



LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : QUELLE PLACE POUR L'ENTREPRISE ?

Les violences faites aux femmes, qu'elles se produisent dans la sphère privée ou au travail, constituent un fléau social avec des répercussions profondes sur les victimes. Dans ce contexte, les entreprises sont appelées à jouer un rôle crucial non seulement dans la prévention et la gestion des violences sur le lieu de travail, mais également dans la prise en charge des employées victimes de violences dans leur vie privée.

Des études montrent que les répercussions des violences domestiques s'étendent jusqu'au lieu de travail, affectant la productivité, la santé mentale et la sécurité des employées. Inversement, les violences sexistes et sexuelles au travail ont des conséquences bien au-delà de l'univers professionnel. Ainsi, parmi les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, **26 % ont rencontré des problèmes de santé, 21 % des difficultés professionnelles, 19 % des difficultés économiques**¹. De manière obligatoire ou volontaire, les entreprises jouent un rôle de plus en plus important dans la prévention des violences et dans l'accompagnement des victimes.

¹ Chiffres-clés - Édition 2021 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes

• NOS RENDEZ-VOUS •

WEBINAIRE : « Violences faites à l'encontre des femmes au travail » avec Magalie LOCJET ZAJAC, psychologue du travail
> Jeudi 28 mars 2024 à 12h00

CAFÉ PRÉVENTION : échangez en visio avec notre responsable prévention sur des thématiques libres de votre choix
> Lundi 25 mars à 12h30
> Mercredi 10 et lundi 22 avril à 12h30

Inscription en cliquant sur les liens hypertextes présents sur les dates ou sur www.collecteam.fr



> ENTRETIEN AVEC

Audrey RICHARD
présidente de l'ANDRH - p.2

Magalie LOCHET ZAJAC
psychologue du travail - p.3

LE CADRE LÉGAL

En France, la **législation impose aux employeurs de prévenir les actes de harcèlement et de violence au travail**. Le Code du travail (articles L1152-1 à L1153-6 pour le harcèlement moral et sexuel) précise que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ainsi, les entreprises **doivent élaborer et mettre en œuvre des politiques claires contre les violences faites aux femmes**, notamment :

- > **La formation des salariés et des managers** sur le respect de la dignité des femmes au travail et la sensibilisation aux différentes formes de violences.
- > **La création de procédures internes pour signaler les cas de violence**, garantissant l'anonymat et la protection des victimes.
- > **L'instauration de sanctions disciplinaires** contre les auteurs de violences.

Les entreprises défaillantes dans la mise en œuvre de ces mesures peuvent être tenues pour responsables et faire face à des sanctions pénales. Les victimes peuvent également réclamer des dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi.

VERS UNE PLUS GRANDE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES CONJUGALES

Des initiatives législatives récentes commencent à aborder la question de la prise en charge des victimes de violences domestiques. **Certaines entreprises françaises ont déjà pris des initiatives en intégrant la prise en charge des violences domestiques dans leurs accords portant sur l'égalité professionnelle.**

Par exemple, le groupe PSA a été pionnier en signant un protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales dès 2009, s'engageant à relayer les campagnes nationales, sensibiliser et former ses services RH, sociaux et médicaux, et à soutenir les victimes. D'autres entreprises, telles que Orange SA et Michelin, ont également inclus des mesures spécifiques dans leurs politiques RH pour accompagner leurs salariés victimes de violence conjugale. Ces mesures peuvent comprendre des aménagements d'horaires, des conseils juridiques ou l'aide à la recherche d'un nouveau logement. La Poste s'est distinguée en accordant trois jours d'autorisation spéciale d'absence pour permettre aux victimes de réaliser les démarches administratives nécessaires.



> REPLAY

« **Replay Webinaire - DUERP : où en êtes vous ?** »

Florence Monteille, avocate au cabinet Isséo Avocats

Cliquez sur le lien hypertexte pour visionner la vidéo



> 3 QUESTIONS À



Audrey RICHARD

présidente de l'ANDRH

Dans une société où les violences faites aux femmes demeurent un défi majeur, les entreprises se positionnent de plus en plus comme des acteurs clés dans la lutte

contre ce fléau. Afin d'encourager et de faciliter cette dynamique, ONU Femmes France avec le soutien de l'Association Nationale des DRH (ANDRH) a élaboré le guide : « Violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et les managers ? » Mise en perspective avec Audrey Richard, présidente de l'ANDRH.

Comment le guide a-t-il vu le jour ?

Ce guide est né du constat que, selon nous, les entreprises ne s'impliquaient pas suffisamment dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Or, l'ANDRH estime qu'il peut revenir aux entreprises d'aider les femmes en difficultés. Nous voulions donc prendre position et, dans un second temps, donner des clés concrètes pour agir. C'est ainsi que nous nous sommes rapprochés de l'association ONU Femmes France et que ce guide a vu le jour. Il contient des chiffres, des contacts et des conseils pratiques pour les managers et les RH afin de pouvoir prévenir les violences, de repérer et d'orienter les victimes.

Il était important pour vous de couvrir la prise en charge des violences domestiques ?

Absolument ! Car toute la question est là : l'entreprise doit-elle intervenir quand les violences relèvent de la sphère privée ? À l'ANDRH, nous en sommes convaincus. C'est une question morale, civique, mais aussi de performance économique. Or, aujourd'hui, ce ne sont pas encore des pratiques répandues. C'est pour cela que les témoignages d'entreprise ont beaucoup de valeur. Cela permet d'informer, de partager, d'inspirer... D'ailleurs, l'un des Grands Prix de l'ANDRH a été attribué cette année à Coopérative U Enseigne pour le dispositif mis en place pour accompagner les salariées victimes de violences conjugales.

Dans quelle mesure les managers et les DRH ont-ils un rôle particulier à jouer ?

L'entreprise est responsable de la santé physique et mentale des salariés, c'est pourquoi il est indispensable de détecter et de protéger les victimes. Comme ils sont au contact quotidien des équipes, les managers ont un rôle primordial à assumer. Et ils ne pourront le faire que s'ils sont formés. D'où l'importance aussi de former les RH, qui mettent aussi en place des actions de prévention... Car l'idéal, ce serait de ne plus avoir à prendre en charge les victimes, d'arriver à empêcher les violences à la source grâce à une prise de conscience collective !



> LE MOT DU PRO



Magalie LOCHET ZAJAC

Psychologue du travail

Quelles sont les formes de violences faites à l'encontre des femmes ?

Les violences à l'encontre des femmes sont multiples et touchent tous les âges et catégories sociales. Évoquons d'abord la violence verbale (humiliations, insultes, menaces...). Cela accompagne souvent la violence physique, mettant en danger l'intégrité physique de la victime (de la simple bousculade à l'homicide). C'est la plus évoquée dans les médias. La violence psychologique sert surtout à isoler, avoir de l'emprise, à fragiliser. Cela peut cacher des violences sexuelles : harcèlement sexuel, viol conjugal... La cinquième forme de violence est moins médiatisée, c'est la violence économique : privation des ressources, interdiction de travailler, le contrôle méticuleux des dépenses...

Est-ce qu'il existe une sorte de « mécanique » de la violence ?

Oui, il existe un cycle qui peut se répéter. La 1^{re} phase est une escalade vers un climat de tension. L'auteur exerce des pressions psychologiques. La 2^e phase est celle de la crise, souvent courte mais dévastatrice. Dans la 3^e phase, l'agresseur justifie ses actes en déplaçant la responsabilité sur sa victime : c'est elle qui a tout déclenché, et la victime trouve des excuses à son agresseur qui se présente lui-même comme victime. Cela se termine par la « lune de miel » : il promet que cela n'arrivera plus, et il a besoin d'aide pour cela. La victime lui donne une seconde chance, ils se réconcilient, l'espoir renaît, et le cycle recommence...

Est-ce qu'on peut observer des situations similaires dans le cadre professionnel ?

Oui, et je pense à une jeune cadre que je vais appeler Marie, et qui a subi plusieurs formes de ces violences, avec le cycle de la violence en filigrane. Elle est dans un grand groupe, recrutée sur un poste à fortes responsabilités, mais sa responsable n'a pas le temps pour la former au poste. Marie tâtonne, alerte sa responsable qui fuit les questions. Marie se tourne vers ses homologues pour être aidée. Ses journées s'allongent, elle démarre à 7h et sort du bureau à 20h. Marie demande à nouveau de l'aide, et obtient pour réponse « *c'est de ta responsabilité, on ne peut pas embaucher davantage* ». Elle s'investit alors encore plus, et elle se voit élue salariée du mois pour son engagement, ce qui l'encourage à continuer...

Mais toujours submergée, elle alerte à nouveau sa hiérarchie qui lui répond « *on voulait un homme sur ce poste, sois heureuse de l'avoir et ne te plains pas* ». Relevant toujours le défi, elle obtient une prime très généreuse le mois suivant, ce qui la contraint moralement à continuer d'honorer, à la même intensité, la mission qui lui est confiée. Mais son état de santé se dégrade, et elle s'épuise. Aujourd'hui, Marie est en arrêt depuis 6 mois. Démotivée, elle persiste à penser qu'elle a échoué, qu'elle n'a pas été à la hauteur de la mission, que c'est de sa faute.

Bien qu'elle ait subi différentes formes de violence dont une violence institutionnelle, plus un agissement sexiste, elle continue de ressentir de la culpabilité, d'autant que la valorisation obtenue (élue salariée du mois, prime, et sexisme) a entretenu ce cycle, sur fond de conflit de loyauté.



Entretien recueilli
par Sébastien VAUMORON,
responsable prévention
chez Collecteam

• ZOOM SUR •

LES SIGNES QUI PEUVENT PERMETTRE DE REPÉRER UNE VICTIME DE VIOLENCES² :

- > **Des changements d'humeur, de caractère, de personnalité ou d'apparence physique**
- > **L'expression d'un sentiment de peur chronique**
- > **La réception de messages de harcèlement de son partenaire**
- > **Peu ou pas d'accès à la prise de décision et à ses libertés individuelles**
- > **Ne plus répondre à ses besoins mentaux, émotionnels, physiques et spirituels**

² Source : *Violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et les managers ?* - Guide produit par ONU Femmes France avec le soutien de l'ANDRH.

COMMENT ACCUEILLIR UNE PERSONNE VICTIME DE VIOLENCES ?

QUELQUES PRÉCONISATIONS



CRÉER UN CADRE SÉCURISANT

- > Créer un **climat de confiance**, d'écoute et de sécurité pour libérer la parole.
- > S'assurer de **bonnes conditions matérielles** de l'entretien (local permettant la confidentialité, bouteille d'eau, mouchoirs...).
- > Parler d'un **ton calme et rassurant**, ne pas avoir de gestes brutaux.
- > Écouter et **soutenir la parole** de la victime, par des gestes et des propos adaptés (hochement de la tête, regards...).
- > **Écarter tout préjugé ou présumé** sur la situation et sur la victime.



MESSAGES À TRANSMETTRE

- > **Déculpabiliser** la victime en lui signifiant qu'aucune attitude de sa part ne justifie une agression.
- > **Souligner l'acte de courage** que représente la révélation des violences.
- > **Renseigner sur les lieux de prise en charge** interne et externe (ex. : fiche avec les coordonnées, médecine du travail, assistance sociale, cellule d'écoute, associations...).
- > Rappeler que **les actes et les paroles dénoncés sont interdits et punis par la loi**, que l'organisation de travail a des obligations et informer des procédures possibles.



NE PAS FAIRE !

- > **Ne pas banaliser** ou **minimiser** les faits.
- > **Ne pas décourager** la victime à engager des démarches si elle souhaite le faire.
- > **Ne pas insister** pour qu'elle engage des actions qu'elle ne souhaite pas (procédure pénale, dépôt de plainte...).
- > Éviter les phrases culpabilisantes telles que : « **À ta place, moi, je...** » ou « **vous n'aviez qu'à...** » .
- > **Ne pas juger** la victime ou **mettre en doute sa parole**, notamment en raison de sa dénonciation tardive.
- > **Ne pas refuser l'entretien** en la réorientant directement vers une structure, un(e) autre professionnel(le) sans prendre le temps d'accueillir sa parole.

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

prevention@collecteam.fr

 collecteam

www.collecteam.fr

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064 45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817- RCS Orléans N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances (liste des Compagnies d'assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR 4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09 Service réclamation : reclamation@collecteam.fr - Crédit photo : Adobe Stock

