

## Avec le projet DAPHNE, l'hôpital de Roubaix devient la première « safe zone » pour ses salariés victimes de violences intra-familiales



Dans le cadre du projet Daphné, nous avons décidé de décliner une politique d'accompagnement des victimes de VIF à destination des salariés du Centre Hospitalier.

Partant du constat qu'une femme sur dix est victime de VIF au cours de sa vie, nous estimons que **250-300 femmes travaillant au Centre Hospitalier sont potentiellement concernées par les violences intra-familiales.**

Le projet DAPHNE repose donc sur les 10 piliers décrits ci-après, qui sont autant d'actions concrètes mises en place dans la volonté d'accompagner au mieux les salariés victimes :

- 1- Partager des témoignages d'agents : écrits, réalisation d'un podcast.
- 2- Communication à la communauté hospitalière : Affiches, tryptiques, intranet « Le CH de Roubaix dit NON aux VIF ».
- 3- Formation et sensibilisation des équipes : syndicats, équipes transversales, nouveaux arrivants... 300 agents formés en 2023.
- 4- Grille d'évaluation partagée entre les référents Daphné pour aider au dépistage.
- 5- Messages à tous par flyer et mails + article dans le magazine intra.
- 6- Faciliter l'orientation vers les partenaires extérieurs.
- 7- Trousseau d'urgence et logement d'urgence.
- 8- Possibilité d'accueillir en urgence les enfants.
- 9- Permettre l'accompagnement (Assistante sociale/Psychologue/Médecin) sur le temps de travail.
- 10- Ouverture du bénéfice de jours de congés du fond du temps solidaire aux professionnelles victimes de VIF.

Guillaume Couvreur, DRH indique « *La puissance du projet DAPHNE se constate notamment par les facilités permises par une mise en réseau des acteurs qui peuvent intervenir dans le traitement et l'accompagnement des situations de VIF* ». Ainsi, le fait de communiquer une liste de référents DAPHNE aux agents a un double intérêt : elle permet d'abord aux agents de trouver la « porte d'entrée » qui leur semble la plus accessible<sup>1</sup>. Ainsi chaque agent peut « choisir » parmi les référents DAPHNE celui qui l'accompagnera dans ses démarches et mobilisera les ressources idoines au traitement de la situation évoquée.

<sup>1</sup> Parmi les référents, nous pouvons retrouver des membres de la DRH, des représentants du personnel, des assistantes sociales, la psychologue du travail, les médecins du travail, des membres de l'encadrement, des psychologues

Quel est le bilan en termes de résultat, de satisfaction ?

- 300 agents ont été formés. Une attention particulière a été apportée afin de former des agents qui participent efficacement à la détection des VIF dont souffriraient les salariés, de par leurs fonctions (unité transversale comme la rééducation ou le brancardage, organisations syndicales, DRH, service de santé au travail, amicale du personnel...)
- Depuis septembre, les référents Daphné ont été sollicités à de nombreuses reprises depuis le démarrage du projet (multiplication par six du nombre de sollicitations).
- Le retour des professionnelles qui ont été accompagnées dans le cadre du dispositif est très positif.
- Une véritable culture de la détection s'est diffusée dans le respect de la confidentialité et de la bienveillance.
- En six mois (septembre 2023 – février 2024), le nombre d'agent(e)s accompagné(e)s est équivalent au nombre d'agent(e)s qui l'avaient été au cours des dix années précédentes

Apports de l'action pour les bénéficiaires :

- Faciliter la prise de conscience en aidant à la caractérisation des violences (violentomètre diffusé, cycle caractérisé, supports partagés)
- Soutien fort de l'institution qui aide à sortir du cercle vicieux de la violence et communique auprès des agents pour que celles-ci ne craignent pas les représailles dont elles pourraient pâtir
- Aides concrètes apportées (logement d'urgence, trousseau d'urgence)
- Recours au FTS mobilisé à plusieurs reprises : près de 150 jours ont été donnés au FTS dans la campagne de don 2023 – 10 jours ont été consommés pour des salariées victimes de VIF dans la même période.
- Libération de la parole car les agents perçoivent que le CH de Roubaix est une « Safe Place ».

Au-delà des nombreuses actions déjà déployées, le groupe évoluera en réseau de référents Daphné qui deviendront chacun des portes d'entrées possibles dans le protocole d'accompagnement.

\*DAPHNE : Muse qui a fui les avances insistantes du Dieu Apollon en se transformant en laurier.

## SYNTHESE

En tant qu'hospitalier, il nous est apparu que l'engagement aux côtés de nos salariées victimes de violences intra familiales devait être une évidence et une exigence.

Une évidence d'abord car cela s'inscrit dans le sens de notre engagement et de nos valeurs. Ceci est d'autant plus vrai que les hôpitaux comptent 80% de femme et que 10% des femmes en France ont été, sont ou seront victimes de violences intrafamiliales. Une exigence ensuite, car le travail est souvent le seul lieu de répit et de repos dont bénéficie la femme victime de violences, où elle est préservée de la présence de son agresseur.

Guillaume COUVREUR conclut : « **Le projet DAPHNE vise à faire de l'hôpital un véritable bouclier derrière lequel la parole est libérée et la honte change de camp. En tant qu'employeur nous le disons, l'assumons et le faisons** ».

---

### CONTACT PRESSE :

Marine BISCH, chargée de communication  
03.20.99.31.24 | [marine.bisch@ch-roubaix.fr](mailto:marine.bisch@ch-roubaix.fr)  
03.20.99.31.20 | [secr-communication@ch-roubaix.fr](mailto:secr-communication@ch-roubaix.fr)

[www.ch-roubaix.fr](http://www.ch-roubaix.fr)

