

FICHE PRATIQUE

VIOLENCES DOMESTIQUES, QUE PEUT FAIRE L'ENTREPRISE ?

Dans la continuité de ses travaux sur **la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise**, le Mouvement des entreprises de France souhaite accompagner les entreprises de façon pratique sur les démarches à mettre en œuvre pour informer, sensibiliser les salariés mais aussi orienter les victimes de violences domestiques.

VIOLENCES DOMESTIQUES : DE QUOI PARLE-T-ON ?¹

Les violences domestiques peuvent correspondre à des violences :

- psychologiques (harcèlement moral, insultes, menaces) ;
- physiques (coups et blessures) ;
- sexuelles (viol, attouchements : il peut y avoir viol même en cas de mariage ou de Pacs) ;
- ou économiques (privation de ressources financières et maintien dans la dépendance).

Il y a violence domestique quand la victime et l'auteur sont ou ont été dans une relation sentimentale. Ils peuvent être partenaires ou ex-partenaires.

Important : les employeurs doivent agir pour la sécurité, la santé et le bien-être de leurs salariés. Ces violences ne relèvent pas de la relation de travail mais peuvent avoir un impact sur celle-ci (absentéisme, productivité, démission, stress etc.) ; ainsi les employeurs comme les collègues de la victime peuvent jouer un rôle et ne doivent pas rester passifs face à ces situations. Accompagner les victimes de violences domestiques est un devoir moral et civique.

QUE PUIS-JE FAIRE EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont inacceptables. En tant que représentant du monde de l'entreprise, il est essentiel de se saisir de ce sujet et de le traiter avec détermination afin de promouvoir un environnement sans violence et sans harcèlement pour tous les travailleurs.

Le Mouvement des entreprises de France encourage vivement les entreprises à lancer des démarches pratiques pour informer et sensibiliser les salariés mais aussi orienter les victimes de violences domestiques vers des associations expertes dans ce domaine.

Les victimes de violences domestiques doivent pouvoir se sentir en sécurité et écoutées sur leur lieu de travail. Comme pour le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise, il est recommandé que le sujet soit porté par la direction de l'entreprise : s'engager au plus haut niveau de l'entreprise, quel que soit le sujet, permet de créer un climat de confiance qui est indispensable pour libérer la parole.

1. Source : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12544

Important : Les rôles des associations et des entreprises doivent être distincts. Les entreprises s'accordent sur la nécessité d'informer, de sensibiliser et d'orienter les victimes. Cependant, la prise en charge et l'accompagnement juridique et / ou psychologique revient aux associations et institutions concernées.

Sensibiliser et former l'ensemble des salariés

Ce sujet demande de la compétence et de la nuance, il est donc important de sensibiliser et de former l'ensemble des salariés afin qu'ils puissent être des relais dans l'entreprise des solutions qui existent pour aider les victimes. Chacun peut être confronté ou témoin de ces violences, il est donc essentiel de savoir réagir et de ne pas en faire un sujet tabou pour l'entreprise.

Cette sensibilisation peut prendre différentes formes dont vous trouverez ci-dessous quelques exemples non-exhaustifs :

- communiquer des informations sur les numéros à contacter en cas d'urgences via l'intranet de l'entreprise, le panneau d'affichage, dans les toilettes, dans le dossier d'accueil des nouveaux arrivants etc. ;

En cas d'urgence et de danger immédiat :

- appeler le **17**
- utiliser le **114** par SMS

Pour un conseil, une orientation ou signaler un fait de violences :

- appeler le **39 19** : numéro gratuit et anonyme à destination des victimes de violences sexistes et sexuelles, de leur entourage et des professionnels concernés, fonctionnant du lundi au vendredi de 9h à 22h, ainsi que les samedis, dimanches et jours fériés de 9h à 18h ;
- signaler votre situation sur Internet via la plateforme dédiée fonctionnant tous les jours sans exception, 24h/24 avec un tchat non traçable : arretonslesviolences.gouv.fr/ ;
- utiliser le tchat gratuit : www.commentonsaime.fr ;
- télécharger l'application « **APP-ELLES** » : www.app-elles.fr/ ;
- si vous êtes une femme en situation de handicap et victime de violences, appelez le **01 40 47 06 06** (permanences le lundi de 10h à 13h et de 14h30 à 17h30 ; le jeudi de 10h à 13h).

- se servir d'**outils déjà existants** pour sensibiliser et informer ses collaborateurs tel que le **violentomètre** de la Mairie de Paris ou le **kit de sensibilisation** du réseau CEASE² dont le Mouvement des entreprises de France est signataire en tant qu'employeur ;
- prendre contact avec des **associations spécialisées** dans les violences domestiques pour venir parler devant l'ensemble des collaborateurs. Vous trouverez en ligne, directement sur le **site du ministère**, une liste d'associations recensées par départements ;
- être le relais des **campagnes nationales** ;
- se servir de la **journée du 25 novembre**, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, pour faire une forte communication sur ce sujet auprès de l'ensemble de ses collaborateurs ;
- pour les entreprises ayant déjà des **actions de sensibilisations et de formations** sur les sujets de harcèlement sexuel en entreprise, d'égalité professionnelle ou de qualité de vie au travail, ajouter un point sur les violences domestiques ;
- pour les entreprises possédant des **cellules d'écoute**, préciser à l'ensemble des collaborateurs qu'elles peuvent être utilisées dans les cas de violences domestiques ;
- en plus des RH, les référents sexismes et harcèlement sexuel en entreprise, s'ils en sont d'accord, peuvent être identifiés comme des points de contacts sur les sujets de violences domestiques.

2. Réseau européen d'entreprises engagées contre les violences faites aux femmes

Mettre en place un dispositif interne clair d'accompagnement des victimes

Afin d'aider au mieux l'ensemble des collaborateurs à accompagner et orienter des victimes, il est important de mettre en place un dispositif interne clair. Dans ce dispositif interne doivent être présent, *a minima*, les numéros et service à contacter en cas d'urgence.

Ce dispositif peut être formalisé via l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Exemples :

- en janvier 2021, **Kering** s'est doté d'une **politique mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes**. Elle propose un accompagnement aux collaboratrices et collaborateurs du Groupe ou de ses Maisons, partout dans le monde, qui seraient victimes de violences conjugales et qui feraient le choix de parler de leur situation. Le groupe propose notamment un congé spécifique, une adaptation de leurs conditions de travail, une orientation vers des associations spécialisées ou encore l'accès à une aide financière adaptée. Cette Politique vise également à former les managers pour qu'ils puissent accompagner les personnes qui choisissent de partager leur expérience. Le groupe s'appuie sur des responsables RH formés sur ces sujets qui ont à leur disposition des outils et contacts clés pour faciliter la mise en pratique de la Politique. En parallèle, des formations de sensibilisation aux violences conjugales sont dispensées par des associations spécialisées partenaires en France, en Italie, aux États-Unis, au Royaume-Uni, et en Chine. Pour poursuivre son action, Kering participe activement au **Forum Génération Égalité** (rassemblement mondial pour l'égalité entre les femmes et les hommes organisé par ONU Femmes) en tant que leader du secteur privé pour la coalition d'action contre les violences basées sur le genre ;
- en 2020, dès la mise en place du confinement en 2020, face à la recrudescence des cas de violences conjugales, **BNP Paribas** – également membre du réseau *OneInThreeWomen* – s'est mobilisé pour renforcer ses actions :
 - > en interne, dès mars 2020, une opération importante de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs France a été déployée sur l'intranet. L'accès à la plateforme d'écoute et de soutien, « **Stimulus Care** », a été élargi à tous les collaborateurs du Groupe en France,
 - > en externe, une **campagne médiatique « Les violences ne sont pas privées de sortie »** – aux côtés des autres membres du réseau *OneInThreeWomen* – a été lancée pour appeler aux dons et promouvoir le 3919. Elle a été relayée par 140 spots radios et affichée dans le métro parisien. 200 000 € ont également été versés à plusieurs associations qui prennent en charge les victimes de violences conjugales ;
- en 2018, le Groupe **l'Oréal** a été la première entreprise française à rejoindre le réseau « **Une femme sur trois** » (*OneWomenInThree*), programme inter-entreprises pour lutter contre les violences faites aux femmes en Europe. Grâce à ce réseau, six entreprises ont participé à une recherche novatrice visant à comprendre les expériences des employés en matière de violence domestique, à mesurer ses répercussions sur les entreprises et à évaluer la sensibilisation des employés aux ressources disponibles pour aider les victimes et leur utilisation. Réalisée auprès de 6 grandes entreprises, l'étude a notamment mis en lumière le fait que 16 % des répondantes et 4 % des répondants ont déjà été victimes de violences conjugales. 55 % de ces personnes ont constaté un impact direct de ces violences sur leur travail. En France, le Groupe a lancé aux côtés de EY et Accor l'initiative **#StOpE** de lutte contre le sexisme dit Ordinaire dans l'entreprise « *Stop Ordinary Sexism in Enterprises* » - qui vise à sensibiliser au sexisme au quotidien, à prévenir ces actes et à encourager leur dénonciation lorsqu'ils se produisent. Les entreprises qui adhèrent à #StOpE s'engagent à respecter 8 engagements en la matière, parmi lesquels : mettre en place une politique de tolérance 0 à l'égard du sexisme quotidien ; assurer une formation ciblée de lutte contre le sexisme ; mettre au point des indicateurs pour suivre les progrès. Grâce à #StOpE, une série d'exemples de bonnes pratiques visant à mettre fin au sexisme quotidien ont été répertoriés. Des outils pédagogiques, dont des guides sur le sexisme au quotidien et une formation en ligne obligatoire ont également été mis au point.