

■ CADRE DE L'ENTRETIEN AVEC UNE VICTIME

1/ Inviter, la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement.

2/ Rappeler que les personnes victimes de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (article L. 1153-2 du code du travail).

3/ Demander des précisions pouvant notamment porter sur :

- **Date, contexte du commencement des agissements ; lieux et dates des différents agissements ;**
- **Sa réaction au moment où les propos/agissements ont eu lieu ;** s'il y a eu une **expression de sa part de désapprobation, de non-consentement, de refus exprimé** à l'auteur des faits ; la **réaction de l'auteur des faits** (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- **Présence de témoins** au moment des faits et leur identité ;
- **Existence d'éléments attestant des faits** (textos, mails, photos, témoignage, ...) ;
- **Les faits mentionnés ont-ils déjà fait l'objet d'échange** avec des collègues, le service RH, le responsable hiérarchique, l'inspecteur du travail, le médecin du travail, le médecin traitant, le SSM, le CRAPEM, ...
- **D'autres personnes de l'entreprise qui auraient fait l'objet de faits similaires** par la même personne.

4/ **Attention : un entretien peut être différé si la personne n'est pas en état psychique de faire le récit des évènements.** Il est important si les faits précis ne peuvent être évoqués de faire un premier entretien de sécurisation, d'orienter vers des professionnels de soins et de proposer une date ultérieure si besoin.

5/ Inviter à partager sur sa perception de la situation :

- **Comment la vit-elle ?**
- **Impact sur sa vie professionnelle / personnelle ;**
- **Impact sur sa santé ;**
- **Impact sur sa vie professionnelle :** comment envisage-t-elle la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements ? ;
- **Souhaite-t-elle que des mesures temporaires soient prises le temps de l'enquête,** pour éviter des contacts avec l'auteur de l'agissement ? (changement de service, de bordée, de lieu de travail, ...)
- **Besoin d'une aide médicale, psychologique ?**

6/ Informer :

- **Des délais dans lesquelles elle peut transmettre des éléments complémentaires** à l'appui de son témoignage.
- **Des prochaines échéances** de la procédure.



La fin de l'entretien peut être l'occasion de rappeler à la personne, **la possibilité qu'elle a de se faire assister/accompagner** (représentants du personnel, référent harcèlement du CSE, 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** (ci-après).