



Accueillir la victime présumée

En amont de l'entretien, une attention est apportée aux conditions d'accueil (horaire, local, confort, ...).



Introduire l'entretien

- Se présenter, présenter sa place et son rôle dans le cadre du processus de signalement ;
- Parler d'un ton calme et rassurant ;
- Présenter les objectifs de l'entretien, les modalités concrètes du déroulement et les suites ;
- Rappeler les droits de la personne : rappeler notamment que les personnes victimes de VSST ainsi que les témoins font l'objet d'une protection particulière garantie par le Code du travail ;
- Vérifier la compréhension par la personne accueillie des éléments présentés.



Identifier les faits

Inviter tout d'abord, la personne à s'exprimer de manière globale sur les faits à l'origine du signalement en précisant que vous allez ensuite revenir sur les éléments de détails.

Revenir ensuite sur les éléments présentés et lui demander des précisions portant notamment sur :

- Date et contexte du commencement des faits (propos, comportements, actes) ;
- Lieux et dates des différents faits ;
- Sa réaction au moment où les faits ont eu lieu ;
- Expression de sa part d'une désapprobation, d'un non-consentement ou d'un refus ;
- La réaction de l'auteur des faits 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 faits (si oui, leurs noms) ;
- Existence d'éléments attestant des faits (textos, courriels, photos, petits mots, lettres, ...) ;
- Consécutivement aux faits, les échanges éventuels avec des personnes de la structure (collègues, service RH, CSE, ...) et/ou des personnes extérieures à la structure (Inspection du travail, Services de prévention et de santé au travail, médecin traitant, associations, ...) ;
- Consécutivement aux faits, présentation éventuelle des faits au responsable hiérarchique (dates, moyens, réaction, ...) ;
- Connaissance d'autres personnes ayant fait l'objet de faits similaires par la même personne.



Caractériser la perception, le ressenti

- Ressenti notamment en lien avec les définitions légales des faits : intimidée, humiliée, dégradée, offensée, ... ;
- Impact sur sa vie professionnelle / personnelle ;
- Impact sur sa santé (insomnies, anxiété, prise ou perte de poids, prise de médicaments, ...) ;
- Projection sur la suite de ses relations de travail avec l'auteur des faits dont son souhait de mise en œuvre de mesures temporaires (temps de l'enquête) pour éviter des contacts avec l'auteur des faits ;
- Offre d'une aide médicale, psychologique (donner la liste des ressources nationales et locales).



Informé la personne

- Délais pour la transmission d'éléments complémentaires à l'appui de son témoignage ;
- Prochaines échéances de la procédure ;
- Rappel de la possibilité de se faire assister/accompagner (représentants du personnel, 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.