

De quoi s'agit-il ?

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mettre en place **une procédure de recueil des signalements** de leurs salariés qui peut être commune avec d'autres entreprises si l'on emploie moins de 250 salariés.

Il est fortement conseillé aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place ce type de procédure.

La procédure de recueil des signalements permet à la victime ou au témoin (direct ou indirect) de **porter les faits à la connaissance de son employeur**. Elle doit permettre de **repérer les référents violences** auprès de qui s'adresser pour signaler des faits de VSST et **instaurer un canal de réception** des signalements permettant à toute personne d'adresser un signalement par écrit ou par oral.

Lorsqu'il n'y a pas de procédure interne, les informations liées au signalement sont communiquées à l'employeur par la voie du supérieur hiérarchique direct ou indirect et/ou du CSE.

Etape

1

Accueillir et réceptionner le signalement

Il s'agit d'informer la personne qui signale de la réception et du traitement de son signalement.

L'accusé de réception est formalisé et transmis par les référents violences.

En amont des référents violences, il est possible que d'autres personnes soient sollicitées en regard de leurs fonctions (préventeur interne, n+1, médecin du travail, ...). Ces personnes formalisent une trace écrite de la rencontre et de ce qu'il en résulte (rendez-vous pris avec référents violences, ...).

L'accusé de réception peut être 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.

Etape

2

Recueillir le signalement avec les personnes concernées

Il s'agit de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement.

Si la personne qui signale n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière est essentiel afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits. A cette étape, il n'y a pas d'entretien avec la personne présumée autrice des faits.

Les référents violences recueillent le signalement.

La confidentialité des données est primordiale à ce stade. Il conviendra toutefois de déterminer dans quelles conditions elles pourront être partagées avec la hiérarchie.

Etape

3

Procéder à une première analyse des faits signalés

Formaliser un rapport circonstancié

Sur la base des éléments recueillis et afin d'orienter la suite des événements, les référents violences procèdent à une première analyse :

- Soit, il apparaît clairement que la situation n'est pas constitutive de VSST : Aucune suite ne sera donnée de ce point de vue, cependant le signalement est le signe d'un dysfonctionnement qu'il faut traiter au plan RH ;

- Soit la piste des VSST ne peut être écartée :

Une enquête interne permettra ou pas de valider les hypothèses. L'agissement sexiste ne se traite qu'au plan disciplinaire ; le harcèlement sexiste ou sexuel, l'agression sexuelle hormis le viol sont des délits et se traitent aux plans administratif et/ou correctionnel si dépôt de plainte de la part de la victime ; le viol est un crime et se traite aux plans administratif et/ou en cour d'assises si dépôt de plainte de la part de la victime.

Dans tous les cas, on informe la personne qui signale et la victime (lorsqu'il ne s'agit pas de la même personne) des suites données au signalement et des étapes à venir.