



**Guide de prévention
contre les violences faites
aux femmes**
**À l'usage des agent·e·s
du Département**



LOT-ET-GARONNE 
Le Département Cœur du Sud-Ouest

SOMMAIRE



1. INTRODUCTION	04
2. SUIS-JE CONCERNÉ-E PAR LA VIOLENCE ?	04
3. COMPRÉHENSION DU SYSTEME DES VIOLENCES	06
Discriminations	06
La différence entre conflit et violence	06
Le consentement, la contrainte et la menace	07
4. SYMPTOMES DES VIOLENCES	08
Les champs d'action de la violence	08
Savoir identifier les stratégies des agresseurs	09
Lieux des violences	10
5. CONSÉQUENCES CHEZ LA VICTIME	11
6. DÉFINITIONS JURIDIQUES ET CADRES DES ACTES DE VIOLENCE SEXUELS OU SEXISTES	11
7. COMMENT RÉAGIR ?	16
Je suis victime de violences sur mon lieu de travail	15
Déposer plainte	18
Je suis victime de violences dans la sphère familiale	19

ÉDITO



Les violences faites aux femmes ont longtemps été occultées, niées et reléguées à la sphère privée. Reconnues désormais comme un problème de société, elles font l'objet de politiques publiques visant à les éradiquer : campagnes nationales d'information, cadre juridique réformé pour mieux protéger les victimes et sanctionner les violences, mise en place de dispositifs d'aides et d'accompagnement.

Malgré ces progrès notables, les chiffres des violences faites aux femmes sont glaçants et la crise sanitaire et le confinement ont eu un effet révélateur voire aggravant dans certains cas. Ces violences constituent la manifestation la plus aiguë de l'inégalité homme-femme et le taux de violences faites aux femmes ne pourra baisser qu'à la seule condition que l'ensemble de la société soit vigilante et que l'on facilite le parcours de sortie des violences pour les victimes. C'est ce message qu'il faut rappeler et marteler le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Dans ce combat, notre collectivité a également son rôle à jouer.

En mars 2020, une délégation à l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations a été mise en place avec trois axes de travail : la lutte contre les violences faites aux femmes, l'égalité fille-garçon et femme-homme et la valorisation de l'engagement féminin.

Ces trois axes sont aussi essentiels les uns que les autres et participent d'une même logique : sortir les femmes de l'invisibilité, promouvoir l'égalité et lutter contre les violences. Ils permettent de rappeler que nous sommes tous des citoyen·nes avec les mêmes opportunités, les mêmes chances, les mêmes droits. Cette politique nous la portons aussi bien avec nos partenaires qu'au sein même de notre collectivité.

Concrètement, de lutte contre les violences faites aux femmes, avec Habitalys, nous avons soutenu le dispositif Rassurer-toit permettant aux femmes de disposer d'un hébergement d'urgence.

Nous sommes également signataires du Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et avons soutenu financièrement, dès l'expérimentation du dispositif, les intervenant·e·s social·e·s en commissariat et gendarmerie.

Notre action se décline également au sein de notre collectivité et nous nous sommes dotés d'une feuille de route volontariste en matière d'égalité femme-homme.

En 2021, le Conseil départemental a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Il s'agit là d'un engagement fort du Département à renforcer ses pratiques en matière d'égalité femme-homme et de lutte contre les discriminations qui engage notre collectivité à produire un plan d'action opérationnel pour améliorer les pratiques en la matière. Un plan triennal pour l'égalité a été voté par l'assemblée départementale articulé autour de six grands axes et un poste de chargée de mission égalité a été créé. Un des axes de notre plan porte sur la lutte contre les violences et c'est dans ce cadre que le guide que vous avez dans les mains a été conçu.

Ce Guide de prévention contre les violences faites aux femmes, est un nouvel outil que nous souhaitons mettre à votre disposition. L'an dernier avec la campagne d'affichage #soyonsvigilant·e·s, notre volonté était de porter un regard simple et direct sur comment aider les victimes et comment interpeller les témoins. Avec ce guide de prévention, notre souhait est d'aller encore plus loin. Notre objectif est de faire connaître ce qu'on entend par violences faites aux femmes et lutter contre leurs banalisations.

Mieux comprendre les violences faites aux femmes, c'est mieux les repérer.

En connaître les mécanismes c'est disposer des clés pour les combattre, les dénoncer et s'en protéger.

In fine, c'est permettre aux victimes de réagir face aux violences qu'elles subissent.

Ce livret vous est destiné, à vous tous agent·e·s de la collectivité. La violence peut nous impacter chacun·e d'entre nous au cours de notre vie personnelle et professionnelle. Toute forme de violence est inacceptable et doit être combattue avec la plus grande fermeté. Favoriser une culture du respect mutuel c'est favoriser un cadre de travail égalitaire.

SOURCES

- (1) Enquête « VIRAGE », INED, 2016
- (2) Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes
- (3) Organisme #NousToutes
- (4) « Relations de travail entre les femmes et les hommes », enquête LH2-CSEP auprès de 15 000 salarié(e)s dans neuf grandes entreprises en France, 2013.
- (5) IFOP – Institut d'études opinion et marketing en France et à l'International
- (6) IFOP – Institut d'études opinion et marketing en France et à l'International
- (7) Centre Hubertine Auclert
- (8) Les discriminations en France - Statista
- (9) Dictionnaire Larousse
- (10) Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances xiii Bureau international du travail
- (11) Centre d'information sur le droit des femmes et des familles du Bas-Rhin
- (12) Bureau international du travail
- (13) Enquête INSEE cadre de vie et sécurité 2007
- (14) Enquête INSEE cadre de vie et sécurité 2007
- (15) IFOP pour la Fondation J-Jaurès et la Fondation européenne d'étude progressiste FEPS 2019

Sophie BORDERIE

Présidente du Conseil départemental

Marylène PAILLARES

Vice-présidente en charge du sport, de l'égalité femme-homme et de la lutte contre les discriminations

1. INTRODUCTION

Les violences commises envers les femmes touchent toutes les femmes, peu importe leur origine sociale, leur lieu de vie ou bien leur âge. C'est une réalité aujourd'hui dans notre société !

« Les violences faites aux femmes se définissent comme tout acte de violence dirigé contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. »

Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes New-York - ONU, 1993

94 000

femmes sont victimes de viol ou tentatives de viols chaque année¹

78%

des françaises ont vécu personnellement un acte sexiste ou ont été destinataires de propos sexistes²

113

femmes ont perdu la vie, en France, en 2021, tuées sous les coups de leur partenaire ou ancien partenaire, soit une femme tuée tous les 3 jours³

8/10

femmes sont victimes de sexisme au travail (mars 2021)⁴

6/10

européennes ont été un jour confrontées, au cours de leur carrière professionnelle, à des violences sexistes ou sexuelles⁵

32%

des femmes ont déjà subi du harcèlement sexuel au travail en 2018⁶

2. SUIS-JE CONCERNÉ-E PAR LA VIOLENCE ?

Comment reconnaître et savoir que ce que vous vivez est un acte de violence ? Quelles sont les limites, et comment se rendre compte qu'elles ont été franchies ? Voici tout autant de questions que vous pourriez être amené-e-s à vous poser.

Voici quelques exemples d'outils pour vous aider !

Rappelez-vous que ce n'est **jamais** normal ! Peu importe les formes de violences, dans la sphère privée comme dans un lieu public, et notamment au travail. Ce sont des violences quoi qu'il arrive !

POUR SE REPÉRER : Le Violentomètre⁷

PROFITE



Ta relation est saine quand il ...

Respecte tes décisions et tes goûts

Accepte tes ami.e.s et ta famille

A confiance en toi

Est content quand tu te sens épanoui

S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble

VIGILANCE DIS STOP !



Il y a de la violence quand il ...

T'ignore tous les jours quand il est en colère

Te fais du chantage si tu refuses de faire quelque chose

Rabaisse tes opinions et tes projets

Se moque de toi en public

Te manipule

Est jaloux en permanence

Contrôle tes sorties, habits et maquillage

Fouille tes textos, mails, applis

Insiste pour que tu envoies des photos intimes

T'isole de ta famille et de tes ami.e.s

PROTEGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE



Tu es en danger quand il ...

Te traite de folle quand tu lui fais des reproches

"Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît

Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe

Menace de se suicider à cause de toi

Te touche les parties intimes sans ton consentement

Menace de diffuser des photos intimes de toi

T'oblige à regarder des films pornos

T'oblige à avoir des relations sexuelles

3. COMPREHENSION DU SYSTEME DES VIOLENCES



LE DROIT DISTINGUE DEUX GRANDS TYPES DE DISCRIMINATION¹² :

Les violences surviennent rarement de façon isolée. Elles s'inscrivent dans un système complexe et difficile à déceler.

Discriminations

Les discriminations, qui sont une forme de violence, sont extrêmement fréquentes et pèsent sur le quotidien des individus. Ainsi, 75% des français-e-s considèrent qu'il existe des discriminations selon le sexe en France⁹.

Il s'agit d'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

LES DISCRIMINATIONS DIRECTES

La discrimination est directe lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée. Ces discriminations peuvent être volontaires ou non-intentionnelles lorsqu'elles reposent sur des préjugés inconscients.

LES DISCRIMINATIONS INDIRECTES

La discrimination peut être indirecte lorsque des mesures apparemment neutres défavorisent, de fait, de façon importante, une catégorie de personnes. Il existe près de 25 critères de discriminations dont : l'apparence physique, le sexe, l'origine, la grossesse, le handicap, la situation de famille...

La différence entre conflit et violence

Il est indispensable de savoir différencier les conflits et les situations de violence afin de déterminer ce qui est acceptable ou ne l'est pas dans une relation, qu'elle se situe au travail, ou au sein du foyer.

Les violences diffèrent des disputes ou conflits. Ces derniers éléments représentent un échange de point de vue dans un rapport d'égalité, sans forme de domination ou d'emprise de l'un des protagonistes sur l'autre. Lorsque qu'une forme de domination apparaît, la relation conflictuelle bascule dans une relation violente et toxique.

Les violences apparaissent lorsqu'un rapport de domination est présent dans la relation. Il y a une prise de pouvoir de l'agresseur-euse sur la victime. Au travers de ses propos et actes, l'agresseur-euse cherche à assoir un contrôle sur son.s.a partenaire. Les violences représentent des actes d'une extrême véhémence avec agressivité, brutalité et parfois usage de la force. Ces violences peuvent être de diverses formes, physiques comme psychologiques, mais surtout, conduisent à créer un climat d'insécurité et de peur.

Afin de créer ce climat de domination, certains éléments de violences sont parfois utilisés, comme la contrainte ou encore la menace.

Le consentement, la contrainte et la menace

Lorsque nous pensons au terme consentement, celui-ci est très fréquemment associé aux actes sexuels et aux actes de viols. Toutefois, le consentement est bien plus large que cela, et est impliqué dans des actes autres que sexuels.

En effet, le consentement se définit comme « l'action de donner son accord à une action, à un projet ; acquiescement, approbation, assentiment⁹ »

Une définition plus spécifique existe également quant au consentement au cours d'actes sexuels :

« Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires. Le consentement peut être verbal ou non verbal. Le silence ne vaut pas consentement. Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement. Le consentement doit être donné par la personne elle-même. Il n'y a pas de consentement si :

1. Il est donné par un tiers ;
2. la personne n'a pas la capacité de consentir (par exemple si la personne est sous l'emprise de drogues, ivre ou bien endormie ou somnolente)
3. si la personne a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale. Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre. Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre. **Le consentement peut être retiré à tout moment⁹ »**

Sans consentement, on bascule dans la contrainte. Elle consiste à forcer quelqu'un à agir contre sa volonté à travers une pression morale ou physique, voire parfois une violence exercée sur la victime. La contrainte découle de la position d'autorité qu'exerce l'auteur sur la victime.

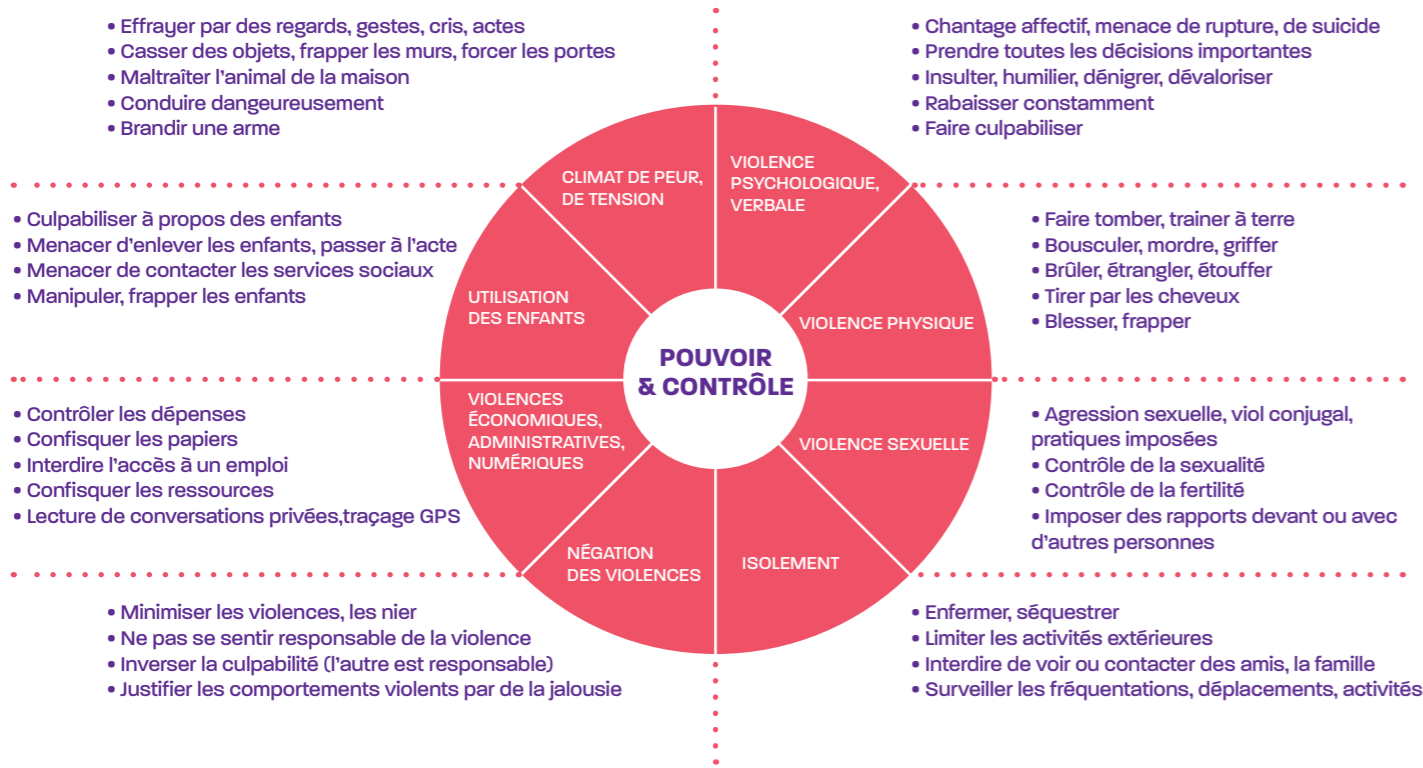
Afin de contraindre quelqu'un, l'agresseur utilise, parfois, la stratégie de la menace et de l'intimidation. La menace représente le fait d'exprimer à une personne le projet de lui nuire dans le but de lui faire peur, cherchant ainsi à l'intimider par la crainte. L'intimidation, quant à elle, est plus nuancée et représente tout comportement, parole, acte ou geste délibéré, ou non, à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser ou opprimer.



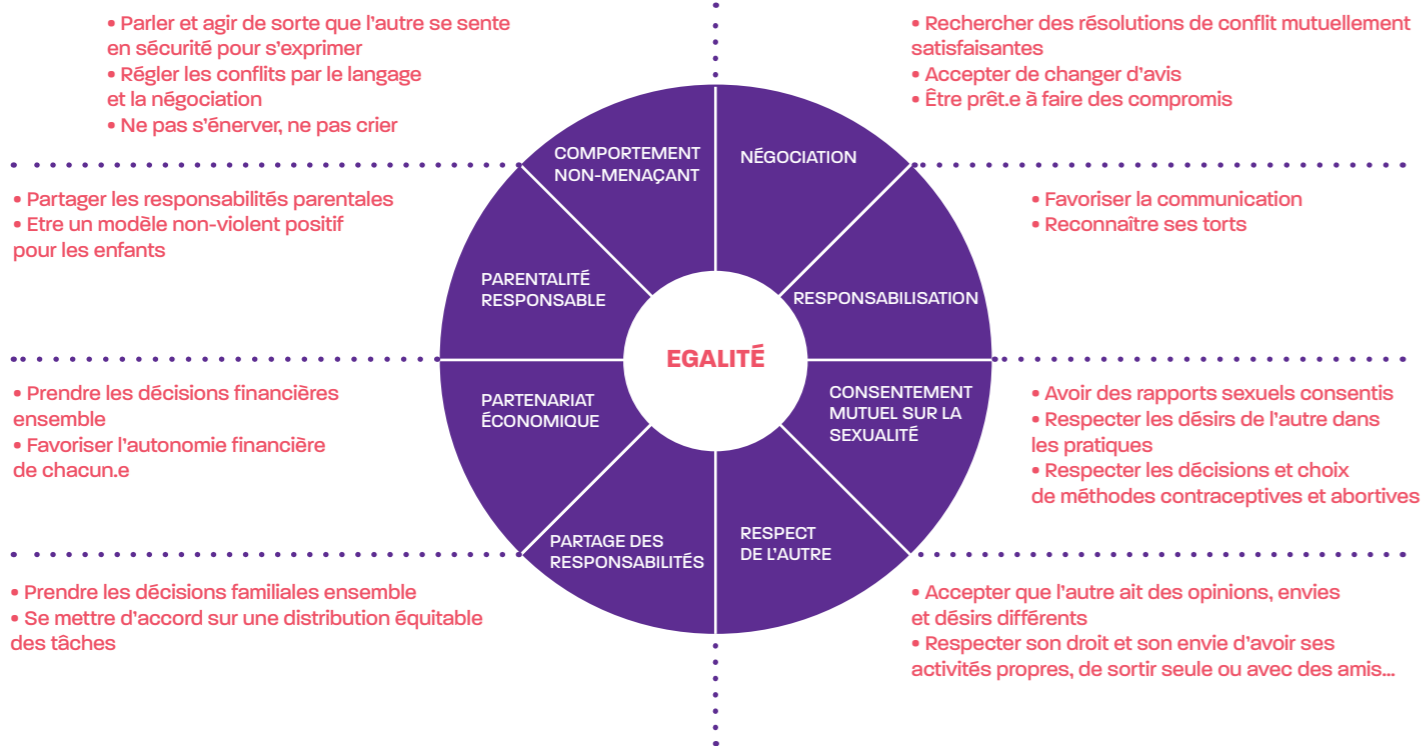
4. SYMPTOMES DES VIOLENCES

Les violences peuvent s’immiscer dans divers domaines de notre quotidien et ont diverses natures.

LES SIGNES DE VIOLENCE DANS LE COUPLE¹¹



UNE RELATION SAINTE FONDÉE SUR L’ÉGALITÉ



Savoir identifier les stratégies des agresseur-euses

Les actes de violences ne sont pas accidentels, et sont souvent régis par des **stratégies et des mécanismes** qui se répètent, quel que soit le milieu dans lequel ils surviennent. Plusieurs stratégies peuvent être utilisées.

LES STRATÉGIES DONT PEUT FAIRE PREUVE L’AGRESSEUR-EUSE À LA MAISON :

→ **L’ISOLEMENT DE LA VICTIME** : l’agresseur-euse isole physiquement et socialement la victime. Il,elle vous oblige à couper les ponts avec votre famille ou vos amis sous prétexte qu’il ne les aime pas, refuse que vous appeliez d’autres personnes que lui, refuse que vous sortiez sans lui...

→ **LA DÉVALORISATION ET L’HUMILIATION** : il vous dit que vous êtes nulle, que vous ne savez pas faire telle tâche, que vous ne servez à rien...

→ **LA MENACE ET LA PEUR** : il vous menace de vous quitter si vous ne l’écoutez pas, il utilise vos sentiments et votre peur de le perdre si vous refusez d’avoir des rapports sexuels.

→ **L’INVERSION DE LA CULPABILITÉ** : justifie ses actions en raison de votre comportement, vous accuse de l’avoir poussé à bout, que vous méritez ce qu’il vous arrive.

→ **ASSURER SON IMPUNITÉ**, l’auteur-e de violences apparaissant comme irréprochable et insoupçonnable afin de masquer ses méfaits. C’est un-e manipulateur-ice. Il se dévoile sous son meilleur jour et tout le monde le-a voit comme parfait-e.

LES STRATÉGIES DONT PEUT FAIRE PREUVE L’AGRESSEUR-EUSE AU TRAVAIL :

→ **IL SE REND INSOUÇONNABLE** : l’agresseur/le harceleur est un manipulateur. Il se présente sous son meilleur jour auprès de ses collègues et de sa hiérarchie. Souvent le comportement du harceleur/agresseur diffère lorsqu’il est avec la victime ou avec le reste de l’équipe.

→ **IL LA DÉSTABILISE** : l’objectif de l’agresseur est de brouiller les pistes, de faire perdre ses repères à la victime quant à ce qui est permis ou non de faire. Il peut user de deux stratégies :

- des **démonstrations de force** pour terroriser, instaurer un climat insécurisant, mettre la victime dans l’incapacité de réagir, la **tétaniser** ;
- au contraire, **gagner sa confiance** en étant avenant, sympathique avec elle, en parlant de sujets non professionnels relevant de la vie privée, en lui rendant des services : proposition d’aide pour les missions à accomplir, etc.

→ **IL L’ISOLE PHYSIQUEMENT**. Il fait en sorte d’éviter la présence de témoin et de se retrouver seul avec la victime, dans des lieux clos, à l’abri des regards.

→ **IL ISOLE AUSSI LA VICTIME DU RESTE DE L’ÉQUIPE** : il monte les autres collègues contre elle. Il peut répandre des rumeurs, l’humilier en public, la dévaloriser dans son travail, nuire à sa réputation professionnelle et ou personnelle. Il peut, au contraire, lui accorder des privilèges, la favoriser, ce qui peut engendrer de la jalousie de la part des autres collègues. Tout ceci peut entraîner un phénomène de rejet des autres collègues.

→ **IL EST IMPRÉVISIBLE**. Il fait alterner des périodes d’accalmie et des périodes de pressions, menaces, chantages et/ou violences. Il « **souffle le chaud et le froid** ».

→ **IL REPORTE SYSTÉMATIQUEMENT LA RESPONSABILITÉ DE SES ACTES SUR SA VICTIME** en la culpabilisant ; par exemple : « c’est toi qui me mets dans cet état-là ». Il peut nier le caractère violent de ses actes et les présenter comme un jeu de séduction en prétendant que la victime sur-interprète, que ses propos sont des compliments, que la victime ne comprend pas ou n’a pas d’humour.

→ **SE PRÉSENTE COMME LA VICTIME** en (ré-)interprétant ou en exprimant un mal-être qui justifierait son acte.

→ **IL IMPOSE LE SILENCE** notamment en menaçant la victime de représailles sur sa vie professionnelle voire personnelle. Il peut augmenter la pression en commettant ce qui est souvent **identifié comme du harcèlement moral** : dénigrement, dévalorisation, désinformation, augmentation de la charge de travail, etc.

Ces stratégies sont souvent similaires quel que soit le milieu au sein duquel les violences interviennent. Ces actes qui peuvent paraître anodins pour certains, ne le sont pourtant pas pour d’autres, et notamment les victimes qui sont très souvent brisées et traumatisées.

Lieux des violences

LES VIOLENCES AU DOMICILE

Les violences peuvent survenir dans le foyer de la victime. Le plus fréquemment, elles sont commises par la personne qui partage sa vie : ce sont les violences conjugales, mais d'autres membres de la famille peuvent en être la source (parents et ascendants).

On peut parler de violence conjugale quand la victime et l'auteur ont une relation sentimentale. Ils peuvent être mariés, concubins ou pacsés. Les faits sont également punis, même si le couple est divorcé, séparé ou a rompu son Pacs.

Les violences peuvent être également intrafamiliales lorsque les actes violents sont dispensés par un membre de la famille autre que le ou la conjoint-e.

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans, qui au cours d'une année sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur ancien ou actuel partenaire intime, est estimé à 225 000 femmes.



9/10

femmes connaissent l'agresseur

1/10

femme est victime de violences au sein des couples. **Tous les 2 jours et demi**, une femme décide sous les coups de son partenaire ou de son ex partenaire.

93 000

femmes sont victimes de viols et/ ou de tentatives de viol sur une année

LES VIOLENCES AU TRAVAIL

La violence au travail se produit lorsqu'un.e agent.e est victime d'une attitude qui s'écarte du raisonnable par un.e collègue dans des circonstances liées au travail. La personne est alors est « attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre ou du fait direct de son travail¹³ ».



5%

des viols se produisent sur le lieu de travail¹³

25%

des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail¹⁴

9%

des femmes ont subi un rapport sexuel force ou non désiré avec quelqu'un de leur milieu professionnel¹⁵

5. CONSÉQUENCES CHEZ LA VICTIME



Chez la victime apparaissent progressivement des sentiments de honte, culpabilité, dévalorisation, perte de confiance et d'estime de soi. C'est aussi la peur des représailles, de ne pas être cru-e-s, d'être licencié-e-s, l'angoisse des obstacles liés aux procédures qui amènent les victimes à rester dans le silence.

Il est fréquent qu'une femme qui a subi des violences paraisse confuse et ambivalente ; c'est le résultat de l'emprise et des psycho-traumatismes accumulés. Le processus de libération est long et se fait par étapes.

Il est important que vous sachiez : que vous n'êtes pas responsable ou coupable de ces actes, malgré ce qu'il veut vous laisser croire !

Nous vous croyons ! Nous savons que vous dites la vérité !

Vous n'êtes pas seule et vous avez bien fait de nous en parler, car vous n'êtes pas isolée !

On va vous aider !

Vous n'avez pas mal agi, mais lui oui ! Il est l'unique coupable !

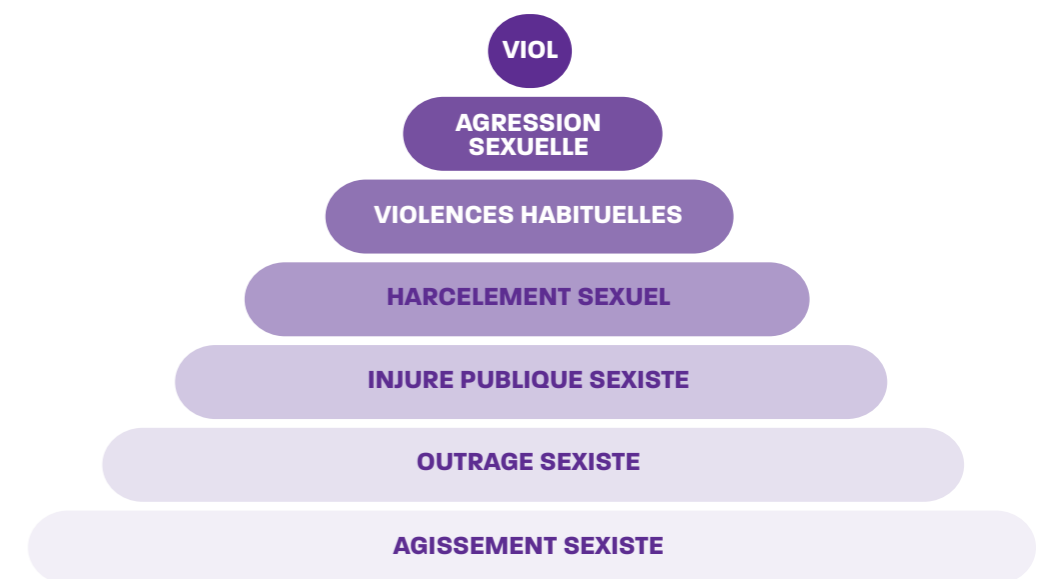
Ces violences sont condamnables par la loi...

6. DEFINITIONS JURIDIQUES ET CADRES DES ACTES DE VIOLENCE SEXUELS OU SEXISTES



Les violences sexistes et sexuelles, peu importe le lieu où elles se passent, sont définies juridiquement et elles forment un « continuum des violences ». L'utilisation du terme « continuum » permet de décrire l'étendue et la variété de la violence.

Alors disons stop à toutes les violences : de celles qui vous semblent « minimales » aux plus « fortes » ! Elles sont tout autant des violences.



TYPE DE VIOLENCES	EXEMPLE DE SITUATION	QUALIFICATION	TEXTE DE LOI	SANCTION
Agissements sexistes	Un collègue fait une blague sur l'incompétence professionnelle des femmes. Un supérieur hiérarchique reproche à un agent sa tenue jugée pas assez féminine pour une réunion. Un agent subit des moqueries de façon répétée lorsqu'il prend son mercredi pour s'occuper de ses enfants.	Il s'agit d'actes uniques ou répétés, liés au sexe d'une personne, qui participent à créer un environnement humiliant ou offensant au travail pour la victime.	« <i>Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</i> » (L131-3 Code général de la fonction publique)	La personne qui a commis les faits encourt une sanction disciplinaire. L'agissement sexiste n'est pas pénalement sanctionné.
Outrage sexiste	Une agente est sifflée parce qu'elle est en jupe. Des collègues miment un rapport sexuel pour rigoler pendant la pause, malgré une gêne exprimée par un autre collègue.	Il s'agit d'un acte unique à connotation sexuelle et/ou sexiste (différence avec le harcèlement sexuel). Il crée une situation offensante, dégradante et humiliante à l'égard de la victime.	L'outrage sexiste est le fait « <i>d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.</i> », hors les cas de violence, d'exhibition, de harcèlement sexuel ou moral. (Art. 621-1 du Code Pénal)	Une amende prévue pour les contraventions de 4 ^e classe (jusqu'à 750 €) ou de 5 ^e classe (jusqu'à 1 500 €) en cas de circonstances aggravantes ou de récidive.
Injure publique à caractère sexiste	Un encadrant.e envoie un mail à toute son équipe où il écrit dessus : « grosse réunion demain : Marie maquillez-vous bien, on aura besoin de vos charmes ».	L'injure publique est une invective, une expression outrageante ou méprisante pouvant être entendue ou lue par un public inconnu et imprévisible, c'est-à-dire par un nombre indéterminé de personnes. Peu importe qu'elle ait été prononcée à l'encontre d'une personne désignée ou d'un groupe de personnes (insulte sexiste à l'encontre d'une ou plusieurs femmes).	« <i>Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée, adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou offenser.</i> » (Art. 33 – Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse)	La peine encourue est de 1 an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.
Harcèlement sexuel	Un collègue envoie à une agente des SMS à caractère sexuel malgré son refus, sa gêne ou l'absence de réponse. Des collègues miment régulièrement un rapport sexuel pour rigoler, ou racontent à leurs collègues les détails de leur vie sexuelle malgré leur gêne. Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion à une agente tant qu'elle n'a pas une relation sexuelle avec lui.	Il s'agit d'actes répétés à connotation sexuelle. Ils créent une atteinte à la vie privée de la personne, à sa dignité et sont offensants et humiliants. Il s'agit d'un acte unique. La proposition exerce une pression grave sur l'agente pour un acte sexuel.	« <i>Le harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.</i> » (Art. 222-33 du Code Pénal) « <i>Assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.</i> » (Art. 222-33 du Code Pénal)	La peine encourue : • 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. • 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse, par exemple due à sa situation économique).
Agression sexuelle	Lors d'un trajet en voiture pour une réunion, un collègue a mis une main sur les cuisses d'une autre collègue.	Il s'agit d'un acte unique. Il s'agit d'attouchements sur une des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les seins, les cuisses, la bouche, les fesses et le sexe) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.	« <i>Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.</i> » (Art. 222-22 du Code Pénal)	La peine encourue : • 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. • 7 à 10 ans en cas de circonstances aggravantes.
Viol	Une agente a subi un acte de pénétration sexuelle sur son lieu de travail.	Un acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit (parties génitales, bouche, avec doigts, etc.) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.	« <i>Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par la violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.</i> » (Article 222-23 du Code pénal)	L'auteur d'un viol risque en principe 15 ans de prison, mais de nombreuses circonstances aggravantes sont prévues. La peine maximale est de 20 ans pour les situations de circonstances aggravantes.

7. COMMENT REAGIR ?



Lorsque vous êtes amené-e-s à faire face à la violence, réagir semble parfois difficile. Mais ces actes ne peuvent pas et ne doivent pas être normalisés et rester sans conséquences.

LES PHRASES À ÉCARTER DE VOTRE ESPRIT :

J'ai peur



Mais je l'aime



Mais personne ne va me croire



Ça n'arrive pas souvent quand même



Il n'est pas responsable, il était alcoolisé



Les femmes battues, ça ne me concerne pas, ni même mon milieu social



*Au fond, il fait cela parce qu'il apprécie mes compétences
Même s'il a été maladroit en parlant de ma poitrine, c'était un compliment*

Je ne suis pas victime puisque je ne reçois pas de coups



Je ne sais pas où aller, j'ai peur de ne pas m'en sortir



J'ai peur de parler à mes collègues ou ma hiérarchie de ce qui m'arrive



Et puis c'est un bon père, il ne s'en prend pas aux enfants



C'est de ma faute, le repas n'était pas prêt, je suis mal organisée



C'était une petite blague pour faire rire les collègues

Rapprochez-vous d'un proche, d'un-e collègue, de votre médecin: de quelqu'un qui pourra vous aider et vous accompagner.

Le premier pas est celui de parler !



Je suis victime de violence sur mon lieu de travail

LA PROTECTION FONCTIONNELLE ET LE DROIT DE RETRAIT

Cette disposition est prévue par le statut général des fonctionnaires aux articles L.134-1 à L.134-8 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).

Définition (Article L. 134-5 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)) : « L'employeur est tenu de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Il est tenu de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

Les agent-e-s bénéficient d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

NOUVEAUTÉ LE DISPOSITIF INTERNE DE SIGNALEMENT

La collectivité s'est dotée d'un dispositif d'écoute et de signalement d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes au travail.

Victime ou témoin, le service prévention est présent pour recueillir votre signalement et vous aider dans vos démarches.

La collectivité s'engage :

- Traiter rapidement votre signalement
- Respecter la confidentialité pour vous protéger
- Orienter vers les professionnel.le.s compétent.e.s

Pour plus de détails, consultez le guide sur le dispositif de signalement sur l'intranet dans la rubrique « Espace RH, prévention, sécurité, santé ».



**VOUS POUVEZ CONTACTER
AU SEIN DU SERVICE PRÉVENTION :**

Séverine Cecconato
05 53 69 45 49
severine.cecconato@lotetgaronne.fr

Olivia Evrard
05 53 69 40 54
olivia.evrard@lotetgaronne.fr

Julie Venturini
05 53 69 44 40
julie.venturini@lotetgaronne.fr

Véronique Arrondeau
05 53 69 45 15
veronique.arrondeau@lotetgaronne.fr

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DU DISPOSITIF

signalement.violences@lotetgaronne.fr
Plateforme de signalement en ligne sur le site intranet
(rubrique prévention et santé au travail)

Référentes du dispositif (service prévention) :
Olivia EVARD - 05 53 69 40 54
Séverine CECCONATO - 05 53 69 45 49
Véronique ARRONDEAU - 05 53 69 45 15
Julie VENTURINI - 05 53 69 44 40

QUOI ?

COMMENT ?

QUI ?

RECUEILLIR

Signalement par mail / téléphone/ plateforme intranet/ courrier par la victime et/ou témoin

Service prévention

INFORMER/ORIENTER

Accompagner dans les démarches (accident service, demande de protection fonctionnelle...)

Service prévention

PROTEGER

Mesures d'accompagnement psychosocial
Mesures conservatoires : suspension, mobilité...

DRH / prévention / service juridique

INSTRUIRE

Recueillir l'ensemble des témoignages
Rédiger ou compléter l'enquête administrative

DRH / prévention

TRAITER

Protection fonctionnelle : assistance dans la procédure judiciaire...
Procédure disciplinaire / entretien - courrier d'avertissement envers l'usager.ère.

DRH / prévention / service juridique

COMMUNIQUER

Informar des suites données au signalement.
Présenter un bilan annuel des signalements (anonymisé) et des actions préventives.

Service prévention

Déposer plainte

Les agissements sexistes et violences sexuelles sont pénalement répréhensibles et peuvent constituer, selon la gravité de l'acte, une infraction, un délit ou un crime.

Comment déposer plainte ?

Les policiers ont l'obligation légale de recueillir vos déclarations même si vous n'avez pas encore de certificat médical. Un récépissé du procès-verbal doit vous être adressé.

Éléments à fournir pour déposer plainte si vous les avez :

- Les coordonnées de l'auteur des violences
 - Tous les éléments de preuve attestant des violences (mails, témoignages, sms, factures détaillées des appels, etc)
 - Le certificat médical détaillé attestant de vos blessures et lésions et le nombre de jours d'incapacité totale de travail généré.
- Si vous souhaitez signaler votre situation, vous pouvez vous rendre dans n'importe quel commissariat ou service de gendarmerie.

En France, si vous voulez déposer une plainte, la police et la gendarmerie ont **obligation de la recevoir** (Article 15-3 du Code de procédure pénale).

JE SUIS VICTIME DE VIOLENCES DANS LA SPHÈRE FAMILIALE

DISPOSITIFS PUBLICS ET NATIONAUX

EN CAS D'URGENCE

17

Urgence par téléphone

114

Urgence par SMS

15 ou 112

(urgence avec nécessité médicale)

AUTRES NUMÉROS NATIONAUX

39 19

Numéro national violences femmes info

115

Pour un hébergement et accès aux droits

Mémo de vie

Plateforme en ligne gratuite et sécurisée pour sauvegarder témoignages et documents officiels et obtenir des ressources clés notamment pour les personnes victimes de violences

A L'ÉCHELLE DÉPARTEMENTALE

Page web spécifique au département de Lot-et-Garonne

vous apportera de nombreux renseignements que vous soyez victime ou témoin ici :

<https://femmes-violence47.fr>

Planning familial

Agen — 05 53 66 27 04

Maison des femmes

Villeneuve/Lot — 05 53 40 03 62

Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

Permanence

Agen / Villeneuve-sur-Lot / Marmande / Nérac
05 40 24 62 62 ou 06 23 07 89 82

Service d'accueil et d'orientation

Agen — 09 54 65 46 75

Villeneuve/Lot — 05 53 40 08 19

Marmande — 05 53 20 81 23

Services du Département 47

(Centres médico-sociaux – Service de PMI)

Agen

Louis-Vivent — 05 53 69 40 41

Montanou — 05 53 77 09 20

Tapie — 05 53 98 62 30

Nérac — 05 53 97 44 00

Marmande — 05 53 64 65 45

Tonneins — 05 53 84 17 50

Villeneuve/Lot — 05 53 36 23 23

Fumel — 05 53 71 20 61

DISPOSITIFS ASSOCIATIFS

Chrysalides 47

Casteljaloux / Tonneins
06 48 05 31 96 ou 06 73 68 47 16

Association Alizée

09 81 02 98 44 (accompagnement psychologique)

Réseau d'entraide contre les violences conjugales

07 85 38 05 07

Conseil départemental de Lot-et-Garonne
1633, avenue du Général-Leclerc
47000 Agen



LOT-ET-GARONNE
Le Département Cœur du Sud-Ouest

