



Violences conjugales et intrafamiliales :
pourquoi et comment les prendre en compte dans les
collectifs de travail - comprendre, alerter, accompagner.

Hôtel Dupanloup, Orléans
Mardi 4 février 2025, de 15h à 17h



STOP VIOLENCE





INTERVENTIONS

- **Pauline Saint Martin**, médecin légiste, cheffe de service de l'Institut Médico-Légal et de la Maison des femmes du CHU de Tours, présidente de la Société Française de Médecine Légale et Expertises Médicales
- **Vanessa Kerampran**, Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, Loiret
- **Cécile Daimay**, Chargée de mission académique et formatrice Égalité professionnelle et Diversité
- **Didier Chavrier**, Vice-président de l'université d'Orléans délégué à l'égalité, la diversité, l'inclusion, la qualité de vie au travail, Chef de projets au Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche



DÉROULÉ

- Chiffres, constats locaux
- Les violences : compréhension, typologies, conséquences
- Impacts sur les collectifs de travail
- Procédures, relais, contacts locaux
- Exemples de bonnes pratiques
- Echanges, questions

CHIFFRES, CONSTATS LOCAUX

Vanessa Kerampran, Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, Loiret



LES VIOLENCES

Pauline Saint Martin, médecin légiste, cheffe de service de l'Institut Médico-Légal et de la Maison des femmes du CHU de Tours, présidente de la Société Française de Médecine Légale et Expertises Médicales



IMPACTS SUR LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Cécile Daimay, Chargée de mission académique et formatrice
Égalité professionnelle et Diversité



IMPACTS SUR LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Entreprises

Productivité

Sécurité

Mondial

2 sur 10
personne
salariée

1 sur 3 au
cours de leur
vie

Europe

22% violences
phy/sex

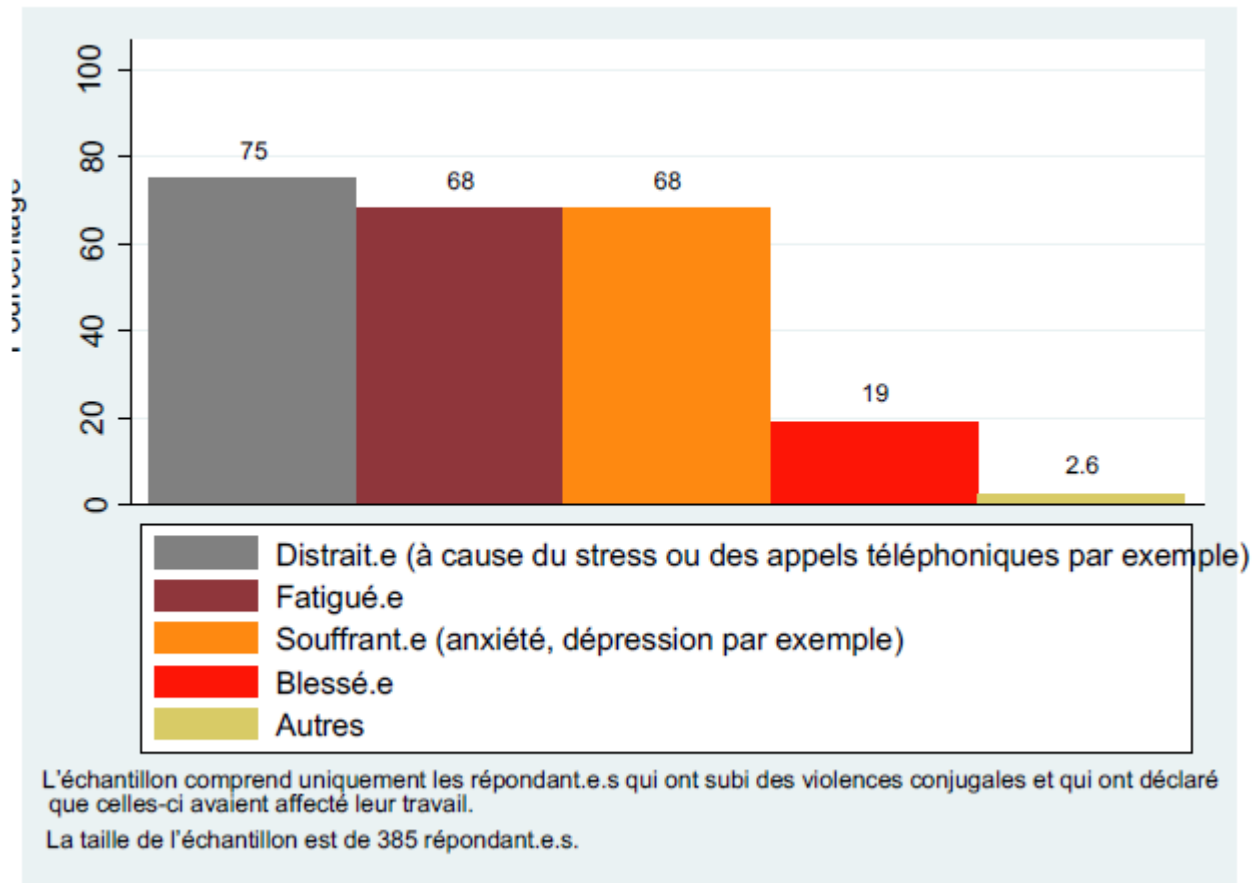
43% violences
psy

18%
persécutions



IMPACTS SUR LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Graphique 5 : Effets des violences conjugales sur le rendement professionnel (en %)



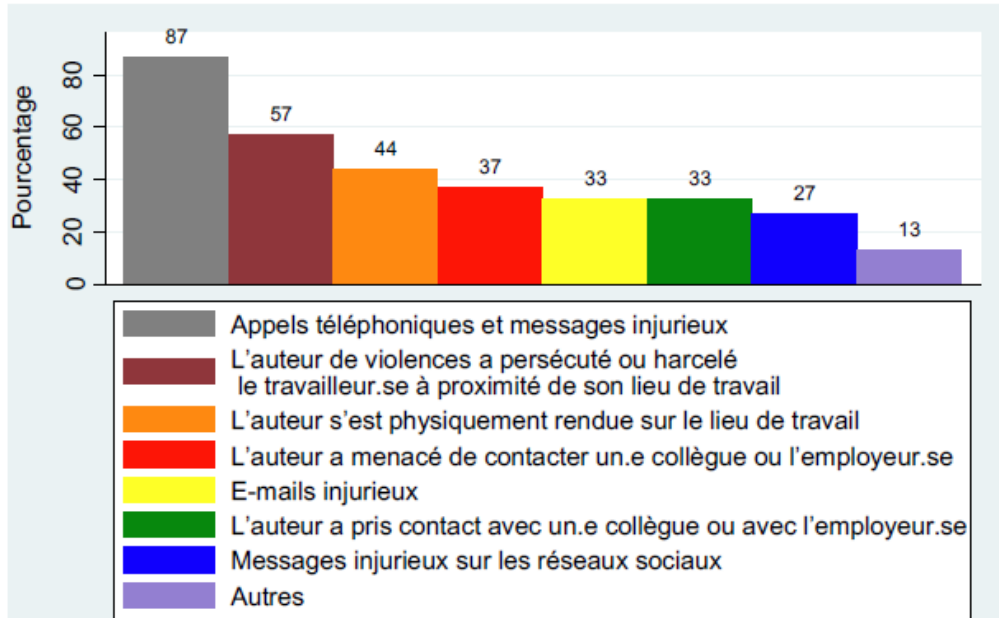
« J'ai été harcelée par mon ex-partenaire il y a plus de 15 ans. Je ne l'ai pas mentionné auprès de mes collègues par peur d'être jugée. Je me rappelle qu'après avoir reçu un appel téléphonique menaçant, j'étais incapable de continuer à travailler, j'étais pétrifiée par la peur et j'ai attendu 16h pour partir du bureau et déposer plainte au commissariat. »

ONE IN THREE
Women

COMPANIES UNITED TO END
VIOLENCE AGAINST WOMEN

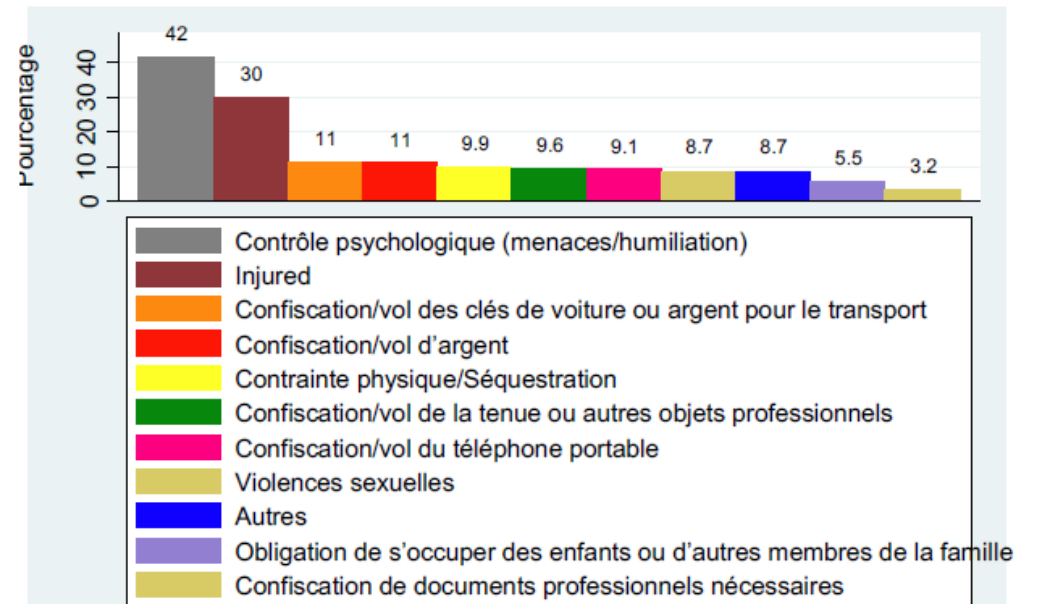
IMPACTS SUR LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Graphique 6 : Types d'expériences de violences conjugales au travail (en %)



L'échantillon comprend uniquement celles et ceux qui ont subi des violences conjugales et dont le travail a été affecté par ces violences
La taille de l'échantillon est de 138 répondant.e.s.

Graphique 4 : Moyens par lesquels la faculté à se rendre au travail a été entravée dans le cadre des violences conjugales (en %)

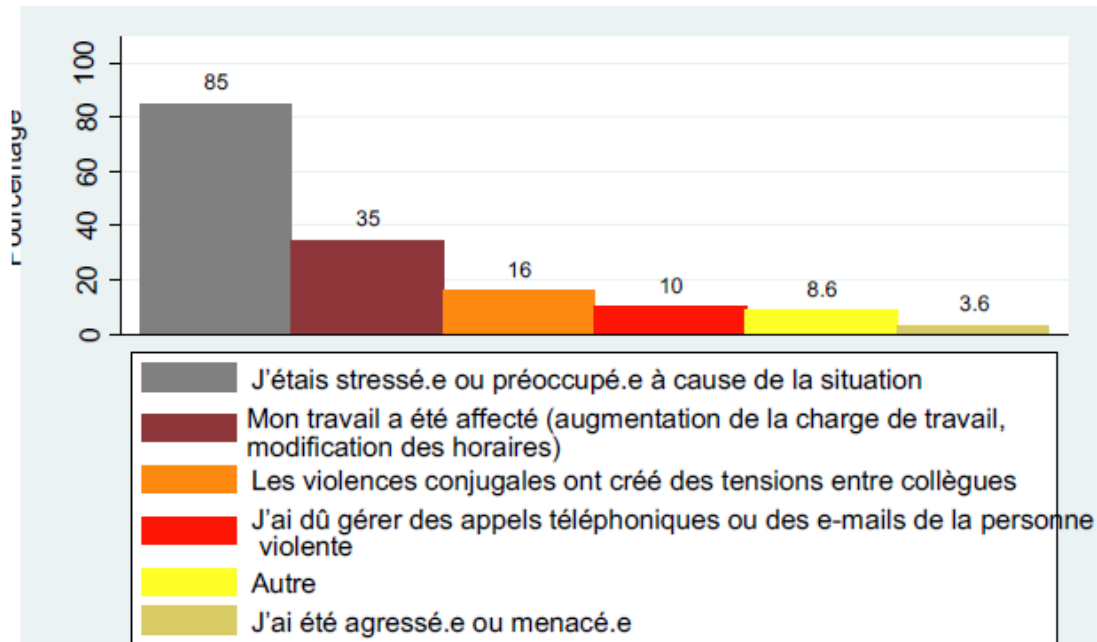


L'échantillon comprend uniquement celles et ceux qui ont subi des violences conjugales et dont la faculté à se rendre au travail a été affectée par ces violences

La taille de l'échantillon est de 253 répondant.e.s.

IMPACTS SUR LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

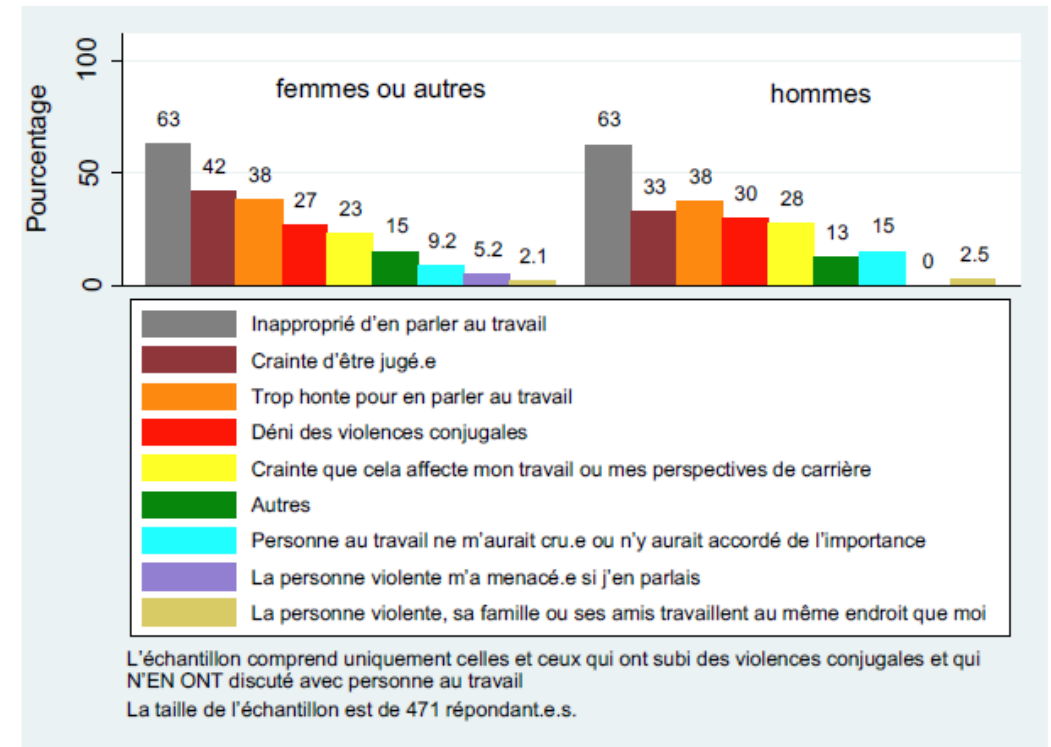
Graphique 10 : Manière dont le travail du/de la répondant.e a été affecté par les violences conjugales subies par le/la collègue (en %)



L'échantillon comprend uniquement les répondant.e.s qui ont indiqué connaître un.e collègue ayant subi des violences conjugales et qui ont indiqué que ces violences avaient affecté leur propre capacité de travail.

La taille de l'échantillon est de 182 répondant.e.s.

Graphique 12 : Raisons pour lesquelles un.e salarié.e n'a pas discuté des violences conjugales au travail (en %)



« Le fait d'avoir été sensibilisé.e m'a aidé à mieux aider cette salariée, à la conseiller, à mieux comprendre le motif de son arrêt maladie et par conséquent à adapter ma relation avec elle en tant que supérieur.e. »

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- Convention de l'OIT n° 190 de 2019 - lutte contre les violences et la discrimination au travail - chapitre sur la lutte contre les violences domestiques
- L'article L.135-6 du Code général de la fonction publique
- L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Le cahier des charges du label égalité professionnelle



PROCÉDURES, RELAIS, CONTACTS LOCAUX

Vanessa Kerampran, Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes,
Loiret



PROCÉDURES, RELAIS, CONTACTS LOCAUX



La préfecture et les services de l'État en région
Centre-Val de Loire

Vous êtes ici : [Accueil](#) > [Région et institutions](#) > [L'action de l'Etat](#) > [Droits des femmes et égalité \(DRDFE\)](#) > [Prévention et lutte contre les vi](#)
> [Prévention et lutte contre les violences](#)

Prévention et lutte contre les violences

Mise à jour : 31 janvier 2025



Un réseau d'acteurs est mobilisé dans chaque département sur la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Des dispositifs sont mobilisables au niveau local pour l'accès aux droits, à la sexualité et la prise en charge des femmes victimes de violences.

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/centre-val-de-loire/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Droits-des-femmes-et-egalite-DRDFE/Prevention-et-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/Prevention-et-lutte-contre-les-violences>



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Cécile Daimay, Chargée de mission académique et formatrice
Égalité professionnelle et Diversité

Didier Chavrier, Vice-président de l'université d'Orléans
délégué à l'égalité, la diversité, l'inclusion, la qualité de vie au
travail, Chef de projets au Ministère de l'enseignement supérieur
et de la recherche

BONNES PRATIQUES



L'administration peut :

- Mettre en place un protocole d'accompagnement
- Sensibiliser, informer, former
- Alerter, orienter
- Accompagner

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-pratique-relatif-la-prise-en-charge-par-les-employeurs-publics-des-violences-conjugales-et-intrafamiliales>

BONNES PRATIQUES



Encadrants, RH, collègues peuvent :

- Repérer
- Recueillir la parole
- Aider : informer, signaler, accompagner sur des rdv, accorder des facilités RH (jours), faciliter les démarches, sécuriser l'environnement, sécuriser l'emploi

BONNES PRATIQUES

**Violences faites
aux femmes:
quels rôles pour les DRH
et les managers?**

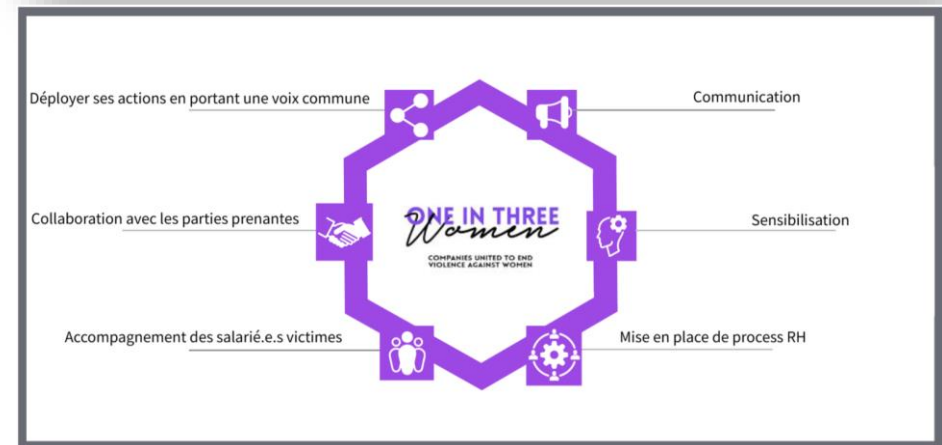


Guide produit
par ONU Femmes France
avec le soutien de l'ANDRH

ONU
FEMMES
FRANCE
andrh
Alliance Française

Protéger
Prévenir
Repérer
Orienter
Assister
Éliminer

<https://www.onufemmes.fr/nos-actualites/2023/10/17/le-guide-violences-faites-aux-femmes-quels-roles-pour-les-drh-et-les-managers->



<https://view.genially.com/6405c2b060a9f80011b0b4bc>

ÉCHANGES, QUESTIONS



Retrouvez ici les ressources mentionnées pendant la rencontre « violences conjugales et intrafamiliales : pourquoi et comment les prendre en compte dans les collectifs de travail - comprendre, alerter, accompagner » du 4 février.

Page évolutive : ajout de ressources après l'évènement.

<https://www.ac-orleans-tours.fr/violences-conjugales-et-intrafamiliales-les-prendre-en-compte-dans-les-collectifs-de-travail-124718>