

# 11 DÉNONCIATION DE HARCÈLEMENT : COMMENT FAIRE FACE ?

*Un salarié dénonce des faits de harcèlement : comment réagir ? Faut-il faire une enquête ?  
Quels sont les bons réflexes à adopter ?*

## Objectifs

S'assurer qu'il existe un dispositif de signalement adapté (prévention des risques)

Mettre en œuvre les mesures pour gérer la situation (investigations, mesures temporaires le temps des investigations)

Prendre les mesures adaptées une fois recueillis les différents éléments permettant d'avoir une vision précise de la situation

## Thèmes / programme

### LES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION

- Les procédures internes de signalement :
  - Les obligations ?
  - Les outils à utiliser ?
- Les formations et sensibilisations des salariés et de l'encadrement

### LES DISPOSITIFS DE « TRAITEMENT » DE LA SITUATION

- Les mesures d'investigations : comment mener des investigations ? Avec qui ? Après de qui ? Quelles sont les différentes étapes ?
- L'attention à apporter à la confidentialité
- Les mesures susceptibles d'être prises le temps des investigations : vis-à-vis du salarié qui dénonce des faits de harcèlement, vis-à-vis du salarié à l'encontre duquel des accusations sont portées
- La clôture des investigations : quel formalisme adopter ?

### LES DIFFÉRENTES MESURES, UNE FOIS LES INVESTIGATIONS CLÔTURÉES

- Apprécier la situation par rapport à la notion de harcèlement
- Les mesures à prendre si une situation de harcèlement est établie
- Les mesures à prendre si une situation de harcèlement n'est pas établie

## Les « plus » pédagogiques

- Applications pratiques
- Exemple de questions pour mener l'enquête interne
- Retour d'expériences
- Remise d'un dossier élaboré par les formateurs