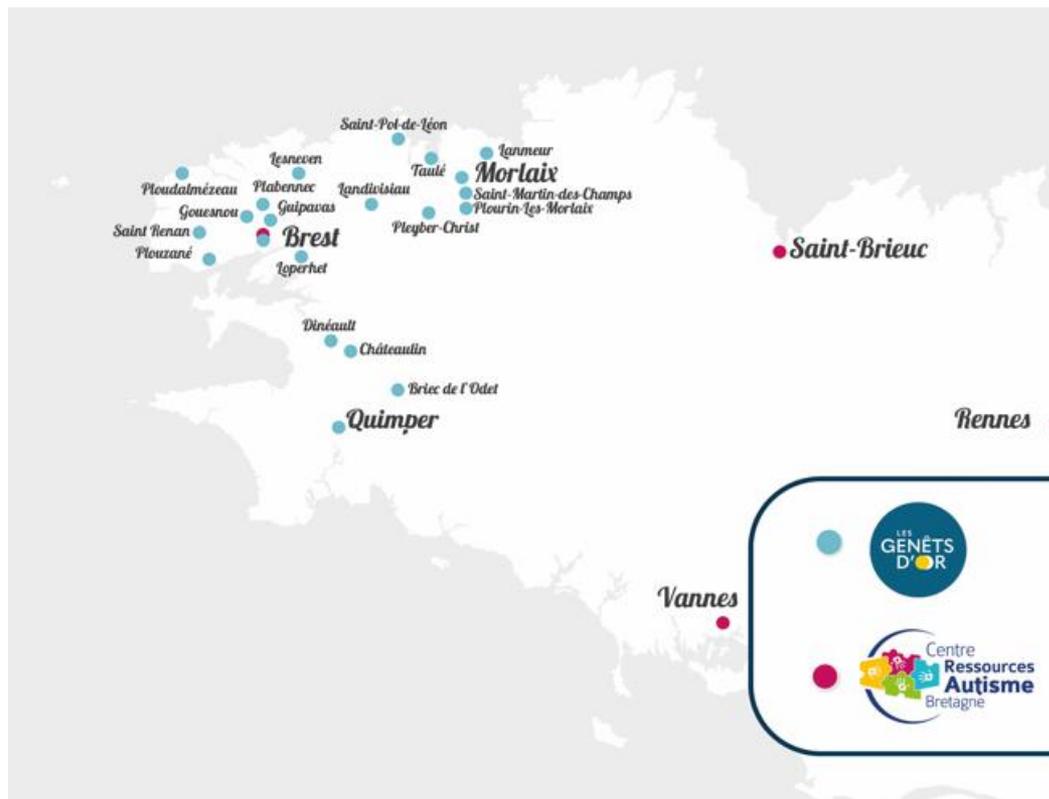
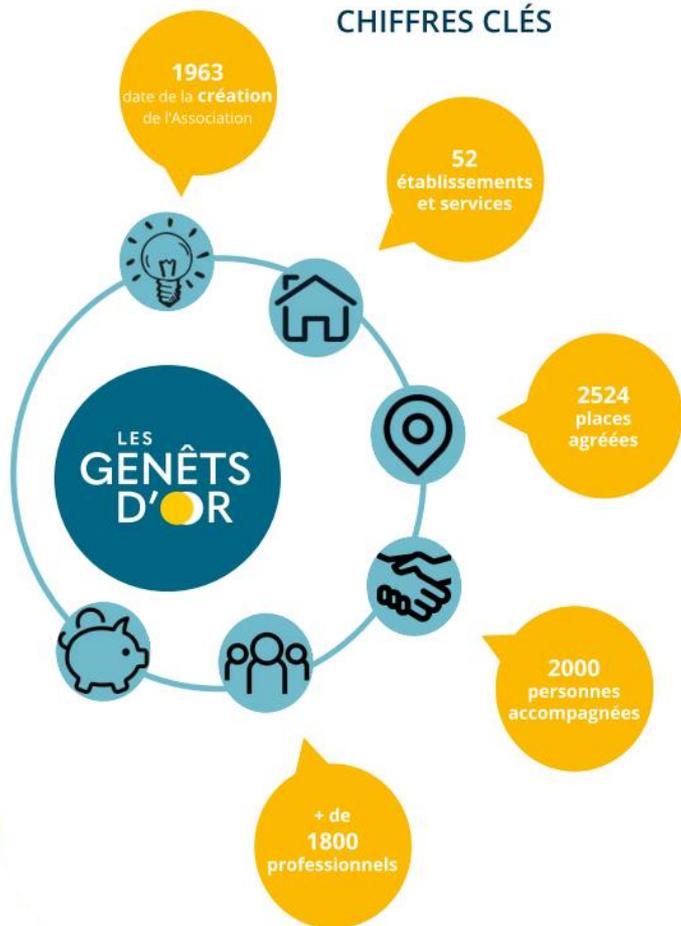


# PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL



# PRESENTATION LGO & SEVEL

## CHIFFRES CLÉS



# PRESENTATION DE LGO & SEVEL

## NOS MÉTIERS

# Sevel

ENTREPRENDRE AUTREMENT



### ESPACES VERTS

- Entretien espaces verts et voiries
- Petites créations (clôtures, murets)



### SOUS-TRAITANCE

- Conditionnement
- Préparation de commandes
- Plonge et service...

### PROPRETE

- Entretien des locaux
- Vitrierie
- Remise en état de locaux
- Nettoyage de bardages



Tous droits réservés



Sevel  
ENTREPRENDRE AUTREMENT

# COMMENT LA PROCEDURE INTERNE A-T-ELLE ÉTÉ ELABOREE ?



**Formation commune** : Direction RH, référente associative et les référents élus au CSE, par un organisme extérieur



**Constat partagé** : nécessaire implication de l'ensemble des référents et parties prenantes dans la démarche associative



**Définition de la procédure** : selon spécificités organisationnelles



**Validation procédure** : en lien avec les membres de la CSSCT et du CSE

# LA PROCEDURE ASSOCIATIVE

1

### *Réception et analyse du signalement*

Le signalement est transmis par la victime présumée ou le lanceur d'alerte au/à la référent(e) CSE, au/à la référent(e) entreprise, au responsable de service/secteur, à la direction de l'établissement/agence ou à la direction des Ressources Humaines. Ce signalement est ensuite analysé par le/la référent(e) entreprise accompagné(e) d'un(e) salarié(e) formé(e) dénommé ci-après « référent mandaté ».

Ensemble, ils réalisent un entretien avec le lanceur d'alerte et la victime présumée et décident par la suite l'ouverture d'une enquête interne si la piste d'un harcèlement sexuel ne peut être écartée et émettent des préconisations à l'employeur quant aux suites à donner à ce signalement.

2

### *Ouverture de l'enquête interne*

*(si la piste d'un harcèlement sexuel ne peut être écartée)*

Le/la référent(e) entreprise définit les modalités organisationnelles de la procédure d'enquête. La délégation d'enquête est constituée d'un membre de la direction des Ressources Humaines, du/de la référent(e) mandaté(e), du/de la référent(e) entreprise et/ou du/de la référent(e) CSE. Le CSE est informé de l'ouverture d'une enquête interne.

3

### *Auditions*

La délégation d'enquête contacte et invite les personnes à auditionner. Elle réalise les auditions avec les personnes concernées (témoins, victime présumée, personne mise en cause) et réalise des comptes rendus de l'ensemble des auditions.

4

### *Conclusions et suites de l'enquête interne*

La délégation d'enquête réalise et transmet à la Direction Générale et à la direction de l'Etablissement / Agence un rapport d'enquête reprenant leur conclusion, des préconisations d'actions et mesures de prévention à mettre en place. Les conclusions de cette enquête et les mesures de prévention proposées sont transmises pour information au CSE.

# 1ÈRE ÉTAPE : RÉCEPTION ET ANALYSE DU SIGNALEMENT

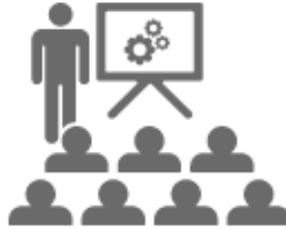
## *Réception et analyse du signalement*

Le signalement est transmis par la victime présumée ou le lanceur d'alerte au/à la référent(e) CSE, au/à la référent(e) entreprise, au responsable de service/secteur, à la direction de l'établissement/agence ou à la direction des Ressources Humaines. Ce signalement est ensuite analysé par le/la référent(e) entreprise accompagné(e) d'un(e) salarié(e) formé(e) dénommé ci-après « référent mandaté ».

Ensemble, ils réalisent un entretien avec le lanceur d'alerte et la victime présumée et décident par la suite l'ouverture d'une enquête interne si la piste d'un harcèlement sexuel ne peut être écartée et émettent des préconisations à l'employeur quant aux suites à donner à ce signalement.

# 1ERE ÉTAPE : NOS CONSEILS/RETOURS D'EXPERIENCE

**Mixité** des référents et personnes susceptibles d'intervenir



**Former** plusieurs personnes afin qu'ils puissent vous accompagner dans cette procédure : Direction RH, direction/responsable qualité, référents CSE...

**Accuser réception** du signalement



**Écouter** : laisser la personne s'exprimer dans un 1<sup>er</sup> temps, puis se faire préciser certains points si nécessaire (lieu, moment, faits..)

**Se mettre à distance** : Eviter les réactions trop fortes et maîtriser ses propres émotions



**Rédiger** et **faire signer**

- le compte-rendu d'entretien pendant l'échange
- Le rapport de signalement

# 2EME ÉTAPE : OUVERTURE DE L'ENQUÊTE INTERNE

## *Ouverture de l'enquête interne*

*(Si la piste d'un harcèlement sexuel ne peut être écartée)*

Le/la référent(e) entreprise définit les modalités organisationnelles de la procédure d'enquête. La délégation d'enquête est constituée d'un membre de la direction des Ressources Humaines, du/de la référent(e) mandaté(e), du/de la référent(e) entreprise et/ou du/de la référent(e) CSE. Le CSE est informé de l'ouverture d'une enquête interne.

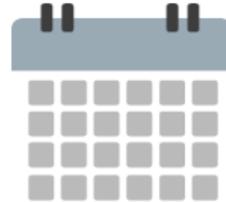
# 2EME ÉTAPE : NOS CONSEILS/RETOURS D'EXPERIENCE



**Inviter** les témoins, personnes concernées et mis en cause en entretien : par téléphone et courrier/mail (l'échange direct permet un 1<sup>er</sup> contact, une information sur le contexte...)



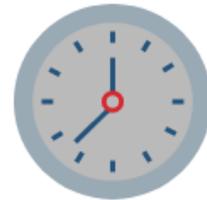
**Neutralité** des membres de la commission d'enquête (éviter un référent travaillant avec les personnes concernées)



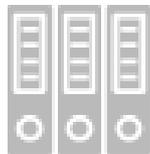
**Planifier** les entretiens dans un laps de temps assez réduit (dans les 15 jours au maximum)



**Prévenir le CSE**  
En garantissant l'anonymat des personnes concernées



**Durée des entretiens**  
1h15-30 en général



**Préparer les entretiens**

Récupérer les plannings, fiches de postes (...) et préparer les trames d'entretien

Tous droits réservés

# 3EME ÉTAPE : AUDITIONS

## *Auditions*

La délégation d'enquête contacte et invite les personnes à auditionner. Elle réalise les auditions avec les personnes concernées (témoins, victime présumée, personne mise en cause) et réalise des comptes rendus de l'ensemble des auditions.

# 3EME ÉTAPE : NOS CONSEILS/RETOURS D'EXPERIENCE

## Neutralité & impartialité



**Écoute** et traitement équitable  
de toutes les parties impliquées

**Neutralité** : pas d'enquête à charge ou à décharge = on cherche à comprendre



**Sortir de la relation interpersonnelle & questionner l'éco-système** : on cherche à connaître les déterminants environnementaux et de contexte



**Assurer la protection des personnes impliquées**

- ✓ Mesures conservatoires dès signalement
- ✓ Rappeler la protection particulière de la victime présumée et des témoins

# 3EME ÉTAPE : NOS CONSEILS/RETOURS D'EXPERIENCE



## Rédiger et faire signer

les comptes-rendus d'entretien pendant l'échange



**Neutralité** choisir un endroit neutre si possible (ex pas le lieu de travail habituel)



**Accueillir** les personnes reçues en entretien : se présenter, rappeler le contexte, préciser le rôle de la commission, poser le cadre (confidentialité), mettre en confiance...

# 4EME ÉTAPE : CONCLUSIONS ET SUITE DE L'ENQUÊTE INTERNE

## *Conclusions et suites de l'enquête interne*

La délégation d'enquête réalise et transmet à la Direction Générale et à la direction de l'Etablissement / Agence un rapport d'enquête reprenant leur conclusion, des préconisations d'actions et mesures de prévention à mettre en place. Les conclusions de cette enquête et les mesures de prévention proposées sont transmises pour information au CSE.

# 4EME ÉTAPE : NOS CONSEILS/RETOURS D'EXPERIENCE



**Rédiger et faire signer** le rapport d'enquête en reprenant les conclusions et les préconisations



**Inform**er la victime des conclusions de l'enquête



**Inform**er la personne mise en cause des conclusions de l'enquête



**Inform**er le CSE des conclusions et des préconisations/ actions à mettre en place

# RETOUR D'EXPERIENCE

**Ne pas hésiter à adapter la procédure**  
selon les situations

**Importance du lien avec les référents  
élus** et de **leur participation aux enquêtes**

**Ne pas avoir peur** d'écrire la procédure

# Une nécessaire communication de la procédure à différents niveaux



**Affichage** avec les documents obligatoires



Rédaction d'un **guide** à l'attention des salariés sur LGO qui comprend cette procédure

**HARCELEMENT SEXUEL**

Comment l'identifier ? Qui peut vous aider ?

De quoi parle-t-on ?

Toute forme de **PRESSION GRAVE** ou **INTIMIDATION** dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

est/ou

PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE

PROPOS OU COMPORTEMENTS portant atteinte à la dignité de la personne en raison de son **sexisme**, **apparence**, **orientation**, ou qui créent à son encontre une **situation intimidante, hostile ou offensante**.

Venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation d'une personne, même sans répétition.

Venant de plusieurs personnes, ou, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

**Lutte contre le harcèlement moral et sexuel**

(Articles L.1151-1 à L.1152-4, L.1153-1 à L.1153-4, L.1154-1 à L.1154-2, L.1155-1 à L.1155-4 du Code du travail et 222-33 et 222-33-2 du Code pénal)

**HARCELEMENT MORAL :**

L.1152-1: 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.

L.1152-2: Aucun salarié, aucune personne en formation ou un stagiaire ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir constatés.

L.1152-3: Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

L.1152-4: L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les procédures mentionnées à l'article L.1152-2 sont formées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

L.1152-5: Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

L.1152-6: Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise à l'encontre d'une victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

**HARCELEMENT SEXUEL :**

L.1153-1: Aucun salarié ne doit subir des faits 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, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2° Sont 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.

L.1153-2: Aucun salarié, aucune personne en formation ou un stagiaire, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L.1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

L.1153-3: Aucun salarié, aucune personne en formation ou un stagiaire ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir constatés.

L.1153-4: Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-3 est nul.

L.1153-5: L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux ou se fait l'entrebutche, les personnes mentionnées à l'article L.1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

L.1153-6-1: Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L.1153-6-2: Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Qui peut vous aider ?

Venez ou appelez de faits de harcèlement sexuel, vous encourageons à signaler ces faits afin de les faire cesser.

A votre responsable

Au référent associatif territorial

02 86 03 67 67  
communication.rh@genetsdor.org

Au référent territorial du CSE

Membre Membre (titulaire) - Délégué

Membre Membre (titulaire) - Délégué

Au Médiateur de travail

A l'inspection de travail

Au délégué défenseur des droits

Ligne Réponse: 7120 - 71219 6465 080 07  
09h à 18h 00

www.defenseurdesdroits.fr  
#délégue - #responsable

**Victime, témoin, vous êtes protégés**

**VICTIME**

Vous ne pouvez pas être sanctionné ni faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement.

**TEMOIN**

Vous ne pouvez pas être sanctionné ni faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir témoigné ou relaté des faits de harcèlement.

Les auteurs de faits de harcèlement sexuel (Expéditeur)

des sanctions disciplinaires des sanctions civiles des sanctions pénales (2 ans de prison et 30.000 € d'amende)



**AGISSEMENTS SEXISTES, HARCELEMENT SEXUEL, AGRESSION SEXUELLE...**

**DE QUOI PARLE-T-ON ?**  
VICTIME, TEMOIN : QUE FAIRE ?

# Une nécessaire communication de la procédure à différents niveaux

La procédure est également présentée lors



De la **formation** à l'attention des **Référents CSE**



Des **sensibilisations / formations** à l'attention des **équipes de direction**



Des **sensibilisations** à l'attention des **nouveaux salariés** dans le cadre journées d'intégration sur LGO



Des **sensibilisations** à l'attention des **salariés** en journée plénière

MERCI DE VOTRE ATTENTION  
ET  
PARTICIPATION