



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Violences conjugales et intrafamiliales



COMPRENDRE

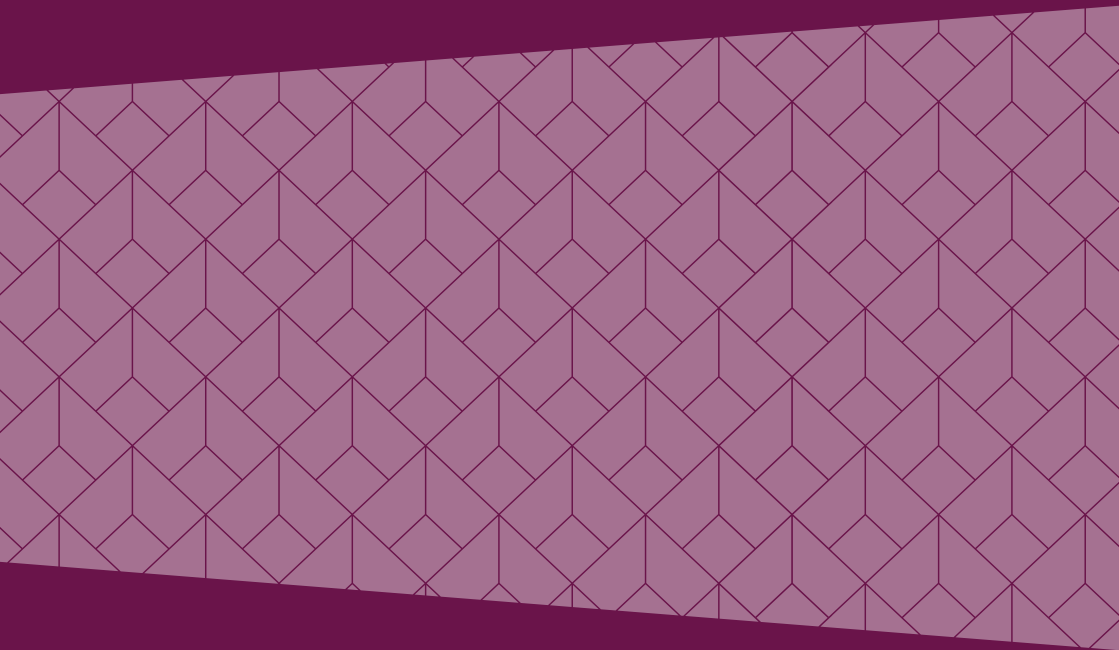


ALERTER



ACCOMPAGNER

Un guide pratique à l'attention de toutes et tous



Sommaire

AVANT-PROPOS	3
---------------------------	----------



DE QUOI PARLE-T-ON ?	7
-----------------------------------	----------

- 1 Qu'entend-on par violences conjugales et intrafamiliales ?
- 2 Pourquoi est-il crucial que l'employeur public agisse ?



QUEL PEUT ÊTRE LE RÔLE DE L'ADMINISTRATION ?	19
---	-----------

- 1 Mettre en place un protocole d'accompagnement des victimes
- 2 Mettre en place des outils et dispositifs pour prévenir et traiter les situations et les faire connaître
- 2.1 Sensibiliser
- 2.2 Alerter et orienter
- 2.3 Accompagner

●—————●

COMMENT RÉAGIR LORSQU'UNE SITUATION DE VIOLENCE INTRAFAMILIALE EST DÉTECTÉE SUR LE LIEU DE TRAVAIL ? LE RÔLE DES ENCADRANTS, DE LA DRH OU DES COLLÈGUES..... 33

- 1 Comment repérer une victime ?..... 34
- 2 Comment recueillir la parole d'un agent victime de violences conjugales ou intrafamiliales ?..... 37
- 3 Comment faire pour l'aider ?..... 39
- 4 Prise en compte des auteurs s'ils sont agents..... 42

●—————●

ANNEXES..... 47

- 1 Dispositifs locaux et nationaux existants..... 47
 - Les droits de la victime..... 47
 - Les dispositifs de lutte contre les violences..... 49
- 2 Cartographies des CIDFF et des associations de référence..... 52
- 3 Ressources et références bibliographiques..... 53
 - Ressources principales..... 53
 - Guides et publications..... 54
 - Enquêtes et chiffres-clés..... 54

Selon une enquête européenne, seulement 37 % des victimes de violences conjugales déclarent avoir partagé avec un ou une collègue de travail la situation subie. La plupart n'en ont pas parlé car elles trouvaient cela inapproprié sur le lieu de travail ou par peur, honte, déni ou encore crainte que cela n'affecte leur travail ou leurs perspectives de carrière. Un silence qui participe à l'isolement des victimes et à la méconnaissance des outils destinés à les aider : seules 20 % déclaraient connaître les ressources à leur disposition sur leur lieu de travail en cas de violences conjugales¹. Les employeurs publics et privés ont ainsi un rôle à jouer comme le prévoit notamment le droit international² à côté d'initiatives d'acteurs associatifs³. La lutte contre les violences faites aux femmes est le premier pilier du [plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027](#) présenté par la Première ministre le 8 mars 2023 qui comporte plusieurs mesures visant à renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique et s'inscrit dans la continuité du Grenelle contre les violences conjugales organisé en 2019 qui avait défini la stratégie nationale de lutte contre les violences conjugales.

1 FACE Fondation agir contre l'exclusion et les entreprises du réseau « one in three women » (2019), Étude menée au sein de 6 grandes entreprises : « comment les violences conjugales impactent-elles le monde du travail ? », par Pillinger J., Bowlus A., MacQuarrie B. et Stancanelli E.

2 La France a signé la [Convention de l'OIT n° 190](#) de 2019 dont l'objet concerne la lutte contre les violences et la discrimination au travail au sein de laquelle un chapitre porte sur la lutte contre les violences domestiques.

3 [Charte d'engagement FACE](#).

L'article L.135-6 du Code général de la fonction publique impose aux employeurs publics de mettre en place des dispositifs de signalement ayant pour objet de recueillir les plaintes des agents publics qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 incite les employeurs publics à étendre l'application de ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail.

Le cahier des charges du label égalité professionnelle, que tous les employeurs publics sont encouragés à obtenir, intègre également, depuis sa rénovation en 2023, un volet portant sur la prise en compte des violences conjugales et intrafamiliales par les employeurs.

En tant que ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, je tiens à ce que l'État employeur se montre exemplaire et prenne toute sa responsabilité dans la prise en charge des violences conjugales et intrafamiliales. Je suis pleinement conscient que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui est l'une de mes priorités, ne pourra advenir sans l'éradication des violences faites aux femmes. Les violences conjugales et intrafamiliales se répercutent sur l'emploi, la performance et l'investissement des agents victimes et les collectifs de travail ainsi que sur la santé et la sécurité des agents : les employeurs publics doivent s'en saisir et accompagner leurs agentes et agents victimes.

Ce guide a été réalisé en partenariat avec des expertes (du service des droits des femmes, de la mission interministérielle

pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains – MIPROF – et une chercheuse de l'université de Paris⁴) ainsi qu'avec des référents égalité et des représentantes de service social du personnel ministériels. Que toutes et tous soient ici vivement remerciés pour leur expertise précieuse, de même que les agents victimes qui ont accepté que leurs témoignages soient reproduits.

S'adressant à tous les employeurs publics, agentes et agents, représentantes et représentants du personnel, services RH, managers ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de prévention et de lutte contre les discriminations, ce guide :

- ▶ propose une définition des différents types de violences conjugales et intrafamiliales, ainsi qu'une analyse de leur impact sur les organisations de travail (I) ;
- ▶ signale les outils et les dispositifs pouvant être mobilisés afin de sensibiliser les agentes et agents, faciliter la détection et favoriser un climat de confiance propice à la libération de la parole (II) ;
- ▶ contient des informations essentielles à propos de l'accueil, de la mise en sécurité des victimes, de l'appui financier possible et l'aide à la recherche d'un logement, mais aussi concernant l'accompagnement psychologique et juridique des victimes ainsi que des collègues informés (III) ;
- ▶ fournit une liste de contacts utiles (annexes).

4 Séverine Lemièrre est maîtresse de conférences en gestion des ressources humaines à l'IUT Paris Descartes et membre du réseau de recherche MAGE Marché du travail et Genre. Elle est également présidente de l'association FIT Une femme Un toit.



De quoi parle-t-on ?



Qu'entend-on par violences conjugales et intrafamiliales ?

Touchant principalement des femmes, mais aussi des hommes, les violences conjugales et intrafamiliales traduisent des agressions qui peuvent être **verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, administratives et/ou économiques**⁵.

Les violences conjugales et intrafamiliales se distinguent de simples disputes de couple ou conflits familiaux dans lesquels deux points de vue s'opposent dans un rapport d'égalité et sans violence.

Elles peuvent également s'exercer via les techniques d'information et de communication (téléphone, mail, réseaux sociaux, etc.).

⁵ Source des définitions : Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

Ressource : le violentomètre du Centre Hubertine Auclert

Outil de prévention adapté par le Centre Hubertine Auclert à la demande du Conseil Régional d'Île-de-France, le violentomètre a été conçu fin 2018 par les Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et Paris, l'association En Avant Toute(s) et la Mairie de Paris.

Il a pour objectif de sensibiliser les personnes aux violences conjugales à travers un outil simple et utile **pour « mesurer » si leur relation est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences**. Présenté sous forme de règle, le violentomètre rappelle ce qui relève ou non des violences à travers une gradation colorée pour évaluer si la relation amoureuse est saine, en 3 segments : « Profite » / « Vigilance, dis stop ! » / « Protège-toi, demande de l'aide ».

- ▶ Les violences intrafamiliales se déroulent au sein de la famille. La victime peut subir des violences de la part d'un ascendant, d'un descendant ou d'un autre membre de son cercle familial proche. Il peut s'agir de violences de la part de parents, de frères, cousins etc., qui peuvent notamment déposséder la victime de son salaire. En cas de violences conjugales au sein de la famille, les enfants sont également victimes directes ou en tant que témoins.
- ▶ Les violences conjugales sont le fait du conjoint ou de l'ex-conjoint. Elles peuvent survenir dans toutes les configurations de couple marié ou concubin, cohabitant ou non, pendant la relation, au moment de la rupture ou après la fin de la relation.

Les agressions sont récurrentes, souvent cumulatives. Elles évoluent par cycles successifs augmentant généralement en intensité et en fréquence dans le temps ; elles peuvent parfois mener au décès de la victime (homicide, féminicide notamment).

Elles concernent tous les milieux sociaux, quel que soit l'âge, la religion, le niveau d'éducation, le handicap le cas échéant ou encore le lieu de vie de la victime.⁶

Le cycle de la violence conjugale⁷

Le cycle de la violence conjugale tente de dégager les processus répétitifs liés à la violence entre partenaires. Ce modèle explique en partie comment la victime est amenée à rester/retourner avec l'auteur malgré ce qu'elle subit dans la relation.

Ce cycle est composé de 4 phases distinctes qui s'enchaînent et forment une boucle de répétition dont l'intensité augmente au fil du temps, avec des violences de plus en plus marquées ainsi qu'un rythme qui peut s'accélérer.

Sur le schéma ci-dessous, vous trouverez le point de vue de la victime et de l'auteur pour chacune des 4 phases du cycle. La victime est représentée par la couleur verte, l'auteur par la couleur rouge.

6 Rapport établi au nom de la commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes de l'Assemblée parlementaire du 16 septembre 2004, le Conseil de l'Europe soulignait que la violence domestique à l'encontre des femmes « ne connaît ni frontière géographique, ni limite d'âge, ni race, et concerne tout type de relations familiales et tout type de milieu social ».

7 Source : site [Écoute violences conjugales](#).



Quelles qu'elles soient, ces violences sont interdites par la loi⁸

Les chiffres des violences conjugales et intrafamiliales⁹

Sur la période de 2011 à 2018, d'après l'enquête **Cadre de vie et sécurité**, **les violences conjugales** (violences physiques et/ou sexuelles exercées par le conjoint ou l'ex-conjoint)

8 Pour connaître les principales infractions et peines encourues : consultez le tableau du site « [arrêtons les violences](#) ».

9 Source : enquête **Cadre de vie et sécurité** Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer. Pour en savoir plus : consultez « [Femmes et hommes, l'égalité en question](#) » INSEE, Édition 2022.

ont fait en moyenne 295 000 victimes par an en France métropolitaine, dont 213 000 femmes (72 %). En 2021, en France, 143 morts violentes au sein du couple ont été recensées par les services de police et unités de gendarmerie ; parmi les victimes, 122 sont des femmes¹⁰. 12 enfants sont décédés dans le cadre de violences conjugales.

Les services de police et de gendarmerie ont enregistré, en 2021, 64 300 victimes de violences intrafamiliales non conjugales, dont 47 900 au titre de violences physiques et 16 400 de violences sexuelles¹¹. Ces chiffres, qui interviennent dans un contexte de libération de la parole et d'amélioration de l'accueil des victimes, présentent une augmentation de 16 % par rapport à 2020¹².



Pourquoi est-il crucial que l'employeur public agisse ?

L'action de l'employeur dans le cadre des violences intrafamiliales ne va pas de soi dès lors que ces violences se déroulent la plupart du temps dans le cadre de la sphère privée.

10 Source : Femmes et hommes, l'égalité en question, INSEE références, Édition 2022.

11 Source : <https://www.interieur.gouv.fr/actualites/communiqués-de-presse/violences-intrafamiliales-non-conjugales-enregistrees-par-services>

12 Source : *Analyse Interstats n° 5 « Les violences intrafamiliales non conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2021 »*, ministère de l'intérieur, février 2023.

L'employeur joue en réalité un rôle majeur dans la lutte contre les violences faites aux femmes car :

- ces violences ne sont pas sans impact sur le travail : les violences conjugales affectent la santé des personnes qui en sont victimes, influent sur leurs comportements au travail, et impactent le collectif de travail et l'organisation dans son ensemble. (cf. focus ci-après).

Focus

Sur les impacts des violences intrafamiliales sur le travail, les agents et agents et les organisations

Bien qu'elles se déroulent principalement au sein de la sphère privée, ces violences peuvent avoir des conséquences sur la vie professionnelle de la victime, voire celle de ses collègues. L'enquête « cadre de vie et sécurité » révèle que les violences sexuelles et/ou physiques dans le couple ont entraîné des perturbations sur les études ou le travail pour 57 % des victimes¹³.

Les chiffres ci-après proviennent de l'enquête européenne « ONEINTHREEWOMEN », à laquelle ont répondu 6639 personnes de six multinationales françaises (Kering, L'Oréal, Korian, BNP Paribas, Carrefour et OuiCare), dans six pays européens (France, Belgique, Allemagne, Italie, Espagne et Royaume-Uni).

Retards fréquents, absences répétées et/ou imprévues

Cela entraîne des perturbations dans l'organisation du travail et dans les relations entre collaborateurs liées, par exemple, aux absences répétées de la victime ou aux pressions exercées par l'auteur auprès des collègues proches de la victime pour exercer un contrôle sur elle.

13 Enquête 2012-2017 INSEE-ONDRP-SSM-SI, ONVF 2017.

Un quart des répondants qui ont déjà subi des violences conjugales déclarent avoir été en retard à cause de ces violences. Un quart (24 %) des personnes ayant déjà subi des violences conjugales ont pris des congés pour cette raison. Les jours de travail perdus en conséquence de situations de situations de violences conjugales vont de 5,5 jours à 33 jours par an¹⁴.

Baisse de concentration et d'efficacité liée à un épuisement physique et émotionnel

La moitié des répondants qui ont subi des violences conjugales ont déclaré que leur productivité avait diminué en conséquence. Le fait d'être distrait, fatigué et souffrant représentent les principales raisons pour lesquelles la productivité s'est vue affectée.

Impact sur la mobilité et la flexibilité des victimes qui ne peuvent modifier leurs horaires ou partir en déplacement ou en formation

Ce phénomène a des conséquences importantes sur le travail et les possibilités de progression dans la carrière du fait de l'impossibilité d'adapter ses horaires, de faire des déplacements ou des formations. Cette impossibilité peut être mal reçue par les collègues ou les employeurs qui vont la percevoir comme un manque d'investissement.

Impact sur les collègues et les organisations

16 % des personnes ayant déjà subi des violences conjugales en ont été victimes jusque sur leur lieu de travail (ou à proximité). Plus de 10 % des répondant connaissent un collègue ayant subi des violences conjugales. Parmi ces personnes, environ 20 % ont pensé que leur travail avait été affecté par les violences conjugales dont leur collègue était victime en raison de leur inquiétude pour la victime, de l'apparition de tensions avec elle et de la réception d'appels téléphoniques provenant du/de la partenaire violent.

14 FACE Fondation agir contre l'exclusion et les entreprises du réseau « one in three women » (2019), **Étude** menée au sein de 6 grandes entreprises : « Comment les violences conjugales impactent-elles le monde du travail ? », par Pillinger J., Bowlus A., MacQuarrie B. et Stancanelli E.

- ▶ Avec la généralisation du télétravail et la porosité croissante entre vie personnelle et vie professionnelle, un agent ou agente peut être victime de violence en télétravail, c'est-à-dire à son domicile mais pendant son temps de travail. Or, tout comme dans le privé, les employeurs publics ont des obligations en matière de santé et de sécurité durant le temps de travail de leurs agents – que ce soit sur le lieu de travail ou à distance (déplacements, télétravail) : ils sont tenus de veiller à leur santé physique et mentale, notamment en cas de situation de violences (violences sexistes et sexuelles, violences conjugales et ou intrafamiliales).
- ▶ Parfois, la violence se poursuit, d'une façon ou d'une autre, sur le lieu de travail, le plus souvent par des appels téléphoniques ou des messages relevant du harcèlement, lorsque l'auteur de violences se rend physiquement sur le lieu de travail ou qu'il appartient lui-aussi à la même organisation de travail.
- ▶ Les violences conjugales et intrafamiliales peuvent se dérouler au sein même de l'administration lorsque l'emploi de l'agent implique son hébergement et celui de sa famille au sein des locaux de l'administration. C'est particulièrement le cas des agents publics exerçant des missions de maintien de l'ordre public (casernes, brigades de gendarmerie, etc.) ou des stagiaires dans les écoles de formation de l'administration.
- ▶ Les violences économiques peuvent être reliées à la sphère professionnelle lorsque l'agresseur s'approprie le salaire de la victime.
- ▶ Enfin, les femmes victimes de violences conjugales sont très souvent en situation d'emploi¹⁵ : pour éradiquer les violences faites aux femmes, l'employeur est un relai incontournable.

15 En 2018, la FNCDIFF a accueilli 51 667 femmes victimes de violences au sein du couple. 47,1 % d'entre elles sont en emploi.



Verbatim d'une agente victime

Je savais que si je perdais mon travail, je perdais tout, je n'étais plus autonome. Si je voulais amener mes enfants à l'école, je devais arriver au boulot avant 10 h. Je subissais des remarques au travail, « Vous arrivez trop tard, vous ne faites pas vos heures ». Je m'occupais seule des enfants la nuit, j'avais très peu de sommeil. Réveillée en pleine nuit parce que je n'avais pas bien fait une tâche ménagère, parce qu'il fallait parler, j'étais empêchée de dormir.

Au début, je me suis mise en arrêt, mais très vite on attend des explications au travail. Ce n'est pas que désagréable à vivre, car ce n'est pas que des disputes : ce sont des petits actes, perpétuels, on est noyé dans ce quotidien, on est façonné au discours de l'autre.

Il m'a fallu très longtemps pour dire que les bleus, c'était des coups. J'attendais du concret, une marche à suivre, quelqu'un pour me rassurer, parce que la peur est extrêmement forte. Tout va beaucoup trop vite quand on porte plainte, soit on part du domicile définitivement, soit on revient mais c'est très compliqué. Les comportements agressifs sont très difficiles à gérer, la dernière fois j'ai pleuré parce qu'on m'a dit « Tu me saoules ». Personne n'a envie d'être vu comme une victime, parce qu'on n'est pas que ça.



Les violences conjugales sont en réalité déjà un sujet dans les organisations professionnelles, c'est l'engagement des employeurs qui est récent. La plupart des personnes identifiées comme ressources sur les violences conjugales (assistantes sociales, médecins et infirmières du travail, RH en charge de l'égalité ou les représentants du personnel) en ont déjà entendu parler ou dû prendre en charge des situations de violences conjugales dans l'entreprise¹⁶. Tous les agents peuvent être victimes de violences, quel que soit leur niveau hiérarchique. Encore faut-il savoir comment s'y prendre et connaître les moyens de recours et d'accompagnement possibles.

16 Exemple : diagnostic réalisé par Séverine Lemièrre et Marie Becker en 2019 chez EDF : presque 40 % des professionnels.





Quel peut être le rôle de l'administration ?

Si elle ne peut se substituer aux autorités compétentes et aux associations pour assurer la prise en charge des victimes, l'administration, les encadrants ou les collègues doivent être capables de les soutenir et les orienter vers les interlocuteurs compétents.

Il conviendrait de mettre en place un protocole à suivre en cas de détection d'une situation de violence conjugale ou intrafamiliale subie par une agente ou un agent. Ce protocole est établi par chaque administration au regard de son organisation ; le chapitre 3 du présent guide recense les actions pouvant y être prévues. Il peut être soumis à l'instance de dialogue social compétente s'agissant de prévention des violences.

En tout état de cause, il s'agit de mettre en place un cadre de travail au sein duquel les victimes de violences conjugales ou intrafamiliales ont la possibilité, si elles le souhaitent, d'être accompagnées et orientées, tout en étant assurées de la stabilité de leur emploi, gage d'indépendance économique et de protection sociale.



Verbatim d'une agente victime

Le travail est une injonction contradictoire, on en a besoin pour survivre (pour s'émanciper du cadre des violences) et en même temps c'est extrêmement difficile d'être disponible au travail et comprise dans ce que l'on traverse.



Mettre en place un protocole d'accompagnement des victimes

Pour accompagner une victime de violences conjugale ou intra-familiale, il est nécessaire de prendre en compte l'individualité de chaque personne et de proposer une solution adaptée à sa situation et aux moyens de l'administration. Il est important de respecter le rythme et les besoins des victimes.

Chaque employeur public est invité à se doter d'un protocole interne, adapté à son organisation, instaurant un certain nombre de mesures pouvant être mises en place lorsqu'un agent ou une agente est victime de violences. Celui-ci doit être élaboré de façon concertée avec l'ensemble des parties prenantes (assistantes et assistants sociaux, médecins du travail, assistantes et assistants de prévention, inspectrices et inspecteurs santé et sécurité au travail, psychologues, services RH, représentantes et représentants du personnel, et toute autre personne référente – notamment les référents égalité professionnelle – et/ou en charge des dispositifs de signalement dans les administrations). L'employeur public est incité à le soumettre à l'instance

compétente du dialogue social sur les questions de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles.

Le chapitre 3 « Comment réagir lorsqu'une situation de violence intrafamiliale est détectée sur le lieu de travail ? Le rôle des encadrants, de la DRH ou des collègues » décrit les actions qui peuvent y figurer.

Verbatim d'une assistante sociale ayant accompagné des agents victimes



L'employeur est un acteur, pas qu'un observateur, qui à ce titre s'inscrit comme ressource dans le parcours des agents victimes.

Mais s'inscrit-on dans un accompagnement global ou spécifique ? Se parle-t-on assez entre acteurs institutionnels ? Est-ce cantonné à la dimension sociale (au sens de l'action sociale) et éventuellement de santé ?

C'est un sujet sensible et, qui par là-même, concentre un panel de représentations personnelles très différentes dans un milieu professionnel qui appelle à l'opposé la norme, la modélisation, l'instruction claire.





Mettre en place des outils et dispositifs pour prévenir et traiter les situations et les faire connaître

2.1 Sensibiliser

Il s'agit de communiquer en interne afin d'instaurer un climat de confiance pour libérer la parole et sensibiliser les agentes et agents, par conséquent plus aptes à détecter les situations et à les comprendre. L'ensemble de ces mesures de prévention a vocation à figurer dans le plan d'action égalité professionnelle prévu à l'article L. 132-1 du CGFP, dont l'élaboration donne lieu à une proposition de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 222-3 du CGFP.

Faire connaître l'engagement de l'administration via notamment :

- ▶ des campagnes de communication à l'occasion par exemple du 8 mars, journée internationale des droits des femmes ou du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes ;
- ▶ une lettre d'information dédiée ;
- ▶ une charte d'engagement à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention des violences¹⁷ ;

17 À titre d'exemple, la convention de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) contre les violences conjugales https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2021/08/Charte_enligne_fran%C3%A7ais.pdf. La fondation FACE, présidée par l'ancien Premier ministre Jean Castex est une fondation reconnue d'utilité publique. La raison d'être et les activités de FACE s'inscrivent dans les principes du Pacte Mondial des Nations Unies et participent à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable.

- ▶ le plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes prévu à l'article L. 132-1 du CGFP mentionnant la question de la lutte contre les violences intrafamiliales.

Informers les agentes et agents :

- ▶ mettre à disposition des agentes et agents des flyers et affiches informant sur les droits des victimes, sur le protocole interne mis en place (cf. supra), sur les dispositifs existants (3919, [plateforme arrêtons les violences...](#)), sur les associations d'aide aux femmes victimes de violences, etc. Ces documents peuvent également être mis à disposition en version numérique via l'intranet de l'administration, une newsletter, etc. ;
- ▶ proposer des modules / ateliers de sensibilisation aux agentes et agents sur les mécanismes des violences au sein du couple et leurs conséquences (en partenariat avec une association spécialisée). Cela permettrait aux agentes et agents d'appréhender le mécanisme des violences au sein du couple et de connaître les solutions pouvant être proposées aux agentes et agents qui en sont victimes.

Et puis aussi, favoriser l'intégration de la problématique des violences conjugales dans les accords et les plans d'action pour l'égalité professionnelle, voire des partenariats avec des acteurs associatifs spécialisés.

Ressource : kit pédagogique Les violences au sein du couple de la MIPROF¹⁸

Composé d'un court-métrage intitulé ANNA et d'un livret d'accompagnement, ce kit explique les mécanismes des violences au sein du couple, les conséquences qui en découlent pour la victime. Il donne des clés pour, la détection, notamment grâce à la pratique du questionnement systématique, précise les modalités de prise en charge par la professionnelle ou le professionnel ainsi que l'importance du travail en réseau.

2.2 Alerter et orienter

Il s'agit d'identifier et de former des personnes ressources qui sauront orienter les victimes vers les acteurs pertinents, qu'il s'agisse des référentes ou référents égalité ou plus largement de toutes les personnes susceptibles d'être au contact d'agentes et d'agents victimes de VIF : services sociaux, médecins/infirmiers et services des ressources humaines mais aussi les encadrants et les représentantes et représentants du personnel.

18 La MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains) élabore des outils de formations pour tous les professionnels avec le concours d'un collège de formatrices et formateurs, d'universitaires, d'enseignantes et d'enseignants, d'expertes et d'experts et le soutien des partenaires institutionnels et professionnels. Ces outils sont librement téléchargeables sur le site : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/outils-de-formation>

Focus

Désigner une personne référente

Cette personne peut être le ou la référent ou référente égalité/diversité, l'assistant ou l'assistante social ou un responsable RH. S'il s'agit d'un référent Égalité-Diversité, cette fonction doit être incluse dans sa lettre de mission. Dans tous les cas, cette personne doit être formée à la question des violences faites aux femmes et plus particulièrement aux mécanismes des violences au sein du couple. À cet égard, une formation intitulée « *Savoir comment réagir dans le cas de violences conjugales* » est proposée dans le cadre du marché interministériel de formation aux valeurs de la République des agents de la fonction publique de l'État. La personne référente sera chargée de faire le lien avec une équipe pluridisciplinaire et avec le dispositif de signalement. En fonction des problématiques soulevées par la situation de l'agent : il conviendra de mobiliser les acteurs RH pour accompagner une mobilité ainsi que les conseillers mobilité carrière, le service en charge de la formation, autorité d'emploi de tutelle, service en charge de d'action sociale, service social du personnel, etc. Une fois cette personne désignée, une communication à l'attention de l'ensemble des agents est nécessaire.

La prise en compte des violences conjugales et intrafamiliales doit être articulée avec les dispositifs dédiés à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail. Par exemple, au ministère de la culture, le dispositif de signalement (externe) s'est spécialisé sur la question des VIF en désignant un référent expert.

Il convient de noter que les partenariats entre les employeurs et les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) permettent de délivrer des formations et d'assurer des permanences sur site.



2.3 Accompagner

En fonction des circonstances et de la gravité de la situation, l'employeur peut mobiliser le service social du personnel et les dispositifs d'action sociale pour proposer à l'agent victime des solutions de logement et/ou de garde d'enfant. Il peut s'agir de la mise à disposition d'un logement, d'une aide à la recherche d'un nouveau logement, d'une aide à la rescolarisation ou d'accueil en crèche, d'aide financière ou d'aide juridique.



L'exemple de la fonction publique de l'État

Proposer des solutions de logement

Il existe différentes solutions sociales, ministérielles ou interministérielles, proposant des solutions de logement temporaire d'urgence et/ou pérenne aux agentes et agents de l'État victimes de violences intrafamiliales.

Il appartient aux agents demandeurs de se rapprocher, en fonction de la situation à laquelle ils sont confrontés, de leur service RH ou de l'assistant ou assistante du service social de leur administration pour un diagnostic et activer ce dispositif le cas échéant. Quelles que soient les solutions à mobiliser, le service RH doit orienter l'agente ou l'agent concerné vers l'assistant ou assistante du service social qui apportera une solution de relogement.

L'attribution du logement temporaire d'urgence est limitée dans le temps. Toutefois, pour les agentes ou agents confrontés à des violences intrafamiliales, la durée d'attribution du logement est déterminée par les services sociaux. Cette durée d'attribution est variable d'une région à l'autre.

Au-delà des possibilités de relogement offertes par l'administration dont relève l'agente ou l'agent victime de violences intrafamiliales, il existe des possibilités de relogement prévues dans le cadre de l'action sociale interministérielle.

À cet égard, la **plateforme régionale d'appui aux ressources humaines (PFRH)** du lieu où exerce l'agente ou l'agent, et la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) constituent des relais d'information pour conseiller à la recherche d'une solution de logement temporaire d'urgence.

L'assistant ou assistante du service social remplit le dossier de demande et fait une proposition, soumise à la PFRH pour mise en œuvre. La mise à disposition de logements temporaires d'urgence permet une prise en charge rapide de la personne qui n'aura pas de démarche de recherche de logement à effectuer. La durée de cette mise à disposition est évaluée par l'assistante ou l'assistant de service social ministériel, en lien avec la PFRH, en fonction de la situation de danger dans laquelle se trouve la personne. Une fois le bail conclu, le locataire peut à tout moment interrompre celui-ci sous réserve de respecter le délai de préavis mentionné dans son contrat de location.

Ce dispositif permet à l'agente ou l'agent de faire face à un besoin de logement temporaire tout en lui garantissant un accompagnement individualisé par son service social.

Il convient enfin d'indiquer aux agentes et agents concernés que la prise en charge du coût du séjour peut être assurée par le réservataire-employeur si la situation sociale de l'agent ou de l'agente le justifie et si le service social en charge de l'accompagnement l'agente en fait la demande auprès de la PFRH.

Après le règlement de la situation d'urgence, l'occupation du logement familial doit en principe être attribuée au conjoint victime des violences, même si un hébergement d'urgence lui a été octroyé.



Verbatim d'assistante sociale

L'accompagnement social d'une agente victime est complexe, à la fois dans le soutien inconditionnel tout en l'enjoignant de protéger ses enfants. Concrètement la victime peut se retrouver en incapacité de protéger ses enfants, au sens protection de l'enfance. Cela peut déboucher sur une seconde peur pour celle-ci : celle qu'on lui retire ses enfants et donc un repli. Un relogement facilité et le plus précoce possible permet de limiter les effets des violences conjugales sur l'agent et le développement de ses enfants.

Focus

Sur l'ordonnance protection¹⁹

Parallèlement à la demande et à l'attribution d'un logement d'urgence, l'agente ou l'agent victime de violences intrafamiliales peut saisir le juge aux affaires familiales, afin d'obtenir

¹⁹ Ressources : [Circulaire du 31 juillet 2020](#) du ministère de la Justice qui précise les modalités de prise en charge par le Trésor public et « [guide pratique de l'ordonnance de protection](#) » du ministère de la justice.

une ordonnance de protection et déposer plainte auprès des forces de l'ordre ou du ou de la procureure de la République.

L'ordonnance de protection, créée en 2010, a deux objectifs.

Le premier est de protéger la victime de violences conjugales en lui accordant des mesures de protection judiciaire. Le second est de l'accompagner dans le parcours de sortie des violences en lui permettant d'obtenir des mesures d'éloignement du défendeur ainsi que des mesures relatives aux enfants et à l'attribution du logement.

Depuis 2020, c'est une procédure d'urgence : 6 jours entre la saisine du juge aux affaires familiales et l'audience.

Ce dispositif attribue temporairement le logement (exemple : une victime garde le bénéfice pendant 6 mois du logement alors que c'est son conjoint qui en est le propriétaire, parce qu'il y a une mesure d'éloignement). C'est bien lors d'un projet de séparation/divorce devant le juge aux affaires familiales que la question sera tranchée : l'auteur des violences devra récupérer son bien et la victime devra pérenniser un projet de relogement pour elle-même et ses enfants.

L'exemple de la fonction publique de l'État

Proposer des dispositifs de garde d'enfants (berceaux)

De la même façon que l'État-employeur propose des solutions de logement temporaire pour faire face aux situations d'urgence sociale, et notamment de violences intra-familiales, l'État-employeur peut proposer également des places en crèche.

Là aussi, le service RH peut orienter l'agente ou l'agent concerné vers l'assistant ou assistante du service social qui guidera la victime dans sa demande de garde d'enfants en fonction de la situation à laquelle elle est confrontée

Ces prestations seraient offertes par l'administration à laquelle appartient l'agente victime de violences intrafamiliales (action sociale ministérielle), mais aussi dans le cadre de l'action sociale interministérielle. Dans ce dernier cas, c'est toujours la plateforme régionale d'appui aux ressources humaines (PFRH) du lieu où exerce l'agente et la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) qui constituent des relais d'information pour informer et conseiller les agents à la recherche d'une solution de garde d'urgence pour les enfants.

Les demandes de places en crèches sont instruites par une commission d'attribution sur la base d'une grille nationale d'attribution comprenant différents critères afin de traiter les dossiers objectivement et de préserver l'équité. Les situations d'urgence sociale constituent un des critères de priorisation à prendre en compte. Ces situations sont systématiquement signalées par les assistants ou assistantes de service social à la commission d'attribution, permettant une étude approfondie, prioritaire et une prise en charge rapide dans la limite des places disponibles.

La politique de réservation interministérielle de places en crèche a connu un développement constant depuis sa création en 2009 : le parc de berceaux était de 435 en 2009, il est constitué aujourd'hui de 4 935 places.

Il convient enfin d'indiquer aux personnes concernées que, contrairement au dispositif de logement temporaire, la prise en charge des frais de garde revient à la famille. L'État-employeur réserve des places pour ses agents de manière prioritaire auprès d'établissements de crèche mais ne prend pas en charge le coût de la garde qui reste assumé par les familles dans le cadre d'un contrat signé entre l'établissement et l'agente.







Comment réagir lorsqu'une situation de violence intrafamiliale est détectée sur le lieu de travail ? Le rôle des encadrants, de la DRH ou des collègues

Pour soutenir une femme ou un homme victime de violences au sein du couple, il convient de prendre en compte l'individualité de chaque agent et de proposer, tout en respectant le droit à la vie privée de l'agent, une solution adaptée à sa situation et aux moyens de l'administration dans le cadre du protocole.



Comment repérer une victime ?

Les encadrants et les collègues jouent un rôle essentiel dans le repérage des violences subies. Les signes qui peuvent alerter :

- ▶ des blessures physiques visibles (bleus, contusions...);
- ▶ un changement de comportement social et troubles émotionnels (irritabilité soudaine, pleurs, perte de confiance, retrait de la vie sociale et amicale...);
- ▶ un changement au niveau de l'investissement ou de la performance au travail (erreurs, problèmes d'attention, fatigue, baisse de l'efficacité...);
- ▶ un fort absentéisme ou au contraire un surinvestissement au travail;
- ▶ un calme ou une discrétion exceptionnels;
- ▶ une demande urgente de logement.

Mal interprétés par la hiérarchie, ces signaux peuvent mettre la victime en grande difficulté professionnelle (du fait par exemple de retards ou d'erreurs dans son travail) et accroître les problèmes rencontrés dans la sphère privée.

Toutefois, le plus souvent les violences sont tues, les victimes ne révélant pas spontanément les violences subies. Le chef de service peut proposer son aide en essayant d'entamer un échange par des questions comme :

J'ai remarqué tel changement, avez-vous des soucis dont vous voulez me faire état ?

Subissez-vous des paroles ou actes qui vous mettent en difficulté, que ce soit au travail ou dans la sphère privée, une violence ?

Souhaitez-vous aborder avec moi les raisons de tel changement ?

Au regard des réponses apportées, l'encadrant doit orienter la victime vers le dispositif de traitement dédié et peut établir un rapport.

Il est important de tenir compte de l'éventuel refus de la victime d'en parler. En effet, chaque victime a sa propre temporalité.

Le simple fait d'avoir posé la question lui permettra de vous identifier comme une personne pouvant être dépositaire de cette parole lorsque celle-ci y sera prête. Vous pouvez lui signifier que vous comprenez, et lui rappeler qu'elle peut en parler au service RH ou à des structures extérieures si elle le souhaite.

Enfin, il ne faut pas négliger qu'il peut être compliqué d'aborder le sujet des violences. Or, il est important de ne poser la question des violences que si l'on se sent suffisamment à l'aise pour le faire et pour accueillir la parole de la victime. À défaut, il convient de ne pas ignorer la situation et de la signaler au service RH qui pourra contacter, selon le cas, le service social du personnel et / ou la médecine du travail.

Le secret professionnel auquel sont assujettis les médecins du travail et les assistants de services sociaux représente un gage de confidentialité pour les agents confrontés à cette situation. Si les agents refusent d'aborder cette question avec les services RH, ils doivent être orientés vers ces professionnels.

Verbatim d'assistante sociale ayant accompagné des agents victimes

« Autant la victime a honte, et ne consulte presque jamais le service social du personnel en première instance sur ce qu'elle subit comme violences (mais davantage au sujet de l'accès aux logements, secours financiers, garde d'enfants...), autant l'employeur a peur de franchir une limite, celle de l'ingérence dans la vie privée de son collaborateur ou de sa collaboratrice.

Donner l'autorisation de s'autoriser aux managers, aux référents divers, en particulier RH, de poser la question « J'observe que c'est compliqué pour vous au travail (retards, indisponibilité, erreurs, etc.) – Êtes-vous ou avez-vous été victime de violences au sein de votre domicile ? ». J'ai soumis cette idée aux agentes que le service social accompagne pour des violences conjugales. Toutes répondent, à l'unanimité, que c'est une question qu'elle auraient souhaité entendre, même si elles s'offusquent, même si elles rejettent, même si elles ont honte. Quelqu'un tire un fil de la bobine, c'est une opportunité davantage qu'une ingérence, c'est parfois même « un déclic dont on avait besoin, parce qu'on se sent seule et épuisée, sans ressource ». « Je n'aurais reproché à personne de me poser cette question, au contraire ».



Comment recueillir la parole d'un agent victime de violences conjugales ou intrafamiliales ?²⁰

Lorsque qu'une agente ou un agent relate les faits dont elle ou il a été victime, qu'ils aient cessé ou non, **certains réflexes simples et actions concrètes peuvent faire la différence**. Si la victime accepte d'évoquer sa situation avec le cadre, le manager ou un représentant du service RH, il convient de veiller au respect de quelques règles afin de garantir le bon déroulement de cet échange.

- ▶ Créez un cadre sécurisant : proposez à la victime un entretien dans votre bureau afin d'assurer la confidentialité de vos échanges.
- ▶ Adaptez votre posture : il ne s'agit pas d'une enquête administrative interne. Ainsi, nul besoin de caractériser les faits rapportés, ni d'enquêter.
- ▶ Adoptez une écoute active et bienveillante : donnez des signes d'écoute, montrez par votre attitude que vous l'écoutez attentivement, que vous voulez la comprendre et que vous donnez du crédit à sa parole. Déculpabilisez la victime en lui disant qu'aucune attitude de sa part ne justifie les violences subies et que l'agresseur est le seul responsable. Exemples de phrases que vous pouvez dire :
 - « La loi interdit et punit les violences »
 - « L'agresseur est le seul responsable »
 - « Vous n'y êtes pour rien »
 - « Si vous le souhaitez, je peux vous accompagner vers les forces de sécurité/vers une association... »

²⁰ Consulter le site [arretonslesviolences](https://www.arretonslesviolences.fr) : dans la partie « je suis témoin », des conseils sont donnés sur la façon de réagir et de rédiger un témoignage.

- « Si vous le souhaitez, je peux rédiger pour vous un témoignage dans lequel je décrirai ce vous m'avez relaté » ; « ce témoignage pourra vous servir si vous décidez d'engager une procédure judiciaire »
 - « Vous pouvez être aidée »
- ▶ N'hésitez pas à reformuler si nécessaire. Mettez des mots sur ce que la personne a vécu car il est possible que la victime minimise les faits. Dites-lui que ce qu'elle ou il a vécu n'est pas normal, qu'il s'agit de violence et que c'est interdit et puni par la loi.
 - ▶ Soyez attentif à ses besoins. Toutes les victimes ne veulent pas porter plainte ou quitter immédiatement leur agresseur.
 - ▶ Soutenez et valorisez la victime dans son projet de démarches le cas échéant. Son besoin premier peut être de savoir qu'elle est soutenue, comprise et qu'elle n'est plus seule. Mettez en avant le courage dont elle a fait preuve pour vous en parler et le fait qu'elle a eu raison de le faire.

À ÉVITER

- ▶ Ne remettez pas en cause le récit de la victime, ne cherchez pas à atténuer la responsabilité de l'agresseur. Il est important que la victime se sente crue et soutenue.
- ▶ Ne jugez pas les choix et le comportement de la victime.

**SI LA VICTIME SE SENT EN DANGER,
RAPPELZ-LUI QU'ELLE DOIT APPELER LE 17.**

Lorsqu'une victime vous raconte les violences sexistes et/ou sexuelles qu'elle a subies, vous pouvez vous sentir mal à l'aise, dépassé, ne pas comprendre ses réactions... Ces sentiments sont normaux. Il est important d'agir dans un cadre d'engagement plus global de l'organisation employeuse. N'hésitez pas à vous faire conseiller ou accompagner, ou à poser vos questions auprès de la personne ressource désignée comme référente par l'employeur (cf. Focus personne référente au 2.2) ou d'[associations d'aide aux victimes](#).



Comment faire pour l'aider ?

Il s'agit de soutenir l'agente ou l'agent victime à travers différentes étapes :

- 1. Écouter et recueillir la parole de manière bienveillante et rassurante**, c'est-à-dire sans banaliser, minimiser et/ou juger la situation (cf. supra).
- 2. Informer sur les dispositifs locaux et nationaux existants** (cf. annexes) ainsi que sur les dispositifs et mesures pouvant être mis en place au sein de l'administration et prévus dans le cadre du protocole.
- 3. Proposer à la personne victime de prendre un rendez-vous avec la médecine du travail** ou avec le ou la psychologue du travail. L'encadrant peut également signaler la situation à ces professionnels, octroyer des jours de congés ou autorisation d'absence pour toutes les démarches médicales.

4. Accorder des facilités RH :

- ▶ Autoriser l'agente ou l'agent à s'absenter durant son temps de travail pour ses démarches et/ou son suivi médical, psychologique ou social :
 - aménagement des horaires de travail²¹,
 - octroi de jours de congés ou autorisation d'absence ;
- ▶ faciliter les démarches de protection : permettre à l'agent d'obtenir une mobilité ou un changement de poste si elle le souhaite ;
- ▶ mettre en place des conditions de travail sécurisées : prévenir l'accueil et/ou le service de sécurité pour, le cas échéant, interdire l'accès de l'auteur sur le lieu de travail de la victime, modifier l'adresse électronique ou le numéro de téléphone professionnel afin de limiter le harcèlement sur le temps et lieu de travail, mettre un véhicule de fonction à disposition ou sécuriser les documents administratifs en proposant l'utilisation d'un coffre-fort numérique ou physique.

Garantir l'absence de conséquence sur l'emploi :

- ▶ en sensibilisant les encadrants afin que la baisse de l'investissement ou de la performance au travail ne soit pas mentionnée dans le compte rendu d'entretien professionnel ;
- ▶ un accès prioritaire des victimes, dès lors que la situation est avérée :
 - à un conseiller mobilité carrière (CMC) ou autres professionnels de l'accompagnement professionnel,

21 En vertu de la jurisprudence Jamart, tout chef de service dispose d'un pouvoir réglementaire pour prendre les d nécessaires à l'organisation de leurs services ; ils peuvent à ce titre accorder des facilités d'horaires ou d'absence en dehors d'autorisations spéciales d'absence réglementaires, Conseil d'État, Section, du 7 février 1936, 43321, publié au recueil Lebon.

- aux formations leur permettant de compléter leurs compétences dans le cadre d'une mobilité (parfois/souvent géographique),
- aux entretiens de recrutement dès lors que les victimes candidatent à un poste.



Verbatim d'une assistante sociale

La temporalité de l'émancipation de la victime est particulière, le temps de l'après (une fois le domicile quitté et sécurisé) est aussi éprouvant (monoparentalité, précarité financière et psychique, temps de la reconstruction, soutien psychologique des enfants et de l'agent, parfois mesures éducatives mises en place, etc.). Cela prend encore beaucoup de temps et mine la disponibilité à la tâche professionnelle.



Indiquez à la victime qu'il existe des professionnelles et professionnels qui peuvent l'aider et à qui elle peut parler : associations spécialisées sur les violences sexistes et sexuelles (exemple : les écoutantes du 3919, le CIDFF de son département), agents de police et de gendarmerie, professionnelles et professionnels de santé...

5. Dans la fonction publique, les agentes et agents qui ont connaissance d'un fait de violence (incluant les violences conjugales et intrafamiliales) doivent en informer leur hiérarchie.
6. Dans le cas où la victime souhaite rapporter les faits à la police ou à la gendarmerie, vous pouvez lui proposer de l'accompagner ou l'inviter à prendre contact via la plateforme numérique de

signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV).

7. Dans le cas où la victime ne souhaite pas déposer plainte dans l'immédiat, vous pouvez lui proposer de rédiger ce qu'elle vous a relaté. Le jour où elle souhaitera déposer plainte, ce témoignage s'ajoutera à d'autres éléments de preuve. Même si la victime ne souhaite pas porter plainte tout de suite, rédiger rapidement les faits, tels qu'ils vous ont été relatés permet de minimiser les possibles interprétations, erreurs ou oublis. Précisez à quelle date ces faits vous ont été relatés, le lieu, dans quel contexte, etc.

Vous pouvez en garder une copie et lui remettre ce témoignage si cela ne la met pas en danger. Dans le cas contraire, vous pouvez conserver votre témoignage écrit et lui proposer de le lui remettre ultérieurement, lorsqu'elle entamera les démarches et que cela ne la mettra pas en danger.

Prendre la décision de déposer plainte peut demander du temps à une victime, particulièrement en ce qui concerne les violences au sein du couple et les violences sexuelles. Dans tous les cas, respectez ses choix, évitez d'être trop directif. Les démarches doivent être faites avec elle.



Prise en compte des auteurs s'ils sont agents

Les agents publics, auteurs de violences conjugales et/ou intrafamiliales, sont susceptibles de se voir infliger une sanction disciplinaire à condition toutefois que certaines circonstances particulières soient réunies.

En effet, les agents publics sont notamment soumis à l'obligation de dignité en application de l'article L. 121-1 du code général de la fonction publique, proche de celles d'exemplarité et d'irréprochabilité dégagées par la jurisprudence (Conseil d'État, 18 juillet 2018, n° 401527 Mentionné dans les tables du recueil Lebon).

Il résulte de ces différentes obligations que l'agent public doit adopter en toutes circonstances un comportement qui ne doit pas être indigne de sa fonction et qui ne doit pas entacher la réputation de l'administration.

Le comportement d'un agent public en dehors du service peut constituer une faute de nature à justifier une sanction s'il a pour effet de perturber le bon déroulement du service et jeter le discrédit sur l'administration (Conseil d'État, 15 juin 2005, n° 261691, Rec. CE ; AJDA 2005, p. 1689).

Néanmoins, l'opportunité de déclencher des poursuites disciplinaires peut être justifiée par la réalité du trouble au fonctionnement du service dans la mesure où ce trouble n'est pas simplement hypothétique.

Ce trouble peut résulter de plusieurs circonstances qui tiennent à la gravité des faits commis, au fait que la victime et l'auteur travaillent dans le même service ou à la médiatisation de l'affaire entraînant un retentissement sur la réputation du service. Mais il dépendra également du niveau hiérarchique et de la nature des fonctions de l'auteur des faits, notamment s'il s'agit de fonctions au contact des mineurs ou bien qui exigent un niveau d'exemplarité particulier (personnels de police, militaires, douaniers...).

Ainsi, la sanction de radiation des cadres prononcée à l'encontre d'un gendarme au peloton de sûreté maritime et portuaire militaire de Toulon qui, à la suite d'une dispute avec son épouse, « lui a fait une clé de bras autour du cou et l'a laissée inanimée sur

le sol, avant que son fils, alerté par le bruit, ne la rejoigne et ne lui porte secours » a été considérée comme justifiée et proportionnée compte tenu de la gravité des faits et des fonctions exercées par l'intéressé²² (Conseil d'État, 24 décembre 2020 n° 442497).

À l'inverse, n'est pas justifiée la sanction de révocation d'un agent, terrassier-fossoyeur en chef d'une commune révoqué à la suite de sa condamnation à trois ans de prison, pour agressions sexuelles sur mineure de 15 ans par ascendant, commis en dehors du service. Le juge a estimé que les faits reprochés n'avaient pas le caractère d'une faute disciplinaire et ne pouvaient en conséquence justifier une sanction. Il observe d'une part que l'agent occupait un emploi ne comportant pas de relations avec des mineurs et, compte tenu du niveau de responsabilité de l'agent au sein des services publics communaux, les faits commis étaient sans lien avec le service et, d'autre part, que ces faits, malgré le procès auquel ils ont donné lieu, n'ont pas été rapportés dans la presse et n'ont eu aucun retentissement dans la commune, que le maintien en fonction de l'intéressé n'était pas de nature à troubler le fonctionnement du service et que l'affaire n'avait donc pas « porté atteinte au bon renom de l'administration municipale » (Cour administrative d'appel de Douai, 28 mai 2008, Commune de Tourcoing, n° 07DA00492, inédit au recueil Lebon ; AJFP 2008. 312).

Si dans le cas précité, l'intéressé avait exercé des fonctions au contact de mineurs dans les établissements relevant de l'éducation nationale ou régis par le code de l'action sociale et des familles, il se serait exposé à une radiation des cadres de

22 Article R. 434-12 du code de la sécurité intérieure : « Le policier ou le gendarme ne se départ de sa dignité en aucune circonstance. / En tout temps, dans ou en dehors du service, y compris lorsqu'il s'exprime à travers les réseaux de communication électronique sociaux, il s'abstient de tout acte, propos ou comportement de nature à nuire à la considération portée à la police nationale et à la gendarmerie nationale. Il veille à ne porter, par la nature de ses relations, aucune atteinte à leur crédit ou à leur réputation ».

plein droit (sans procédure disciplinaire) en application des dispositions :

- ▶ **de l'article L. 911-5 du code de l'éducation** qui prévoit que sont incapables de diriger un établissement d'enseignement du premier ou du second degré ou tout établissement de formation accueillant un public d'âge scolaire, qu'il soit public ou privé, **ou d'y être employés, à quelque titre que ce soit**, les personnes définitivement condamnées par le juge pénal pour crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs ;
- ▶ **de l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles** qui prévoit l'incapacité d'exercice des personnes définitivement condamnées pour la commission de certains crimes ou délits parmi lesquels les violences et agressions sexuelles alors qu'ils occupent des fonctions auprès des mineurs dans un établissement ou service social et médico-social ou lieu de vie et d'accueil du code de l'action sociale et des familles.



Annexes



Dispositifs locaux et nationaux existants

Les droits de la victime

Porter plainte

Dans un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie ou en écrivant directement au procureur de la République.

Bon à savoir : Pour faciliter ces démarches, la victime peut se rendre sur la plateforme de signalement en ligne : www.service-public.fr/cmi Ce tchat permet de signaler les violences subies à un policier ou gendarme spécialement formé (anonyme, gratuit et disponible 24 h/24 et 7 j/7). La plateforme de signalement est également accessible depuis la page d'accueil du site <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

Obtenir une ordonnance de protection

En faisant une demande directement auprès du juge aux affaires familiales (JAF) par simple requête (formulaire en ligne Cerfa n° 15458*05²³) remise au greffe du tribunal judiciaire du lieu du domicile de la victime. L'ordonnance de protection permet à la victime de violences conjugales de bénéficier de mesures de

23 https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15458.do

protection pour elle et ses enfants. Elle est prononcée par le juge affaires familiales dans un délai de six jours. L'ordonnance de protection peut notamment permettre :

- ▶ l'attribution du logement familial à la victime ;
- ▶ l'admission provisoire à l'aide juridictionnelle ;
- ▶ une interdiction à l'encontre de l'auteur d'entrer en contact et/ou un bracelet anti-rapprochement (BAR) ;
- ▶ la fixation d'une pension alimentaire et/ou d'un droit de visite protégé ;
- ▶ l'interdiction à l'encontre de l'auteur de porter une arme.

Il est précisé que le dépôt d'une plainte pénale, en commissariat de police en ou brigade de gendarmerie, n'est pas nécessaire pour faire une demande d'ordonnance de protection.

Être écoutée, conseillée, orientée et demander un hébergement

En contactant

- ▶ le numéro national d'écoute « **Femmes Violences Info** » au **3919** qui mettra la victime en relation avec les acteurs locaux compétents **numéro 24 h/24 et 7 j/7, gratuit** depuis un poste fixe ou mobile en métropole, comme dans les départements d'outre-mer ;
- ▶ ou **Action Logement au 0970 800 800** qui mettra la victime en relation avec un conseiller social (numéro national confidentiel, non surtaxé, disponible du lundi au vendredi de 9 h à 17 h 30).

Les dispositifs de lutte contre les violences

La plateforme téléphonique d'orientation et d'écoute 3919

Le 3919 « Violences Femmes info » est le numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes, de leur entourage et des professionnels concernés. Anonyme, gratuit depuis un poste fixe ou mobile et accessible aux personnes sourdes et malentendantes, ce numéro national disponible 24 h/24, 7 j/7 en métropole et en outre-mer, garantit une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les structures locales d'accompagnement et de prise en charge. Il ne s'agit pas d'un numéro d'urgence.

La plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV)

Cette plateforme numérique a pour objectif de faciliter le signalement des violences sexistes et sexuelles et d'accompagner le dépôt de plainte. Le signalement accessible depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone depuis le site <https://arretonslesviolences.gouv.fr/> permet de dialoguer en ligne avec des policiers et gendarmes formés aux violences sexistes et sexuelles. L'objectif : être accompagné dans ses démarches. Si besoin, un rendez-vous dans un commissariat est planifié pour déposer une plainte. **Dans l'hypothèse où la victime n'y serait pas prête, elle sera orientée vers une structure spécialisée pour obtenir une prise en charge sociale et/ou psychologique. La plateforme s'adresse également aux témoins de telles violences. La plateforme est anonyme, gratuite, disponible 24 h/24 et 7 j/7 et permet d'échanger dans plus de 70 langues.**

L'accueil de jour

Le dispositif « accueil de jour » consiste à mettre à disposition des femmes victimes de violences une structure de proximité ouverte sans rendez-vous durant la journée pour les accueillir, les informer, les orienter. Elle permet de préparer, d'éviter ou d'anticiper le départ du domicile pour les femmes et le cas échéant pour leurs enfants. Ce dispositif favorise une prise en charge précoce et contribue à une plus grande fluidité dans le parcours des femmes victimes de violences.

Annuaire : www.sosfemmes.com/ressources/contacts_chrs.htm

Lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation (LEAO)

Ce dispositif relaie dans la durée des actions développées par les accueils de jour, permet un accompagnement spécialisé des femmes victimes de violences dans la durée et le suivi de leur parcours afin de les aider à rompre le cycle des violences et retrouver une autonomie sociale, personnelle et professionnelle.

Les référents et référentes des CIDFF pour les femmes victimes de violences au sein du couple dans les départements

La ou le « référent pour les femmes victimes de violences » est l'interlocuteur unique et de proximité des victimes dans chaque département. Elle/il favorise la coordination des partenaires locaux, crée un maillage territorial infra-départemental afin de garantir aux victimes une prise en charge globale et dans la durée. Elle ou il assure parfois la mission d'accompagnement des femmes disposant d'un Téléphone Grave Danger.

<https://fncidff.info/trouver-mon-cidff/>

Le dispositif de téléprotection « Téléphone Grave Danger »

Le Téléphone Grave Danger (TGD) est attribué par le procureur de la République à une victime de violences conjugales ou de viol, en situation de grave danger. Le TGD permet à la bénéficiaire d'alerter les forces de l'ordre par un circuit dédié et d'être géolocalisée pour une intervention dans les meilleurs délais. Pour en bénéficier, elle ne doit plus cohabiter avec l'auteur des violences. La demande d'attribution peut être faite par la victime de violences elle-même, son avocat(e), une association, un tiers, un(e) magistrat(e), les forces de l'ordre, etc. Cette sollicitation peut se faire par tout moyen.

Le bracelet anti-rapprochement (BAR)

Le bracelet anti-rapprochement permet de géolocaliser le conjoint ou ex-conjoint violent et de déclencher un système d'alerte lorsqu'il s'approche de la personne protégée au-delà d'un périmètre défini par le juge. Dans ce cas, il est immédiatement contacté par une plateforme de téléassistance. S'il ne répond pas ou ne rebrousse pas chemin, les forces de l'ordre sont alertées.

La décision d'imposer le port d'un bracelet anti-rapprochement peut être prononcée :

- dans le cadre d'une procédure pénale, par ordonnance du juge d'instruction ou du juge des libertés et de la détention. Il peut être rendu obligatoire avant toute condamnation, notamment dans le cadre d'un contrôle judiciaire ou après condamnation ;
- dans le cadre d'une procédure civile, par le juge aux affaires familiales lors d'une ordonnance de protection. Le consentement de la victime et de l'auteur est alors nécessaire.



Cartographies des CIDFF et des associations de référence

La liste complète et actualisée des CIDFF qui ont vocation à informer, soutenir et accompagner les victimes, leur entourage et les professionnels ainsi que leurs coordonnées sont accessibles sur le site [Trouver mon CIDFF – CIDFF \(fncidff.info\)](https://fncidff.info).

Plusieurs associations nationales œuvrent spécifiquement à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes²⁴. La liste complète et actualisée des associations locales et nationales pouvant apporter informations, soutien et accompagnement aux victimes, à leur entourage et aux professionnels et leurs coordonnées sont accessibles sur le site arretonslesviolences.fr et sur le site du [centre Hubertine Auclerc](https://www.hubertineauclerc.fr).

24 Site gouvernemental : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>



Ressources et références bibliographiques

Ressources principales

- ▶ Tous les kits pédagogiques de la MIPROF sont accessibles sur le site : arretonslesviolences.gouv.fr
- ▶ Les kits du Centre Hubertine Auclert (en Île-de-France) – Kit « Orientation femmes victimes de violence » ; kit d'action contre les cyberviolences conjugales
- ▶ One In Three Women, Le Podcast | AushaPodcast « Je te crois »
- ▶ L'association [FIT une femme un toit](http://FIT.unefemmeun toit.org) propose des conférences de sensibilisation et des formations à destination des employeurs, afin de comprendre comment les violences conjugales fonctionnent, leurs conséquences professionnelles et comment les employeurs peuvent s'engager. Son expertise repose notamment sur le partenariat noué avec EDF dans son engagement auprès des salarié.es victimes de violences conjugales.
- ▶ Le marché interministériel de formation aux « Valeurs de la République » propose une formation intitulée « Savoir comment réagir en cas de violences conjugales » destinée aux encadrants et aux experts.

Guides et publications

- ▶ Guide FNCIDFF 2020, Violences au sein du couple on en parle au travail ? [Guide entreprises – VF.pdf \(fncidff.info\)](#).
- ▶ Séverine Lemière, Université de Paris – IUT – Réseau Mage Marché du travail et Genre « *Pour une GRH inclusive des victimes de violences conjugales* », 2020 <https://agr2020.sciencesconf.org/data/pages/LEMIERE.pdf>
- ▶ FACE Fondation agir contre l'exclusion (2016) Agir contre les violences faites aux femmes – Guide pour les entreprises, CARVE http://www.carve-daphne.eu/wp-content/ressources/EtudeFACE_entreprises.pdf
- ▶ Tous les kits pédagogiques de la MIPROF sont accessibles sur le site : arretonslesviolences.gouv.fr
- ▶ Page sur les violences intra-familiales du ministère de l'Intérieur <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12544>
- ▶ [Repérage des femmes victimes de violences au sein du couple](#), Haute autorité de santé, décembre 2020.

Enquêtes et chiffres-clés

- ▶ [Analyse Interstats n° 5](#) « *Les violences intrafamiliales non conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2021* », ministère de l'intérieur, février 2023.
- ▶ « [Femmes et hommes, l'égalité en question](#) » INSEE, Édition 2022.
- ▶ Lettre n° 18 de l'observatoire national des violences faites aux femmes – novembre 2022 : [arretonslesviolences.gouv.fr/sites/default/files/2022-11/Lettre n° 18 – Les violences au sein du couple et les violences sexuelles en 2021.pdf](http://arretonslesviolences.gouv.fr/sites/default/files/2022-11/Lettre_n°_18_-_Les_violences_au_sein_du_couple_et_les_violences_sexuelles_en_2021.pdf)

- ▶ « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés 2022 », décembre 2022, ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations.
- ▶ FACE Fondation agir contre l'exclusion et les entreprises du réseau « one in three women » (2019), Étude menée au sein de 6 grandes entreprises : « comment les violences conjugales impactent-elles le monde du travail ? », par Pillinger J., Bowlus A., MacQuarrie B. et Stancanelli E. [Microsoft Word – FINAL JP « oneinthreewomen » FR 071119.docx \(fondationface.org\)](#)
- ▶ Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique, 2017, https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_def_fr.pdf

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**