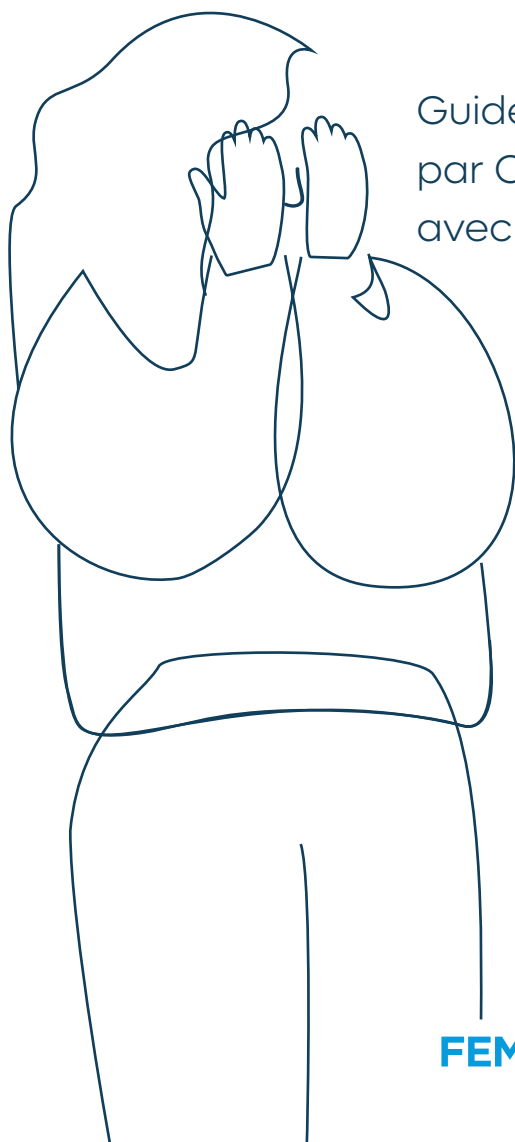


Violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et les managers ?



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



Sommaire

3 sommaire

4 éditos

04. Édito de Céline Mas,
présidente de ONU Femmes
France

05. Édito d'Audrey Richard,
présidente de l'ANDRH

6 introduction

8 de quoi parle-t-on ?

10 questions clés pour le management

protéger

11. Quelles sont les
conséquences des
violences de genre pour
mon organisation ?

12. Quelles sont mes
obligations légales
en tant qu'employeur.e ?

prévenir

13. Dois-je attendre que
des faits de violences me
soient signalés pour agir ?

16. Comment aborder
le sujet des violences avec
mes collègues ?

repérer

17. De quelles façons puis-je
repérer une victime
de violences ?

19. Quels types de violences
sont à surveiller ?

orienter

20. Comment réagir
si je suis témoin
de violences ?

21. Que faire lorsqu'un.e
collègue me signale
des faits de violences ?

24. Que faire si une collègue
victime de violences
me demande explicitement
de taire les faits ?

24. Quels sont les droits
d'une victime de
violences ?

assister

27. Quels dispositifs
puis-je mettre en place
pour assister les victimes ?

27. Que faire vis-à-vis
de l'auteur des faits ?

29. Faut-il en informer
l'équipe et les supérieur.e.s
hiérarchiques ?

éliminer

30. Comment agir
de façon stratégique ?

31 conclusion

32 glossaire

34 annexes

ONU FEMMES FRANCE



Céline Mas
Présidente, ONU Femmes France

Bonjour à toutes et à tous,

Bienvenue dans ce guide d'information inédit sur les violences conjugales et violences au travail. Ce guide est le produit d'une rencontre entre les expertises techniques et terrain de haut niveau d'ONU Femmes France et l'expérience profonde de l'ANDRH – que je tiens à remercier – sur les sujets liés aux ressources humaines et aux mutations du travail.

Il est le reflet de la façon dont nous collaborons régulièrement à ONU Femmes France et dont ONU Femmes, championne mondiale de l'égalité de genre, envisage les avancées liées à son champ d'action : grâce aux synergies entre les différents acteurs. En effet, le partage de la connaissance et des actions transformatives sont un facteur d'accélération des progrès partout dans le monde.

Les violences conjugales et au travail sont un fléau qui ne cesse de s'aggraver d'après toutes les études dont vous trouverez référence dans le guide et dont nous sous-estimons très probablement l'ampleur faute de données toujours complètes. C'est un phénomène dramatique avant tout parce qu'il constitue la violation des droits humains la plus répandue sur la planète. Ensuite parce qu'il détruit des vies humaines et de la valeur sociale. Enfin, parce

qu'il est un frein évalué à l'innovation et à la performance des organisations.

Malgré des politiques volontaristes dans certains pays et des prises de conscience, nous ne parvenons pas encore à endiguer le fléau. C'est pourquoi il est essentiel d'informer les organisations afin de mieux les accompagner à faire face à ces enjeux qui peuvent être délicats à gérer au quotidien pour des équipes. C'est l'objectif de ce guide : **vous fournir une boussole de référence pour que vous puissiez mieux traiter le sujet dans vos organisations et prodiguer aux victimes les orientations et les soutiens dont elles ont besoin dans ces épreuves.** Les organisations qui s'engagent pleinement en sortiront grandes : non seulement – et c'est indispensable – auront-elles respecté la loi mais aussi auront-elles œuvré pour un monde plus juste et plus durable pour leurs équipes et les générations futures. Dans une époque où la RSE tient une place prépondérante, c'est un acte de cohérence pour que les engagements soient tenus et améliorent vraiment la vie des femmes, et des hommes de bonne volonté à leurs côtés. Nous vous souhaitons une lecture utile pour agir et restons à votre écoute pour toute question !

ANDRH

édito

Audrey Richard
Présidente, ANDRH



Les violences faites aux femmes sont encore trop présentes dans notre société. Parmi elles, les violences conjugales demeurent une préoccupation contemporaine de violation des droits humains. La pandémie, puis les crises successives que nous avons traversées, n'ont fait qu'intensifier cette situation. Isolement et confinements successifs ont mis les femmes victimes de violences conjugales sous emprise permanente de leur partenaire violent. Tant de femmes victimes, que de potentielles salariées membres de nos organisations. Tant d'hommes violents, que de potentiels salariés membres de nos organisations.

Les violences conjugales ont été pendant trop longtemps considérées comme une affaire privée relevant de la sphère intime.

Partant de ce constat, les entreprises n'avaient aucun rôle défini dans la lutte contre ce fléau, et s'y sont tenues à l'écart. Dorénavant, le rôle de l'entreprise doit évoluer et doit inclure la prévention et le traitement de toutes ces formes de violences, en commençant par la sensibilisation de tous les collaborateurs et collaboratrices de nos organisations. Les employeurs sont tenus d'assumer leurs responsabilités en termes de santé et de sécurité de leurs salariés car, d'une manière ou d'une autre, ils sont ou seront en contact avec une salariée victime. Il en va d'une obligation légale d'apporter assistance à personne en danger, mais également d'un devoir moral et civique. En tant que DRH, je porte une attention particulière à ce sujet.

À travers ce guide, nous avons souhaité donner des pistes d'action aux managers et aux DRH pour la prévention de ces faits de violences, et la détection de potentielles salariées victimes afin de les soutenir et les assister.

Ensemble, agissons !



Le rôle de l'entreprise doit évoluer et doit inclure la prévention et le traitement de toutes ces formes de violences. »

Introduction



Comment savoir si une personne de mon équipe est victime de violences par son partenaire intime et/ou par un collègue de travail ? Comment réagir sans compromettre sa dignité, son bien-être et sa sécurité, en particulier dans les relations professionnelles ? À quelles obligations légales dois-je répondre concernant sa prise en charge ? »

1. Organisation Mondiale de la Santé (OMS), *Estimations 2018 de la prévalence des violences à l'encontre des femmes*, p. 33, 9 mars 2021.

2. Source primaire : Étude Ifop pour la Fondation Jean Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 11 au 15 avril 2019 auprès d'un échantillon de 5 026 femmes, représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus résidant en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni. Source secondaire : ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, *Chiffres-clés 2021 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, p. 71, 24 janvier 2022.

3. Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, *Chiffres clés 2021 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, p. 72, 24 janvier 2022.

4. Elisabeth Brown, Dominique Fougeyrollas-Schwebel, et Maryse Jaspard. *Les paroxysmes de la conciliation. Violence au travail et violence du conjoint, Travail, genre et sociétés*, vol. 8, n° 2, pp. 149-165, 2002.

Autant de questions incontournables dans une société où les violences de genre sont présentes dans l'ensemble des espaces privés, en particulier domicile ou travail, et des espaces publics, comme la rue ou les transports en commun. Partout, les femmes et les filles sont affectées de manière disproportionnée : **1 femme sur 3 dans le monde est victime de violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie**, la plupart du temps par un partenaire intime¹. Au travail, 1 femme sur 2 en France a déjà été confrontée à des violences sexistes et sexuelles au cours de sa vie professionnelle², le plus souvent par un collègue ou un usager tel qu'un client ou un fournisseur³. Par ailleurs, les femmes victimes de violences conjugales sont deux fois plus exposées aux violences au travail⁴.

Face à leur forte prévalence, prévenir et éliminer les violences relève de la responsabilité collective, y compris de celle des dirigeant.e.s et manag.euse.rs dans les organisations de travail. C'est une violation des droits humains courante qui touche tous les secteurs, métiers et niveaux de responsabilité avec des conséquences dramatiques pour la société tout entière. Malgré l'adoption de lois à l'échelle nationale et internationale, l'application effective des législations en la matière peut être aléatoire dans le milieu professionnel d'autant plus que les victimes sont souvent entravées dans leur accès à la justice et/ou que le processus judiciaire leur porte des dommages supplémentaires. Les violences restent largement sous-signalées pour plusieurs raisons dont la crainte,



Les violences restent largement sous-signalées pour plusieurs raisons. »

la dépendance, la stigmatisation, l'inaccessibilité des services et l'ignorance des droits et mécanismes de protection, entre autres.

Les Directions des Ressources Humaines (DRH) et les manag.euse.rs peuvent ainsi jouer un rôle important pour venir en aide aux victimes de violences. Outre l'impératif moral et légal, les actions internes en ce sens peuvent constituer une véritable bouée de sauvetage pour des femmes en désespoir de solutions, en plus de répondre à des enjeux de santé publique et de performance.

Mais alors, comment prévenir les violences et repérer, orienter et assister les victimes ?

Ce guide propose un éclairage sur les violences intrafamiliales et sur les violences au travail afin de les appréhender et d'y répondre au mieux dans les organisations. Il décrit les démarches à suivre pour aborder les menaces et dangers par des stratégies, mesures et politiques internes. Les pratiques suggérées ont pour objectif de briser le silence des témoins et des victimes qui sont en majorité des femmes⁵ ainsi que d'améliorer leur écoute. Elles visent aussi à mettre fin à la tolérance et à l'impunité des auteurs de violences, en majorité des hommes⁶.

À travers ce guide, nous appelons à construire des environnements de travail qui, au-delà de respecter la loi, soient sûrs, sains et respectueux pour toutes et tous.



5. 87 % des victimes de violences sexuelles enregistrées par les services de police et de gendarmerie sont des femmes. Source : Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains du ministère chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, Lettre (n° 17) de l'Observatoire national des violences faites aux femmes : Les violences au sein du couple et les violences sexuelles en 2020, p. 3, 2021.

6. 99 % des personnes condamnées pour violences sexuelles sont des hommes. Source : ibid.

De quoi parle-t-on ?

Les violences faites aux femmes sont illégales

Les violences faites aux femmes sont interdites et punies par la loi, y compris par le Code du travail. Toute organisation a l'obligation de respecter la loi et ne peut tolérer aucune violence en son sein, qu'elle soit du fait d'un partenaire intime ou d'un.e collègue de travail.

Au niveau pénal, les auteurs des faits s'exposent selon la nature et la gravité de l'infraction à des sanctions allant de l'amende jusqu'à de la réclusion criminelle. Par exemple, l'outrage sexiste est puni d'une amende de 1 500 €⁷ ou 3 750 €⁸ (en cas de circonstances aggravantes), le harcèlement sexuel, à 2 ou 3 ans de prison et à 30 000 € ou 45 000 € d'amende⁹ (en cas de circonstances aggravantes), les agressions sexuelles, à 5 ou 7 ans de prison et 75 000 € ou 100 000 € d'amende¹⁰ (en cas de circonstances aggravantes), et le viol, de 15 à 20 ans de prison¹¹ (en cas de circonstances aggravantes).

7. Art. R625-8-3 du Code pénal.

8. Art. 222-33-1-1 du Code pénal.

9. Art. 222-32 et 222-33 du Code pénal.

10. Art. 222-27 et 222-28 du Code pénal.

11. Art. 222-23 et 222-24 du Code pénal.

1 femme
sur **2**

en France a déjà été confrontée à des violences sexistes et sexuelles au cours de sa vie professionnelle.

Les violences faites aux femmes

« Le terme violence à l'encontre des femmes doit être compris comme une violation des droits humains et une forme de discrimination à l'encontre des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée. »

Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'encontre des femmes et la violence domestique, Chapitre I : Buts, définitions, Égalité et non-discrimination, Obligations générales, Article 3 (Convention d'Istanbul, 2011)

L'agissement sexiste, c'est aussi de la violence

« Nul 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. »

Code du travail, Chapitre II : Dispositions générales, Article L. 1142-2-1

Le harcèlement, c'est aussi de la violence

« Aucun salarié ne doit subir des faits : soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 soit 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. »

Code du travail, Chapitre III : Harcèlement sexuel, Article L. 1153-1

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Code du travail, Chapitre II : Harcèlement moral, Article L. 1152-1



Les violences faites aux femmes sont interdites et punies par la loi, y compris par le Code du travail. Toute organisation a l'obligation de respecter la loi et ne peut tolérer aucune violence en son sein, qu'elle soit du fait d'un partenaire intime ou d'un.e collègue de travail. »

1 femme
sur
6

déclare avoir été victime de violences physiques ou sexuelles par un partenaire intime au moins une fois depuis l'âge de 15 ans.

Questions clés pour le management

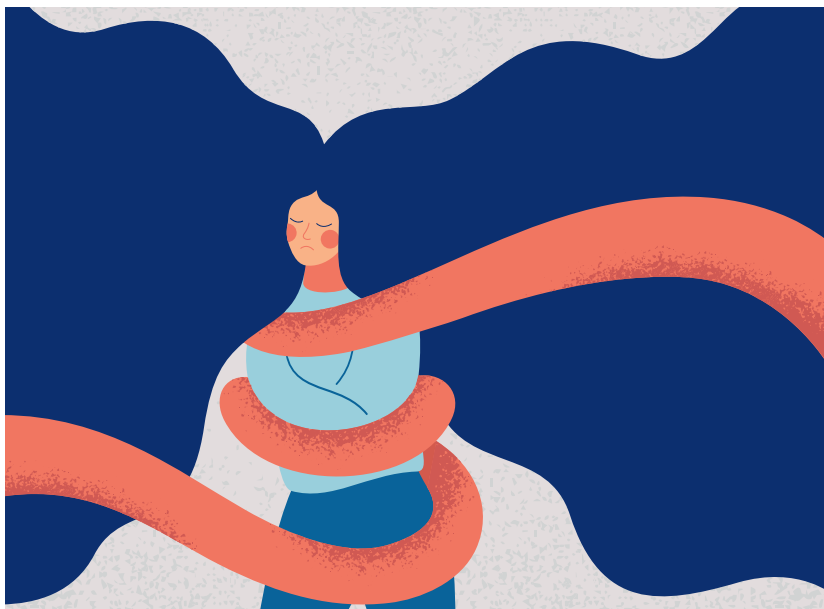
Chaque année, 213000 femmes en moyenne sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint en France¹². Ainsi, chaque organisation compte probablement dans son effectif des victimes de violences conjugales. De plus, des violences sexuelles peuvent aussi se produire pendant l'exercice des fonctions : près de 1 femme sur 3 en France a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail au cours de sa vie professionnelle¹³.

Nous savons par ailleurs que les violences sexistes persistent dans le milieu professionnel : plus de 8 femmes sur 10 sont régulièrement victimes d'agissements sexistes au travail¹⁴. Appuyé.e par la Direction des ressources humaines, le ou la responsable hiérarchique est un.e interlocuteur.rice indispensable pour soutenir et aider les victimes. La démarche ? Apporter des réponses appropriées à leurs besoins mais aussi satisfaire les enjeux de sécurité et de santé qui incombent aux organisations.

12. Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains du ministère chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, Lettre (n° 17) de l'Observatoire national des violences faites aux femmes : Les violences au sein du couple et les violences sexuelles en 2020, p. 3, 2021.

13. Étude Ifop pour la Fondation Jean Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 11 au 15 avril 2019 auprès d'un échantillon de 5 026 femmes, représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus résidant en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni.

14. AFMD, Baromètre de l'initiative #StOpE : résultats du baromètre sur le sexisme ordinaire au travail 2023, p. 4, 2023.





Protéger

Quelles sont les conséquences des violences de genre pour mon organisation ?

Les impacts sur la santé

Les violences affectent la santé physique, sexuelle et mentale des victimes. Il peut s'agir de troubles psychologiques, gynécologiques, d'infections, de maladies sexuellement transmissibles, de grossesses non désirées, de problèmes obstétricaux, de comportements dépressifs et addictifs comme l'alcoolisme ou la toxicomanie par exemple. Des effets psychotraumatiques sont particulièrement fréquents, en particulier sur la confiance et l'estime de soi.

Les incidences sociales et professionnelles

Les activités professionnelles, sans compter les relations sociales, sont aussi **fortement perturbées** avec des effets sur les revenus et donc sur l'indépendance, une condition, par ailleurs, décisive pour la jouissance des libertés les plus élémentaires. Autrement dit, les violences entravent gravement l'accès, le potentiel, l'autonomisation et les opportunités d'évolution des victimes sur le marché du travail, mais également dans la société en général.

Les répercussions intergénérationnelles

Les violences n'impactent pas seulement les victimes et leur pleine, égale, libre et active participation à la vie sociale et économique. Elles touchent aussi **leurs enfants** soumis

à des risques de troubles comportementaux et affectifs, entre autres.

Les coûts économiques

Les charges se traduisent principalement par des dépenses considérables, notamment en matière de soins de santé et de frais juridiques et judiciaires. Elles pèsent, à la fois, sur les victimes, mais aussi sur leurs familles, leurs proches, les pouvoirs publics, les organisations de travail, et sur le développement de la société dans son ensemble.

- En premier lieu, **les coûts directs des biens, structures et services fournis** : système de justice pénale (notamment la police, les tribunaux, les prisons), services sanitaires (tels que les services de soins hospitaliers), services d'hébergement (comme les foyers et les refuges), services sociaux (en particulier pour les soins infantiles), allocation de revenus, d'autres services d'aide (par exemple les services d'assistance téléphonique), et les coûts des actions judiciaires au civil (d'autant plus pour les actions en divorce).
- En deuxième lieu, **les coûts indirects occasionnés par la perte d'emplois et de productivité** : diminution du sentiment d'appartenance, de la motivation et de la performance professionnelle, détérioration des relations de travail et de la réputation de l'organisation, charges administratives liées à l'absentéisme, aux congés maladie, au turnover, à la perte de talents, au licenciement, au recrutement et à la formation des remplaçant.e.s.
- En dernier lieu, **la valeur accordée à la douleur et à la souffrance humaine** car les violences à l'encontre des femmes

sont avant tout intolérables. En France, un meurtre au sein du couple est enregistré tous les deux jours et demi en moyenne, avec 118 femmes victimes en 2022¹⁵. Le signalement du 79^e féminicide au 14 septembre 2023¹⁶ témoigne des pertes en capital humain liées aux décès prématurés.

De quels montants s'agit-il exactement ?

Au plan mondial, le coût des violences faites aux femmes est estimé à environ **1,5 mille milliards de dollars** américains, soit environ 2 % du PIB mondial¹⁷. À l'échelle de l'Union européenne, il est évalué à 289 milliards d'euros chaque année¹⁸. En France, il est quantifié à 3,6 milliards d'euros¹⁹. Les effets sont indéniablement néfastes pour le bon fonctionnement des organisations de

travail : il faut rappeler que 49 % des personnes actives de 15 à 64 ans en 2022 sont des femmes en France²⁰. Les enjeux sont de leur garantir l'accès à un travail digne et décent à l'abri des violences, de contribuer à leur indépendance économique, un facteur déterminant pour se soustraire aux violences et exercer ses droits humains fondamentaux, et aussi d'assurer la pérennité de l'économie en règle générale.

Quelles sont mes obligations légales en tant qu'employeur.e ?

Le Code du travail exige des employeur.e.s de **prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses employé.e.s.**

15. Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, *Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple pour l'année 2022*, p. 8, 6 septembre 2023.

16. Décompte du collectif Féminicides par compagnons ou ex au 14 septembre 2023.

17. ONU Femmes, *Manuel : Lutter contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail (Handbook : Addressing violence and harassment against women in the world of work)*, p. 10, 2019.

18. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), *Les coûts des violences de genre dans l'Union européenne (The costs of gender-based violence in the European Union)*, p. 24, 28 octobre 2021.

19. *Fondation des femmes, Genre et Statistiques* *Le coût des inégalités en France*, p. 10, mars 2022.

20. Insee, *Part des femmes dans la population active dans l'Union européenne : Données annuelles de 2010 à 2022*, 2023.



Ce que dit la loi

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1^o des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2^o des actions d'information et de formation ;
- 3^o la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Code du travail, Chapitre I^{er} : Obligations de l'employeur, Article L. 4121-1

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Code du travail, Chapitre III : Harcèlement sexuel, Article L. 1153-5

Pour répondre à ces obligations légales, il faut également élaborer une procédure interne de signalement et de traitement des faits de

violences. Elle doit viser à prévenir les violences et à repérer, orienter et assister les victimes.



Prévenir

Dois-je attendre que des faits de violences me soient signalés pour agir ?

Non. Face à ces enjeux, le meilleur réflexe est de faire preuve de proactivité en menant des actions de prévention. La première étape consiste à nourrir une culture de travail qui, d'une part, décourage les violences avant qu'elles ne surviennent dans l'organisation, et de l'autre, montre la volonté d'écouter et de faciliter les signalements que les violences aient eu lieu au travail ou au domicile conjugal.

- des personnes référentes ;
- des délégué.e.s du personnel ;
- des représentant.e.s syndicaux.ales ;
- d'autres instances représentatives ;
- de la médecine du travail ;
- de l'assistant.e social.e ;
- du psychologue.

Par exemple, leurs coordonnées et horaires de permanences peuvent être affichés publiquement et mis à jour régulièrement, notamment sur l'intranet de l'organisation. En externe, pour les prendre en charge et les accompagner, il peut s'agir des associations actives aux niveaux local et national ou de numéros nationaux.

Informier sur les services et personnes ressources

La liste des services et personnes ressources renseigne sur le soutien et l'aide accessibles. En interne, pour orienter et assister les victimes, il peut s'agir :

Communiquer sur les enjeux en interne

La communication interne est un outil très efficace pour combattre le tabou des violences, contrevenir à l'isolement des victimes et faire connaître leurs droits. Plusieurs dates clés

Désigner des personnes référentes

« Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Code du travail, Chapitre IV : Composition, élections et mandat, Article L. 2314-1

« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Code du travail, Chapitre III : Harcèlement sexuel, Article L. 1153-5-1

Exemple élément de communication

**Vous êtes victime ou témoin de
violences faites aux femmes ?
Des solutions existent :**

3919
Appeler le 3919
Numéro d'aide et d'écoute,
anonyme et gratuit.

**ARRÊTONS
LES
VIOLENCES
GOUV.FR**
Se rendre sur le site
ArretonsLesViolences.gouv.fr
Plateforme de signalement en ligne,
anonyme et gratuite.

17 **SMS 114**
En cas d'urgence
appeler le 17 Police Secours
ou envoyer un SMS au 114

Ces outils sont disponibles 24h/24 et 7j/7. Pour plus d'informations, rendez-vous sur ArretonsLesViolences.gouv.fr

Affiche réalisée par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.
© arretonslesviolences.gouv.fr



Ce que dit la loi

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Code du travail, Chapitre III : Harcèlement sexuel, Article L. 1153-5

Le règlement intérieur rappelle :

- 1° les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;
- 2° les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent Code.

Code du travail, Chapitre I^{er} : Contenu et conditions de validité, Article L. 1321-2



Affiches réalisées par ONU Femmes France dans le cadre de la campagne annuelle « Orange The World: 16 jours d'action pour mettre fin aux violences faites aux femmes » © ONU Femmes France

représentent l'opportunité de mettre en lumière le sujet – par exemple, le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination des violences à l'encontre des femmes – même s'il est préférable de privilégier une fréquence régulière plutôt que ponctuelle et d'inscrire ce phénomène dans une stratégie globale. Sont notamment utiles à cette occasion le site intranet, les notes de service, les mails, le livret/réunion d'accueil ou encore des temps d'information et d'échanges. Retrouvez des bannières digitales, affiches print et visuels de campagne en accès libre sur le site internet onufemmes.fr.

Former sur les dispositifs de réponse existants

Sensibiliser et former durablement son personnel est essentiel pour pouvoir impacter positivement les potentielles victimes et mobiliser de possibles témoins ou d'éventuel.le.s allié.e.s. Des formations peuvent être dispensées, par exemple, par des structures spécialisées sur la prise de conscience des différentes formes de violences, sur l'identification des victimes, sur le comportement à

adopter à leur égard, sur les modalités de signalement, sur le cadre légal et réglementaire ou encore sur les ressources dont dispose l'organisation.

Comment aborder le sujet des violences avec mes collègues ?

Donner des opportunités sur le lieu de travail de dénoncer des violences, c'est proposer des portes de sortie qui peuvent se révéler décisives pour les victimes. Il est capital d'ouvrir des espaces de parole sans faire preuve d'intrusion dans l'intimité et la vie privée.

Poser directement la question

De manière formelle, les entretiens bilatéraux telles que les entretiens annuels, les entretiens de carrière, les bilans et les échanges divers instaurent aussi un dialogue préventif. N'attendez pas un entretien annuel si vous identifiez des signes d'alerte, proposez un échange dès que possible. À cette occasion, voici

quelques exemples de questions à poser en axant la discussion sur la santé et la sécurité: « Vous sentez-vous menacée ou en danger pendant l'exercice de vos fonctions? », « Faites-vous l'objet de comportements ou propos déplacés ou inappropriés? », « Avez-vous subi des événements particuliers qui vous ont fait du mal? ».

Ouvrir des canaux dédiés confidentiels

Les boîtes mail, lignes téléphoniques et autres canaux de communication dédiés – avec possibilité d'anonymat – facilitent également les signalements à l'oral ou à l'écrit. Ces dispositifs préventifs sont d'autant plus importants si des soupçons se portent sur une présumée victime de violences.



Ce que dit la loi

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Code du travail, Chapitre v: Fonctionnement, Article L. 2315-18



Repérer

De quelles façons puis-je repérer une victime de violences ?

Il n'est pas évident de détecter les signes d'alerte car les auteurs et victimes de violences ne recouvrent pas de profil type. En revanche, certains secteurs, métiers et postes peuvent exposer davantage les professionnel.le.s et plusieurs profils sont affectés de manière disproportionnée.

Il est nécessaire de renforcer sa vigilance pour les femmes qui pourraient se trouver dans une situation de vulnérabilité. Par exemple :

- dans des secteurs comme la santé, le tourisme, le transport ou l'éducation ;
- occupant des emplois publics et d'influence, y compris les femmes en politique, les défenseuses des droits humains et les journalistes ;
- à des postes en contact avec le public, notamment avec un public en détresse ;
- prenant en charge des objets de valeur ;
- exerçant à des horaires de travail atypiques comme le soir ou la nuit ; exerçant seules, dans un isolement relatif ou dans des endroits éloignés, dans des espaces intimes et des maisons privées ;
- en contrat précaire et/ou de courte durée comme en CDD, en intérim, en stage ou en contrat d'alternance, dans des régions où le taux de chômage est élevé, travaillant dans l'économie informelle ;
- dans des zones de conflit et de catastrophes.

De plus, hormis ces conditions de travail, les femmes subissent des formes multiples et croisées de discrimination qui provoquent des expériences singulières, simultanées et aggravées de marginalisation, d'exclusion et de violence. Cela, en raison d'autres spécificités qui les caractérisent, par exemple celles fondées sur l'orientation sexuelle, l'origine, l'identité de genre, l'âge, l'identité autochtone, le statut migratoire, le handicap, la religion, l'implantation urbaine ou rurale, la séropositivité ou le lieu de résidence. Excepté les séquelles physiques, les signaux d'alarme se manifestent aussi par des indices relatifs au climat d'insécurité, de peur et de tension sur le lieu de travail au détriment des sentiments de respect, de réciprocité et d'égalité initialement de rigueur.

Les incidences des violences sont d'abord à observer dans le comportement, l'expression et la constance du travail de la présumée victime. Il est possible d'identifier des symptômes comme des émotions négatives – crainte, angoisse, honte, confusion, ambivalence – ou encore des troubles relevant d'une stratégie d'évitement et d'un besoin de rupture : retard répété, absentéisme inhabituel et injustifié, arrêts maladie fréquents, demande de mutation. Plus concrètement, une personne se trouvant dans une relation violente peut :

EXPRIMER DES CHANGEMENTS D'HUMEUR, DE CARACTÈRE, DE PERSONNALITÉ OU D'APPARENCE PHYSIQUE

- subir une baisse de la concentration, de la motivation et de

l'investissement professionnel et des sautes d'humeur intempestives à travers des pleurs, de l'irritabilité, des énervements ou de l'agressivité ;

- **craindre d'être touchée** et éviter les contacts visuels ;
- **afficher des états dépressifs et anxieux**, une perte d'estime et de confiance en soi et entretenir des idées suicidaires.

MANIFESTER UN SENTIMENT DOMINANT DE PEUR CHRONIQUE

- **se replier sur soi**, dans un mutisme, notamment en présence de l'agresseur ;
- **devoir expliquer et justifier l'attitude possessive de son partenaire** et culpabiliser, prendre la responsabilité, minimiser voire réfuter les violences ;
- **éviter les fréquentations**, surtout avec les personnes du sexe opposé, et sembler isolée des membres de sa famille et de ses ami.e.s.

RÉCEPTIONNER DES MESSAGES DE HARCÈLEMENT DE SON PARTENAIRE

- **recevoir des messages ou des appels téléphoniques** constamment ;
- **vérifier fréquemment l'heure** et lui communiquer où et avec qui elle se trouve.

AVOIR PEU OU PAS D'ACCÈS À LA PRISE DE DÉCISION ET À SES LIBERTÉS INDIVIDUELLES

- **demandeur la permission** du partenaire pour certaines activités, par exemple des sorties entre collègues ;
- **ne pas avoir de compte bancaire personnel**, de carte de débit ou de crédit ou du moins subir

une surveillance excessive sur ses dépenses, mais aussi sur ses vêtements ou son alimentation ;

- **devoir communiquer ses mots de passe** à son partenaire.

CESSER DE RÉPONDRE À SES BESOINS MENTAUX, ÉMOTIONNELS, PHYSIQUES ET SPIRITUELS

- **perdre tout intérêt** pour son travail et ses loisirs ;
- **commencer à abuser de substances illicites ou toxiques**, comme l'alcool, les stupéfiants ou les médicaments ;
- **émettre des troubles** dans les habitudes d'appétit et de sommeil.

Cette liste n'est pas exhaustive. Il faut d'autant plus faire preuve d'attention que **le silence des victimes prévaut sur la révélation spontanée des faits**. En France, sur les 213 000 femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint, en moyenne chaque année, plus de la moitié ne fait aucune démarche auprès d'un.e professionnel.le ou d'une association, et moins de 1 sur 5 dépose plainte²¹.

Quels types de violences sont à surveiller ?

Toutes les formes de violences sont à surveiller. Cependant, certaines d'entre elles sont particulièrement répandues dans les rapports professionnels ainsi que dans les rapports intra-familiaux. Savoir comment elles se traduisent concrètement au quotidien et dans l'environnement de travail permet d'identifier plus facilement et rapidement les signes d'alerte.

21. Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains du ministère chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, *Lettre (n° 17) de l'Observatoire national des violences faites aux femmes : Les violences au sein du couple et les violences sexuelles en 2020*, p. 3, 2021.



Il est nécessaire de renforcer sa vigilance pour les femmes qui pourraient se trouver dans une situation de vulnérabilité. »

Violences au travail



En 2021, plus de 2 femmes sur 5 en France ont déclaré avoir été victimes de comportements sexistes ou sexuels au cours de leur vie professionnelle. Elles représentent 38,5 % des femmes âgées de 18 à 74 ans, soit **8,7 millions de femmes**²².

Parmi les femmes victimes de comportement sexiste ou sexuel au travail²³ :



subissent des regards déplacés ou insistants



subissent des propositions sexuelles déplacées



subissent des contacts physiques non désirés & subissent des propositions déplacées de rendez-vous privés



subissent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée

Violences conjugales



En 2021, 1 femme sur 6 déclare avoir été victime de violences physiques ou sexuelles par un partenaire intime au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. Elles représentent 15,9 % des femmes âgées de 18 à 74 ans, soit **3,6 millions de femmes**²⁴.



En 2021, plus de 1 femme sur 4 déclare avoir été victime de violences psychologiques par un partenaire intime au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. Elles représentent 27 % des femmes âgées de 18 à 74 ans, soit **6,1 millions de femmes**²⁵.

Parmi les femmes victimes de violences psychologiques par partenaire :

73 % décrivent des situations de harcèlement ou de dénigrement : **66 %** déclarent que l'auteur les a abaissées, humiliées ou insultées, par exemple²⁶.



69 % décrivent des situations de contrôle ou d'emprise : **35 %** déclarent que l'auteur leur a interdit de voir leurs amis, d'avoir des loisirs ou d'autres activités, par exemple²⁷.



62 % décrivent des situations d'intimidation ou de menaces : **32 %** déclarent que l'auteur menace de se faire du mal en cas de rupture, par exemple²⁸.



22. Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), *Panorama des violences en France métropolitaine : Enquête Genèse 2021*, p. 43-44, 21 novembre 2022.

23. Ibid.

24. Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), *Panorama des violences en France métropolitaine : Enquête Genèse 2021*, p. 19, 21 novembre 2022.

25. Ibid.

26. Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), *Panorama des violences en France métropolitaine : Enquête Genèse 2021*, p. 17-20, 21 novembre 2022.

27. Ibid.

28. Ibid.



Orienter

Comment réagir si je suis témoin de violences ?

Au moment des faits de violences

L'emprise d'un partenaire violent inclut souvent le contrôle et la surveillance des mouvements et des fréquentations y compris sur le temps de travail. À cette fin, et prétextant d'autres motifs, il n'est pas impossible qu'il se rende à l'entrée, à la sortie, voire dans les locaux de l'organisation.

Que ce soit du fait d'un partenaire ou d'un collègue, la seule issue acceptable des violences est leur terme, même dans le cas où elles interviennent en dehors du temps et du lieu de travail. Spécialement en cas de remarques et d'injures sexistes, exprimer ouvertement et expressément sa solidarité empêche tout sentiment de complaisance à l'égard de l'agresseur et d'indifférence à l'égard de la victime. Manifester verbalement son positionnement contre les violences est indispensable pour éviter qu'elles ne se perpétuent au niveau organisationnel. De plus, faire preuve de fermeté n'exclut pas la pédagogie, en particulier si un avertissement suffit. Par exemple : « Je te demande de ne pas réitérer de tels propos sous

peine de poursuites car ce que tu as dit est offensant et dégradant » ou « Je ne cautionne pas ton comportement, puisqu'il est susceptible de blesser autrui, il est proscrit et sanctionné par notre organisation, en plus d'être interdit et puni par la loi. [La victime] a le droit d'y donner suite ». Le plus important reste de rappeler à l'ordre l'agresseur et d'indiquer à la victime la possibilité de recours si nécessaire.

Un danger grave et immédiat peut nécessiter d'appeler le service de sécurité de l'organisation, voire le 17 selon le règlement applicable. Par ailleurs, il faut savoir que l'intervention d'un témoin est juridiquement



Ce que dit la loi

N'est pas pénalement responsable la personne qui, devant une atteinte injustifiée envers elle-même ou autrui, accompli, dans le même temps, un acte commandé par la nécessité de la légitime défense d'elle-même ou d'autrui, sauf s'il y a disproportion entre les moyens de défense employés et la gravité de l'atteinte.

Code pénal, Chapitre II : Des causes d'irresponsabilité ou d'atténuation de la responsabilité, Article 122-5



Que ce soit du fait d'un partenaire ou d'un collègue, la seule issue acceptable des violences est leur terme, même dans le cas où elles interviennent en dehors du temps et du lieu de travail. »



Ce que dit la loi

Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

Code pénal, Chapitre III : De la mise en danger de la personne, Article 223-6

encadrée par le Code pénal concernant la légitime défense et la non-assistance à personne en danger.

Après les faits de violences

Il est nécessaire d'appliquer le protocole en vigueur dans l'organisation, en concertation avec la victime, pour lui permettre d'exercer ses droits et de demander réparation si besoin. D'autant plus si l'auteur des faits est un responsable, les personnes référentes sont un point d'entrée à privilégier afin de signaler et de reporter l'incident auprès de la hiérarchie (cf. « Que faire vis-à-vis de l'auteur des faits ? »).

Que faire lorsqu'un.e collègue me signale des faits de violences ?

Le signalement par la victime

Lorsqu'une victime signale des faits de violence, quatre règles sont strictement de rigueur pour de tels échanges : la **bienveillance**, le **respect**, l'**écoute active** et la **sécurisation**. Dans son livret d'accompagnement « *Comprendre et agir contre les violences sexuelles*



dans les relations de travail : l'entretien avec une victime », la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) propose une liste de bons et mauvais réflexes (Figure 1) ainsi que dix principales étapes pendant l'entretien (Figure 2)²⁹.

²⁹. Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), *Comprendre et agir contre les violences sexuelles dans les relations de travail : l'entretien avec une victime*, p. 39-46, novembre 2018.



Quelques préconisations

À faire

- Créer un climat de confiance, d'écoute et de sécurité qui fera baisser l'angoisse de la victime.
- S'assurer de bonnes conditions matérielles de l'entretien (local permettant la confidentialité des échanges, bouteille d'eau, mouchoirs, par exemple).
- Parler d'un ton calme et rassurant et 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, etc.).
- Rappeler que les actes et les paroles dénoncés sont interdits et punis par la loi et que l'organisation de travail a des obligations.
- Informer des procédures possibles.
- Renseigner sur les lieux de prise en charge interne et externe (remettre, par exemple, une fiche avec toutes les coordonnées, médecine du travail, assistance sociale, cellule d'écoute, associations, etc.).
- Écarter tout préjugé ou pré-supposé sur la situation et sur la victime.
- 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.

À éviter

- Ne pas banaliser ou minimiser les faits.
- Ne jamais obliger la victime à engager des actions qu'elle ne souhaite pas (par exemple, engager une procédure pénale en déposant plainte).
- Ne pas décourager la victime à engager des démarches si elle le souhaite. Ne pas non plus insister pour qu'elle les entreprenne.
- Éviter les phrases telles que : « À ta place, moi, je... » ou « vous n'aviez qu'à... » qui peuvent être culpabilisantes.
- Ne pas juger la victime ou mettre en doute sa parole, notamment en raison de sa dénonciation tardive. Ces attitudes ne sont pas un signe de mauvaise foi de la victime.
- Ne pas refuser l'entretien en la réorientant directement vers une structure, un.e autre professionnel.le sans prendre le temps d'écouter.

Figure 1 : « Les spécificités de l'intervention auprès d'une victime de violences sexuelles - Quelques préconisations »
© Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)



Les 10 principales étapes de l'entretien avec la salariée victime

- 1** Créer un climat d'écoute, de confiance, de confidentialité et de sécurité, non culpabilisant. Se présenter à la victime, ainsi que le contexte de l'entretien, si elle ne vous connaît pas.
- 2** Poser systématiquement la question des violences.
- 3** Rappeler l'interdiction des violences par la loi et la seule responsabilité de l'agresseur.
- 4** Délivrer un message de soutien, de valorisation de sa démarche de révélation.
- 5** Évoquer les mesures de prise en charge.
- 6** Dans la fonction publique : préciser systématiquement l'existence de la protection fonctionnelle pour les victimes et expliquer le moyen de la mettre en œuvre.
- 7** Prendre des notes très précises de ce que dénonce la victime. Proposer la rédaction d'un compte rendu d'entretien. Lui remettre l'original et en garder une copie.
- 8** Suivre la procédure interne disciplinaire et de signalement.
- 9** Informer et orienter la victime vers le réseau de partenaires professionnels : le service des ressources humaines, les institutions représentatives du personnel, le médecin du travail, les services sociaux, les associations (3919, CIDFF, AVFT etc.), le défenseur des droits, les services de police ou gendarmerie. Évaluer les risques encourus pour la victime. En cas de danger, alerter les professionnels.le.s les plus approprié.e.s (le SAMU, les pompiers, les services de police ou gendarmerie etc.).
- 10** Signifier votre disponibilité pour un nouvel entretien.

Figure 2 : « L'entretien avec une victime de violences sexuelles - Les 10 principales étapes de l'entretien » © Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)

Le signalement par un tiers

Il est important de pouvoir porter à l'attention de la hiérarchie des suspicions ou des faits de violences sans crainte ni possibilités de représailles. En revanche, outre le rapport de l'incident, toute intervention de l'organisation pour assister la présumée victime doit respecter sa parole et ses choix.

Même sur la base d'un témoignage, il est nécessaire d'obtenir l'accord de la victime, avant d'entamer des démarches, sauf en cas d'assistance à personne en danger (cf. « Prévenir - Comment aborder le sujet des violences conjugales avec mes collègues sans faire preuve d'intrusion dans leur intimité et dans leur vie privée ? »).

Que faire si une collègue victime de violences me demande explicitement de taire les faits ?

Dénoncer des violences à son encontre n'est pas chose aisée, raison pour laquelle une victime peut être réticente à agir en ce sens. Il faut éviter, dans la mesure du possible, de transgresser son droit au consentement et à la vie privée, et privilégier des actions concertées. En revanche, se taire n'est jamais la bonne option. Les personnes référentes sont des intermédiaires compétents pour enregistrer le signalement, prendre le relais auprès de la victime et convenir avec elle des suites idoines. Par ailleurs, en externe, les associations d'accompagnement et de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles sont aussi à l'écoute des personnes témoins et alliées pour conseiller sur la démarche la

plus appropriée, tout en veillant au respect de la confidentialité. C'est d'autant plus important que des employé.e.s ayant connaissance des faits peuvent être sanctionné.e.s pour inaction si leur position et leur fonction les sommaient de réagir.

Quels sont les droits d'une victime de violences ?

- **Porter plainte**: au commissariat, à la gendarmerie, sur la plateforme en ligne de signalement des violences sexistes et sexuelles et à l'hôpital.
- **S'éloigner du danger**: mesures d'éloignement, centre de soins et d'hébergement des auteurs, garantie visuelle, hébergements d'urgence et logement social pour les victimes...
- **Être protégée et défendue par la loi**: ordonnance de protection, Téléphone grave danger, bracelet anti-rapprochement, aide juridictionnelle...



Ce que dit la loi

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou

de licenciement. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Code du travail, Chapitre II : Attributions, Article L. 2312-59

Se voir verser l'allocation-chômage

« Ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi les salariés dont la perte d'emploi est involontaire. Remplissent cette condition les salariés dont la perte d'emploi résulte : j) La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République. »

Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, Chapitre I^{er}: Bénéficiaires, Article 2.

Procéder au débloqué anticipé de l'épargne salariale

« Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3324-10, les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants : 3° bis Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire : a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil; b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du Code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive. »

Décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant le débloqué anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales.

« La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. »

Code du travail, Chapitre IV : Calcul et gestion de la participation, Article R 3324-22.

RÉAGIR FACE AUX VIOLENCES CONJUGALES

Réalisée par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances dans le cadre du Grenelle des violences conjugales en 2019, cette affiche nationale « réagir face aux violences conjugales » détaille tous les moyens à disposition des victimes pour jouir de leurs droits. Il est recommandé de l'afficher publiquement et de la diffuser largement auprès de l'ensemble des employé.e.s.
© arrêtonslesviolences.gouv.fr

EN PARLER



- **À des associations** : spécialisées dans la lutte contre les violences (plus de 111 CIDFF vous accompagnent partout en France)
- **Appeler le 3919** : ligne d'écoute anonyme et gratuite, 7j/7 de 9h à 22h (de 9h à 18h le week-end)
- **À votre entourage et/ou des professionnels** : soignants, travailleurs sociaux, enseignants, avocats, cellules d'écoute



PORTER PLAINTE

- **Au commissariat ou gendarmerie** : les forces de l'ordre disposent d'une grille d'évaluation du danger et des psychologues et intervenants vous accompagnent
- **Sur la plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes** : deux brigades sont formées et vous orientent vers la plainte 24h/24, 7j/7
- **À l'hôpital** : généralisation de la plainte à l'hôpital et certificat médical de constatation des violences

ÉLOIGNER LE DANGER



L'auteur des violences part :

- > Eviction de l'auteur des violences (mesure d'éloignement, saisie des armes)
- > Centre de soins et d'hébergement des auteurs

La victime des violences part, elle n'est plus redevable du loyer :

- > Garantie Visale : l'Etat se porte garant pour le logement des femmes victimes
- > Hébergement d'urgence : 5000 places d'hébergement dédiées et géolocalisées par les professionnels
- > Accès facilité à un logement social



LA LOI EST DE VOTRE CÔTÉ

Vous protéger :

- > L'ordonnance de protection (éloignement, interdiction de détenir une arme, suspension et aménagement possible de l'autorité parentale)
- > Le Téléphone grave danger (dispositif d'alerte des forces de l'ordre et accompagnement par une association)
- > Le bracelet anti-rapprochement du conjoint violent

Vous défendre :

- > Avec l'Aide juridictionnelle pour couvrir les frais de justice
- > Des points d'accès gratuits au droit partout en France

Punir l'auteur des violences :

- > Condamnation pénale (prison, autorité parentale)
- > Stages de responsabilisation et de prévention de la récidive

SE RECONSTRUIRE



- **Prise en charge psychologique** : 10 centres de soins psycho-trauma ouverts sur le territoire
- **Allocation d'aide au retour à l'emploi** : en cas de démission forcée

**EN CAS
D'URGENCE,**

**FAITES LE 17
OU LE 112 (PORTABLE)**

Quels dispositifs puis-je mettre en place pour assister les victimes ?

Partager des ressources

L'ignorance des droits juridiques et des services à disposition est aussi un obstacle majeur dans la réponse aux besoins des victimes. En 2021, seulement 27 % des femmes victimes de violences physiques ou sexuelles par leur partenaire en France ont déclaré s'être tournées vers des services médico-sociaux, 14 % vers des services associatifs, et 25 % vers des services de sécurité pour parler des faits subis³⁰. Il est capital d'informer la victime de ses droits et de la conseiller sur l'aide et le soutien disponibles en interne et en externe afin qu'elles puissent accéder à tout recours utile. Cela peut prendre la forme de communications régulières à travers un espace dédié sur le site intranet alimenté de publications ponctuelles, de flyers ou encore de mails.

Orienter vers les structures spécialisées en externe

Les associations de protection sont les entités compétentes pour prendre en charge les victimes. La plateforme Web [arrêtonslesviolences.gouv.fr](https://www.arrêtonslesviolences.gouv.fr) liste les renseignements des associations nationales et locales selon le département, les activités de la structure, le public, le type de violence et les handicaps pris en charge. Présentes sur l'ensemble du territoire, elles sont aptes à accompagner les femmes survivantes de violences.

Offrir une assistance pratique en interne

Demander la réparation du préjudice subi et se reconstruire après les violences requièrent des ressources, en particulier en énergie, en temps et en argent. Parmi les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, 26 % ont rencontré des problèmes de santé, 21 % ont rencontré des difficultés professionnelles et 19 % ont rencontré des difficultés économiques³¹. Plusieurs mesures permettent de soutenir la victime dans ses démarches, entre autres, l'accès à :

- des jours de congés payés supplémentaires ;
- des modalités de travail flexibles ;
- des aménagements d'horaires ;
- l'accès gratuit à un suivi psychologique ;
- une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) ;
- un logement de fonction ;
- un soutien financier ;
- un déblocage anticipé du plan d'épargne entreprise ;
- une monétisation du Compte Épargne Temps ;
- des avances sur salaire ;
- des prêts.

Que faire vis-à-vis de l'auteur des faits ?

L'employé de l'organisation : l'enquête interne

Après avoir accusé réception du signalement, il convient de procéder à une enquête interne, impartiale et équitable. Dans un délai de deux mois maximum, elle peut être menée par la personne référente,

30. Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), *Panorama des violences en France métropolitaine : Enquête Genèse 2021*, p. 26, 21 novembre 2022.

31. Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, *Chiffres clés 2021 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, p. 73, 24 janvier 2022.

le ou la responsable RH, un ou une membre de la direction ou encore l'employeur.e. Pour apprécier les faits et constituer un rapport écrit, l'enquête recueille des faits chronologiques, précis, détaillés et documentés en guise de preuves: échanges de mails, SMS, mots manuscrits, certificats médicaux, arrêts de travail, attestations de collègues, etc. Dans ce but, sont conseillées des auditions individuelles avec la

victime présumée, l'auteur.e du signalement, la personne mise en cause, les témoins, les responsables hiérarchiques ou toute autre personne permettant d'analyser les faits allégués. Dans son guide *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion présente cinq recommandations pour tenir ces discussions (Figure 3)³².

Quelques conseils quant à la tenue des entretiens

- 1. Garantir** la confidentialité des échanges (salle à l'abri des regards extérieurs).
- 2. Informer** les personnes auditionnées dans un délai raisonnable en amont de l'entretien (3 jours avant par exemple) en précisant l'objet de l'entretien.
- 3. Auditionner** les personnes de manière individuelle (il est déconseillé de procéder, à une confrontation entre victime et auteur présumés).
- 4. Éviter** les ambiances intimidantes: entretiens menés par un maximum de deux personnes (voire trois en incluant la personne chargée de prendre des notes).
- 5. Rédiger** un compte rendu détaillé et daté de chaque entretien et signé par l'ensemble des participants. Privilégier dans la rédaction du compte rendu le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus (exemple: À la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »).

Figure 3: « La réalisation d'une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel - Quelques conseils quant à la tenue des entretiens » © Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

32. Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*, 8 mars 2019.

Par ailleurs, si des éléments probants le justifient, il est possible, durant l'enquête, d'affecter la personne mise en cause à un autre service, voire de la mettre à pied, à titre conservatoire, pour l'éloigner de la victime.

Concernant cette dernière, toute adaptation de son contrat de travail, par exemple, via un changement d'affectation, doit se faire à son profit. Les objectifs de l'enquête interne sont d'évaluer si les faits sont

constitutifs d'un préjudice, de déterminer les responsabilités de chaque partie, et de prendre les mesures et sanctions disciplinaires adéquates. Dans le cas échéant, il peut s'agir d'un avertissement, de la suspension du contrat de travail voire d'un licenciement pour faute grave. Au terme de l'enquête, la victime a par la suite le choix de porter l'affaire en justice.



Ce que dit la loi

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Code du travail, Chapitre III :
Harcèlement sexuel, Article L. 1153-6

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Code du travail, Chapitre II : Procédure disciplinaire, Article L. 1332-4

Une tierce personne

La procédure est la même pour traiter des faits de violences commises par une personne entretenant des relations partenariales avec l'organisation telle qu'un client, un fournisseur ou un prestataire. Il faut savoir qu'en cas d'inaction, la responsabilité de l'employeur.e peut aussi être engagée si cette personne est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les employé.e.s. En revanche, dans le cas où l'auteur des faits s'avère être l'ex ou le partenaire de la victime, l'organisation

de travail n'a pas de marge de manœuvre à son encontre car son action se situe, dans ce cas, hors de la sphère professionnelle. Cela ne déresponsabilise pas pour autant l'employeur.e vis-à-vis de la victime. Il reste capital de la soutenir au mieux en l'assistant et l'orientant vers les dispositifs d'accompagnement et de prise en charge adaptés.

Faut-il en informer l'équipe et les supérieur.e.s hiérarchiques ?

La confidentialité est de rigueur pour respecter le droit à la vie privée et le consentement de la victime. Les faits ne doivent pas être divulgués dans l'organisation, aussi pour éviter d'entraver les signalements et de risquer des représailles par l'agresseur et des tiers. Toutefois, dans le cadre de l'enquête interne, il peut être utile de faire un retour aux personnes interrogées afin de prévenir de possibles frustrations, rumeurs, tensions et non-dits potentiellement dommageables au climat dans les équipes.



La confidentialité est de rigueur pour respecter le droit à la vie privée et le consentement de la victime. »

Éliminer

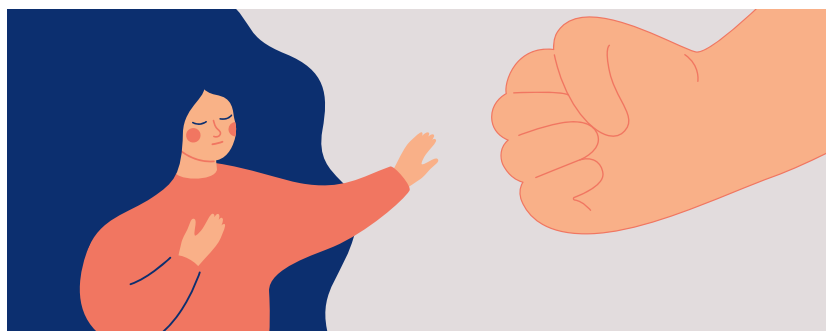
Comment agir de façon stratégique ?

Le lieu de travail n'est pas hermétique aux dynamiques sociales liées à des rapports de pouvoir discriminants, à des stéréotypes et préjugés sexistes véhiculés dans toute la société. Il faut aussi s'attaquer directement aux inégalités de genre pour prévenir et éliminer les violences.

Les violences faites aux femmes sont souvent l'expression d'un rapport de domination et de contrôle. Elles résultent de circonstances étroitement liées aux inégalités de genre qui persistent dans notre société. Autrement dit, les inégalités de genre qui dévalorisent le statut des femmes sont à l'origine de nombreuses violences à leur rencontre. Agir de manière stratégique requiert de traiter les symptômes ainsi que la racine du problème car au rythme actuel des progrès, il faudra près de 300 ans pour atteindre l'égalité de genre, c'est-à-dire jusqu'à 286 ans pour que les femmes bénéficient des mêmes droits et protections juridiques que les hommes, 140 ans

pour atteindre la parité aux postes de direction, et au moins 40 ans dans les parlements nationaux, autant d'années de violences pour les femmes³³.

Les efforts entrepris dans l'organisation de travail peuvent ainsi aborder plus largement une volonté de changement des normes sociales qui sous-tendent et perpétuent les violences faites aux femmes. D'autant plus que les violences dans le monde professionnel dépassent le lieu de travail physique et comprennent aussi la sécurité des femmes dans les espaces publics. En effet, les violences peuvent survenir sur Internet, sur l'intranet, via les téléphones et ordinateurs professionnels, lors d'événements, de trajets, de voyages professionnels ou encore dans les hébergements de fonction. Les mesures de prévention et de lutte contre les violences dans les organisations de travail doivent donc s'accompagner dans la durée d'actions stratégiques plus larges visant à promouvoir l'égalité de genre et à mesurer l'efficacité des initiatives prises pour adapter en continu les moyens à l'impact attendu.



33. ONU Femmes, *Les progrès vers la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) : la situation sur le genre en 2022 (Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2022)*, p. 11, 7 septembre 2022.

Conclusion

Il n'y a aucun doute possible : le rôle de l'employeur.e est de mettre en œuvre des actions de prévention, un processus de signalement et de traitement des faits ainsi que des mesures stratégiques pour prévenir et éliminer les violences dans son organisation. Une telle démarche exige d'adopter et de conduire une politique appropriée pour, d'une part, dissiper le climat de doute, de banalisation, de rejet et de jugement à l'égard des victimes, et d'autre part, installer un climat de confiance, de sécurité et de confidentialité, sans oublier de questionner ses propres représentations, stéréotypes et préjugés sexistes sur les violences faites aux femmes.

À cette fin, les organisations de travail sont à l'initiative de nombreuses bonnes pratiques.

Les Women's Empowerment Principles³⁴

Les Women's Empowerment Principles, une initiative conjointe d'ONU Femmes et du Pacte Mondial des Nations Unies, sont des axes d'action destinés à aider le secteur privé à se concentrer sur des éléments clés pour promouvoir l'égalité de genre sur le lieu de travail, le marché et au sein de la communauté interne. Il s'agit d'outils exclusifs pour construire un plan d'action concret et le mettre en œuvre en interne. C'est aussi une plateforme de visibilité et de partage de bonnes pratiques auprès d'un réseau global. Sept axes stratégiques fournissent une orientation aux entreprises sur la manière de promouvoir l'égalité de genre, avec

la possibilité de choisir des engagements spécifiques selon leurs objectifs et leurs priorités.

1. Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité de genre au plus haut niveau de l'entreprise.
2. Traiter chaque personne de manière équitable au travail, respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.
3. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail.
4. Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
5. Soutenir la présence des femmes sur l'échiquier des affaires, dans les processus d'achat et de vente et soutenir l'entrepreneuriat au féminin.
6. Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives portées par les collaborateur.ices et à leur implication, ainsi qu'à la mobilisation de réseaux et d'associations.
7. Mesurer et faire connaître les progrès réalisés en faveur de l'égalité de genre.

34. <https://www.weeps.org/>

Glossaire

Genre

Le genre désigne les attributs sociaux et les opportunités associés au fait d'être un homme et une femme et les relations entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons, ainsi que les relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont construits socialement et sont appris à travers des processus de socialisation. Ils sont spécifiques au contexte/temps et modifiables. Le genre détermine ce qui est attendu, autorisé et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes dans les responsabilités attribuées, les activités entreprises, l'accès et le contrôle des ressources, ainsi que les opportunités

de prise de décision. Le genre fait partie du contexte socioculturel plus large.

Source : Nations Unies.

Identité de genre

L'identité de genre désigne l'expérience intime, profonde et personnelle vécue par chaque individu, qu'elle corresponde ou non à sa physiologie ou au genre assigné à la naissance. Cela englobe à la fois la perception personnelle du corps, qui peut impliquer la libre décision d'une modification de l'apparence ou de la fonction du corps par voie médicale, chirurgicale ou autre, et d'autres expressions du genre, comme l'habillement, le langage et la gestuelle.

Source : ONU Femmes.

Violences de genre

Les violences basées sur le genre se réfèrent à l'ensemble des actes nuisibles, dirigés contre un individu ou un groupe d'individus en raison

de leur identité de genre. Les femmes souffrent de manière disproportionnée des violences de genre. Les hommes et les garçons peuvent aussi en être la cible, en particulier les personnes LGBTQI+ (Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Transgenres, Queers, Intersexes, etc.) en raison de la discrimination liée aux normes de masculinité/féminité et/ou de genre.

Source : ONU Femmes.

Violences intrafamiliales ou conjugales

Tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique, émotionnelle, économique et/ou administrative qui surviennent au sein de la famille ou du foyer.

Source : ONU Femmes France, 2021.

Violences économiques et administratives

Actes de domination et de contrôle

consistant à priver une personne de ses documents personnels et des ressources financières l'empêchant de répondre à ses besoins ou encore d'atteindre une autonomie financière.

Source : ONU Femmes France, 2021.

Violences sexuelles et sexistes

Toute atteinte sexuelle commise sans le consentement d'une personne et tout agissement discriminatoire fondé sur la tradition patriarcale qui perpétue les rôles sexués attribués aux femmes et aux hommes.

Par exemple : l'outrage sexiste, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle ou le viol.

Source : ONU Femmes France, 2021.

Violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle

Propos et comportements à connotation sexuelle,

répétés ou non, qui portent atteinte aux droits et à la dignité de la personne, peuvent altérer sa santé mentale et physique et/ou compromettre son avenir professionnel. Par exemple : les agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles.

Source : ONU Femmes France, 2021.

Violences dans l'espace public

Agressions verbales, physiques et/ou sexuelles empêchant les femmes d'évoluer dans l'espace public – la rue, les transports en commun, les bars, les restaurants – en toute sécurité.

Par exemple : les insultes, les injures, les menaces ou l'exhibitionnisme.

Source : ONU Femmes France, 2021.

ou menacer de causer un préjudice ou une souffrance. Les femmes sont majoritairement confrontées à des violences sexuelles ou à des comportements ou propos sexistes qui reposent sur des stéréotypes et des injonctions sur leur sexualité. Par exemple : l'appel au viol, le partage non consenti d'images sexuelles, ou le cyberharcèlement.

Source : ONU Femmes France, 2021.

Cyberviolences

Utilisation de systèmes informatiques – entre autres : SMS, réseaux sociaux, jeux vidéo – afin de causer, faciliter

Annexes

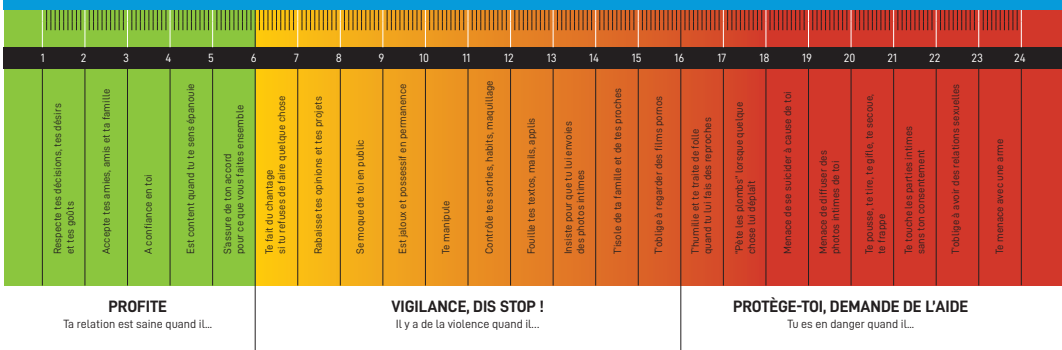
Pour aller plus loin

- ONU Femmes, *Les Principes d'Autonomisation des Femmes: Modèle de politique sur la violence domestique (Women's Empowerment Principles: Domestic Violence Policy Template)*, 2021.
- ONU Femmes, *Les Principes d'Autonomisation des Femmes: Modèle de politique sur la violence sexiste et le harcèlement au travail (Women's Empowerment Principles: Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)*, 2021.
- ONU Femmes France, *Mettre fin aux violences à l'encontre des femmes: État des lieux et perspectives*, 2021.
- ONU Femmes, *Manuel: Lutter contre les violences et le harcèlement à l'encontre des femmes dans le monde du travail (Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work)*, 2019.

Le violentomètre du Centre Hubertine Auclert

À la demande du Conseil régional d'Île-de-France, le Centre Hubertine Auclert a adapté le violentomètre. C'est un outil de sensibilisation conçu fin 2018 par les Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et de Paris, l'association En Avant Toute(s) et la mairie de Paris dont l'objectif est de sensibiliser aux violences conjugales. Il est recommandé de le diffuser largement auprès de l'ensemble des employé.e.s.

Cet outil est disponible en flashant ce QR-code



© Centre Hubertine Auclert

La roue du pouvoir

Cette version de la roue du pouvoir et du contrôle a été adaptée par le Centre de recherche et d'éducation sur les violences contre les femmes et les enfants (Center for Research and Education on Violence Against Women & Children) avec la permission du Projet d'intervention contre la violence domestique (Domestic Abuse Intervention Project) et Un avenir sans violence (Futures Without Violence).

CHART 1: IMPACT OF DOMESTIC VIOLENCE AT WORK



This version of the Power and Control wheel, was adapted by the Centre for Research and Education on Violence Against Women & Children (CREVAWC), Western University, Canada with permission from the Domestic Abuse Intervention Project in Duluth, Minnesota and Futures Without Violence.



ONU Femmes France est l'association relais en France d'ONU Femmes, l'agence des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Depuis 2013, l'association agit en faveur des droits des femmes et de l'égalité de genre.

Afin de soutenir les missions et messages d'ONU Femmes, ONU Femmes France développe des actions de plaidoyer, d'éducation et de sensibilisation sur le territoire français. Les campagnes déployées sont possibles, en partie, grâce aux ressources issues de la générosité du grand public et de partenaires privés. Ces contributions financières permettent de soutenir et d'appuyer concrètement les programmes menés par ONU Femmes partout dans le monde.

Plus d'informations sur www.onufemmes.fr



1^{re} communauté de professionnels des ressources humaines, l'ANDRH association de loi 1901, défend depuis plus de 75 ans les intérêts de ses membres et accompagne les grandes mutations qui impactent le monde du travail et la fonction RH.

L'ANDRH réunit aujourd'hui plus de 5600 membres, DRH, RRH, expertes et experts RH, issus de tous les secteurs. Une diversité de profils et d'âges qui constitue une richesse au sein de nos 70 groupes locaux, partout en France.

Plus d'informations sur www.andrh.fr

Directrice de la publication: Céline Mas (Présidente) • **Comité de rédaction:** Céline Mas, Carlotta Gradin (Vice-présidente Plaidoyer), Fanny Benedetti (Directrice exécutive 2019-2023) et Doris Marchand (Chargée de plaidoyer)
• **Production éditoriale:** Doris Marchand • **Révisions et contributions:** Sonia Lépine-Persaud (Chargée des partenariats) et Victoire Cunit (Cheffe de projet - Juriste Droit social, ANDRH) • **Conception graphique et mise en page:** TEMA agence

Guide produit par ONU Femmes France avec le soutien de l'ANDRH © ONU Femmes France 2023 – Tous droits réservés