicité de la date et de l'heure de la première prise de contact qui aura été proposée par la RH ;
- Il l'informe sur les modalités de la procédure : par exemple, comment se déroulera l'enquête.

¹ Lieu, date, je soussigné(e) autorise le Référent M./Mme X à transmettre au service RH mes coordonnées suivantes afin d'être contactée en vue d'une éventuelle enquête concernant les faits qui ont été évoqués aux dates suivantes : (rappel des dates des échanges)



Première analyse des faits et orientation

S'agissant de la qualification juridique des faits, le référent peut se reporter aux fiches pratiques répertoriant les 18 qualifications d'agissements pouvant déclencher la mise en œuvre d'une enquête et/ou solliciter, au besoin, la ligne d'écoute Allosexism (0 800 10 27 46) pour confirmation ou conseil.

► Si la situation n'est pas constitutive d'un agissement sexiste, d'un harcèlement sexuel ou d'une violence sexuelle :

Il faut informer l'auteur du signalement, lors d'un entretien physique, que les faits dénoncés n'entrent pas dans l'une des qualifications juridiques recensées.

Si toutefois le signalement révèle un mal-être du salarié ou un dysfonctionnement du service, il est recommandé d'orienter l'auteur du signalement vers ses responsables hiérarchiques ou vers les RH.

► Si la situation est selon lui constitutive d'un agissement sexiste, d'un harcèlement sexuel ou d'une violence sexuelle :

Selon la nature, la gravité et l'urgence des faits et de la requête, après accord de la victime présumée, il transmet les coordonnées de la victime présumée ou l'oriente vers :

- Le service des ressources humaines ;
- Le ou les responsables hiérarchique(s) ;
- Le correspondant éthique ;
- Allosexism ;
- Etc.

Le Référent « Sexisme » doit seulement orienter la personne vers une entité instructrice. Il n'est en aucun cas en charge de l'instruction.



L'enquête

En fonction de la nature des faits, le service des ressources humaines peut diligenter une enquête au cours de laquelle le Référent « Sexisme » pourra assister la victime présumée, si elle en exprime le souhait.

Les personnes en charge de l'enquête vont recueillir les pièces et témoignages des personnes directement impliquées (victime et auteur présumé) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecin du travail, etc.).

Un rapport d'enquête est rédigé et signé par l'ensemble des enquêteurs pour être transmis à l'autorité désignée et chargée de mettre en œuvre les pouvoirs et les obligations de l'Employeur afin qu'il puisse mettre pleinement en œuvre son pouvoir de direction.

Les auteurs du rapport peuvent préconiser dans des situations appropriées une médiation qui sera préparée par Allosexism puis conduite par la personne désignée par l'Employeur.

NB : la réalisation d'une enquête est obligatoire si le signalement est fait par un membre de la délégation du personnel au comité social et économique dans le cadre de son devoir d'alerte (article L.2312-59 du code du travail).



Conception d'un bilan anonymisé

Le Référent « Sexisme » devra tracer les sollicitations dont il aura fait l'objet.

Il sera en effet en charge de dresser un bilan (fichier Excel - tableau de suivi), deux fois par an et en lien avec Allosexism portant sur :

- le nombre de situations qui lui ont été rapportées et leurs dates ;
- l'entité concernée ;
- l'origine du signalement (victime présumée, délégué du personnel, autre) ;
- la nature des situations évoquées selon la typologie des 18 qualifications juridiques (afin de permettre d'intégrer plus facilement l'ensemble des reportings) ;
- la date de saisine de la RH ;
- la présence du Référent auprès de la victime présumée au cours de l'enquête ;
- la nature des prises en charge qui en ont résulté (Médecine du travail, service social, psychologue, Allosexism, Référent « CSE »...) ;
- les décisions prises par l'Employeur (charge revient à la filière RH d'informer le Référent « Sexisme » de la suite du dossier).



DRH Groupe
1, Place Samuel de Champlain
Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense Cedex - France
engie.com