

Guide VSS

Guide « violences »

Juin 2020



COSUI EGALITE 2020

harcèlements »

Protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes des MTES-MCTRCT

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Mesure 17

Objectif : présentations au CHSCT ministériel septembre .

harcèlement»

Objectifs : L'objectif de ce guide élaboré par le pôle ministériel est d'être utile.

Pour cela le postula est qu'il soit relativement court, comporte les informations essentielles et qu'il soit chapitré d'une manière simple.

❖ Lecteurs : tous les agents et agentes

Contenu du guide

❖ Organisation du guide

Chapitres : Le guide pourra être composé de 5 chapitres

COMPRENDRE

REFUSER

TEMOIGNER

MANAGER

SE REFERER

Les chapitres « *comprendre* » et « *refuser* » sont destinés principalement aux victimes.

Le chapitre « *témoigner* » est destiné principalement aux témoins ou collègues de la victime.

Le chapitre « *manager* » est destiné principalement aux responsables hiérarchiques.

Le chapitre « *se référer* » donnera les principales sources réglementaires et les principaux liens.

Contenu du guide

Le chapitre « *comprendre* »

Définira les notions d'agressions et donnera des exemples concrets d'actes correspondants à des situations de harcèlement ou d'agression,

Donnera des définitions de termes tels que viol, agressions sexuelles, outrages etc,

Exposera les moyens de se défendre et donnera la liste des soutiens à solliciter,

Expliquera la manière de recueillir des preuves et d'établir un dossier.

Contenu du guide

Le chapitre « *refuser* »

Explicitera les procédures administratives et judiciaires qui peuvent être engagées.

Le chapitre « *témoigner* »

Incitera les témoins et collègues à ne pas rester passifs.ve.s et à se poser les bonnes questions face à une situation dégradée,

Rappellera leur obligation à témoigner.

Contenu du guide

Le chapitre « *manager* »

Donnera au responsable hiérarchique les outils psychologiques (entretien) et techniques pour intervenir (prise en charge médicosociale, prise en charge juridique)

Rappellera ses obligations (prévention, protection, dénonciation, protection fonctionnelle etc)

Rappellera l'obligation de parfaire ses connaissances et de sensibiliser les agent.e.s (formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes)

Indiquera les mesures conservatoires à prendre afin de « geler » la situation avant prise de décision.

Contenu du guide

Le chapitre « *se référer* »

Comprendra les principaux textes de références, des exemples de lettres types et les liens nécessaires.

Format du guide

Format : Pour un usage facilité et discret le format retenu peut être de type A5 (ou légèrement supérieur) en recto-verso.

Une version papier sera disponible et complétée par une version dématérialisée plus complète (avec documents de références et lettres types).

Un flyer pour une diffusion plus large pourra être élaboré.

- ❖ Disponible en ligne sur le site Intranet ministériel et sur les sites locaux
- ❖ Adaptable localement dans les services et établissements publics

Format du guide

COMPRENDRE

C'est se défendre et ne pas rester seule!

Vous voulez en parler alors contactez :

Votre administration de tutelle :

- Votre supérieur hiérarchique,
- vos services RH ou le secrétariat général de votre structure
- le ou la référente Egalité de votre structure
- la cellule d'écoute

Les représentant.e.s du personnel

Les professionnels de santé :

- Votre médecin traitant. Faites-vous délivrer un certificat médical si nécessaire
- le ou la médecin de prévention de votre administration
- Le ou la psychologue du travail ou du personnel
- Les assistant.e .s de service social,
- Les Infirmiers

Les associations d'aide aux victimes :



C'est réagir en déposant plainte (ou une main courante)

Police ou gendarmerie :
Directement.

Procureur.e de la République:
Par courrier

En ligne

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/signalement-violence-sexuelle-sexiste>

C'est réagir pour protéger

Se protéger :

Alerter votre hiérarchie ou le ou la responsable RH

Recueillir des éléments de preuve

Demander la « protection fonctionnelle »

Si nécessaire déclarer un accident de service / travail ou une maladie en lien avec les fonctions auprès du service RH.

Protéger les autres :

Vous pouvez éviter que les auteurs refacent d'autres victimes.

Votre employeur est là pour faire cesser les faits.



Format du guide