

Fiche réflexe :

Soutenir et orienter les agentes et agents victimes de violences conjugales



Pourquoi agir ?

Les violences conjugales ou intrafamiliales sont avant tout des événements qui interviennent dans la sphère privée, mais qui ne s'y limitent pas. Il s'agit d'infractions à l'ordre public qui peuvent avoir des retentissements dans la sphère professionnelle.

Il appartient donc au chef de service et aux services RH de **les prendre en considération**.

De plus, les violences conjugales s'intensifient dans le temps. Ainsi, **agir au plus tôt limite l'escalade des violences** et donc leurs conséquences sur l'agent victime.

Dans certains cas, la responsabilité de l'administration peut être engagée si elle ne prend pas des mesures pour se conformer à son **obligation de sécurité vis-à-vis de ses collaborateurs**¹. C'est par exemple le cas si l'un de ses employés se fait harceler ou menacer au téléphone pendant ses horaires de travail ou si la personne violente attend sa victime à la sortie de son travail, sans que sa direction, **informée**, n'agisse pour assurer sa protection².

Il peut également être rencontré le cas où l'agresseur et la victime sont tous les deux membres du même service, obligeant l'administration à prendre des mesures.

Comment repérer une victime de violences conjugales ?

Le **chef de service** peut jouer un **rôle déterminant** auprès de la victime, celui-ci étant souvent l'interlocuteur le plus proche des agents.

Un collègue proche de la victime, ou **un collectif**, peut également jouer un rôle essentiel dans le repérage des violences subies et alerter le chef de service.

Le chef de service ou le responsable RH doit pouvoir établir un **cadre d'écoute et d'accueil de la parole** de membres du personnel qui dénonceraient des faits de violences conjugales. Il est nécessaire de pouvoir faire connaître cette possibilité auprès de ses équipes. En effet, communiquer sur la possibilité d'une écoute permet de faciliter la libération de la parole des agents victimes. Il doit également être en mesure de **détecter les « signaux faibles »**, lesquels constituent généralement des changements brusques d'attitude et de comportement : retards soudains et répétés, anxiété, changements d'apparence, oublis répétés, difficultés de concentration, etc. Mal interprétés par la hiérarchie, ces signaux peuvent mettre la victime en grande difficulté professionnelle et accroître les problèmes rencontrés dans la sphère privée.

¹ Article L 4121-1 du code du travail

² La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, garantit aux agents de la fonction publique une protection contre les violences physiques et verbales et contre les situations de harcèlement sexuel ou moral

³ Enquête « *Cadre de vie et sécurité* », INSEE, Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales, 2010-2015.

COMPRENDRE

Les violences au sein du couple se caractérisent par un rapport de domination dans une relation de couple ou d'ex-couple où une personne use de violences pour contrôler l'autre. Ces violences impliquent une emprise psychique et représentent un processus cyclique qui s'aggrave dans le temps.

Le critère du couple n'implique ni actualité de la relation, ni cohabitation, ni statut légal, ni âge minimum, ni durée minimale.

Les violences intrafamiliales concernent les violences exercées par les parents, oncles et tantes, frères et sœurs, enfants, etc. Elles partagent des similarités avec les violences conjugales et peuvent également avoir des conséquences multiples, notamment dans la sphère professionnelle.

LES FORMES DE VIOLENCE

- Physiques
- Psychologiques
- Verbales
- Sexuelles
- Economiques
- Administratives
- Cyberviolences

LES CONSEQUENCES

Ces violences peuvent avoir un impact sur la santé de la victime mais également sur sa vie sociale, familiale ou encore professionnelle. Les enfants sont considérés par le droit pénal comme covictimes des violences conjugales auxquelles ils sont exposés.

En France, 143.000 enfants³ sont exposés à des violences conjugales physiques et/ou sexuelles subies par une femme.

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

Le chef de service peut proposer son aide en essayant d'entamer un échange par des questions comme :

« Comment ça va à la maison ? »

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

« Subissez-vous des violences, que ce soit au travail ou dans la sphère privée ? »

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

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. A défaut, il convient de ne pas ignorer la situation et de la signaler au service RH qui pourra contacter, selon le cas, l'assistant de service social et / ou la médecine du travail.

Si la victime accepte d'évoquer sa situation avec le chef de service 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 et rassurez-la**

« Je vous crois »

« Vous n'y êtes pour rien, votre agresseur est le seul responsable »

« Les violences dont vous êtes victime sont punies par la loi »

« Vous avez eu raison de m'en parler »

« Je peux vous aider et vous orienter vers les acteurs appropriés »

- ▶ **N'hésitez pas à reformuler si nécessaire car elle peut minimiser les faits.** Mettez des mots sur ce que la victime a vécu et dites-lui que ce qu'elle a vécu n'est pas normal, qu'il s'agit de violence et que c'est interdit par la loi.
- ▶ **Soutenez et valorisez** la victime dans son projet de démarches le cas échéant. Étant précisé que 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.

LES OBSTACLES A UNE BONNE ECOUTE

- **Formuler des injonctions** en lui disant quoi faire et comment le faire,
- **Minimiser** les faits qui vous sont rapportés : tout fait de violence, psychologique, verbale, sexuelle, physique, etc., est grave.
- **Remettre en cause** le récit de la victime qui a besoin de se sentir crue,
- **Juger** ses choix et son comportement,
- **Exposer ses sentiments et émotions**
- **Critiquer la personne auteure des violences**, (car il existe un lien émotionnel et sentimental avec la victime)
- **Rapporter son récit à votre histoire personnelle** en déviant sur des anecdotes, en faisant des comparaisons, etc

LA PRESOMPTION DE CREDIBILITE

La crédibilité de l'agent victime de violences conjugales ne doit pas être questionnée lorsque vous êtes dépositaire de sa parole. Il convient de s'inscrire dans un rôle d'écoute et de soutien et non dans un rôle d'enquêteur ou de juge.

A noter que la présomption d'innocence est une garantie procédurale qui trouve application uniquement lorsqu'une procédure pénale est en cours et en attente de jugement.

Quelles solutions suggérer à l'agent victime de violences conjugales ?



Suggérer de faire constater les faits par un médecin et un psychologue pour faire établir un certificat médical qui pourra constituer un élément de preuve.



Proposer des solutions d'éloignement (changement d'affectation) en lien avec le service RH de l'administration centrale.



Proposer de se mettre à l'abri

Des solutions d'hébergement existent en interne : contacter l'assistant de service social qui pourra solliciter en urgence la SRIAS ou l'ALPAF-IDF.

Pour les agents résidant en IDF

* **SRIAS-IDF** propose une liste d'hôtels pour quelques nuits.

* **ALPAF-IDF** propose des logements meublés vacants.

Pour les agents résidant hors de l'IDF

* **SRIAS** pour chaque région avec existence de sites dédiés, animés par les préfetures.



Lui rappeler son droit à porter plainte

Vous pouvez lui rappeler son droit à porter plainte :

- sur place, en commissariat,
- en composant le 17, le 112, ou le 114 par sms, depuis un portable,
- en écrivant au procureur de la République,
- ou enfin (anonymement) via le portail de signalement des violences sexuelles et sexistes du ministère de l'intérieur, service accessible 7j/7, 24h/24 depuis [arretonslesviolences.gouv.fr](https://www.arretonslesviolences.gouv.fr)



Lui proposer de signaler les faits de violences conjugales

L'agent public peut avoir à jouer un rôle de protection des victimes de violences intrafamiliales en effectuant un signalement en vertu de l'article 40 du code de procédure pénale. Il doit veiller à l'effectuer avec l'accord de la victime afin de ne pas risquer d'exposer celle-ci à un danger grave et immédiat de représailles.

LA TEMPORALITE DE L'AGENT VICTIME

Votre intervention doit respecter le choix et la temporalité de la victime

La victime de violences au sein du couple a une temporalité qui peut différer de la vôtre. Il existe de nombreux freins à un départ, à une mise en sécurité et/ou à la réalisation de démarches. Tant que ces freins ne sont pas levés, il ne sert à rien de la brusquer. Vous pouvez cependant être l'aider à lever certains freins.

Si elle ne veut pas entamer des démarches parce qu'elle ne se sent pas prête ou parce qu'elle craint pour sa sécurité et celle de ses enfants, **il convient de respecter son choix.**

Si l'agent victime souhaite entamer des démarches, il lui revient de contacter elle-même les différents dispositifs d'alerte, d'aide et de soutien (police, associations spécialisées, etc).

COMPRENDRE LES ALLER-RETOURS DE L'AGENT VICTIME

Une victime de violences fait face à de nombreux freins à la séparation : l'emprise, les sentiments, la peur, l'anxiété, la responsabilisation, les problèmes économiques, le poids des proches et de la communauté, etc.

Il faut en moyenne 7 aller-retours pour parvenir à une rupture définitive.

Même si cela peut être frustrant, ne la jugez pas et signifiez-lui que votre porte lui sera toujours ouverte quand elle sera prête.

Vers qui orienter un agent victime de violences conjugales ?

Vers les acteurs RH et de prévention du ministère :

- ▶ **Le service RH de la direction**, premier interlocuteur de l'agent victime de violences conjugales ou intrafamiliales
- ▶ **L'assistant de service social (ASS)**

Un réseau d'assistants de service social est présent dans tous les départements. Astreints au **secret professionnel**, les assistants de service social sont à **l'écoute pour informer, orienter, conseiller** sur les droits ainsi que sur les dispositifs existants **et, si nécessaire, accompagner** chaque agent pour aider à trouver des solutions adaptées.

▶ La médecine du travail

En dehors des visites de prévention, il est possible de rencontrer la médecine du travail pour évoquer les difficultés de tout ordre rencontrées dans son travail. Comme tout professionnel de santé, le médecin du travail est soumis au secret médical qui garantit la confidentialité des échanges.

▶ La plate-forme d'écoute et de soutien psychologique

0 805 230 809 depuis la métropole ou au 09 71 07 14 01 depuis les DROM-COM ou l'étranger. Les appels sont anonymes et gratuits – 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 – et permettent de s'entretenir avec un psychologue professionnel.

Vers les structures d'écoute et les associations spécialisées externes à la DGFIP :

▶ Le numéro d'écoute, d'information et d'orientation 3919

C'est un numéro d'écoute, d'information et d'orientation, **24h/24, 7j/7, national, anonyme et gratuit** destiné aux femmes victimes de violences. Le 3919 n'est pas un numéro d'appel d'urgence.

▶ Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)

98 CIDFF sont présents sur le territoire national et proposent des permanences d'accès au droit et un accompagnement spécialisé auprès des victimes de violences au sein du couple et dans la famille, indifféremment de leur âge et de leur genre. www.infofemmes.com

▶ Les associations nationales et locales

Elles peuvent apporter informations, soutien et accompagnement aux victimes et sont accessibles depuis le site arretonslesviolences.gouv.fr

Pour tout renseignement complémentaire,
contactez le Bureau Conditions de vie au travail et Diversité.
bureau.rh-CVT-diversite-teletravail-etudes@dgifp.finances.gouv.fr

LE ROLE DE LA DIVISION RH

Elle assure le lien entre l'ensemble des acteurs, elle peut prendre le relais du chef de service et permet également un suivi particulier et adapté des dossiers.

