



arborus

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ET LA PRISE EN COMPTE DU SEXISME
ET DES VIOLENCES AU TRAVAIL

benchmark international



KEOLIS

L'ORÉAL





« Notre société tout entière est malade du sexisme »,
c'est par ces mots que le Président de la République
a décrit l'ampleur du défi culturel que nous devons relever
ensemble. La sphère professionnelle est aussi concernée par
les violences sexistes et sexuelles qui se produisent en son sein

comme à l'extérieur et qui creusent, elles aussi, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Les mesures en faveur de l'égalité salariale, de la promotion des femmes aux postes à responsabilité et d'une meilleure conciliation des temps de vie doivent nécessairement s'accompagner d'actions visant à créer un environnement bienveillant, sain et respectueux pour toutes et tous.

Le Gouvernement agit sur tous les fronts pour prévenir les violences, accompagner les victimes et mieux sanctionner les agresseurs, afin de ne laisser aucune violence ni aucune victime sans réponse. C'est dans cet esprit que nous avons lancé, en mai dernier, un appel à projets afin de voir émerger de nouveaux acteurs dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, sur l'ensemble du territoire.

L'enjeu est aujourd'hui de sensibiliser et de former massivement à ces questions les acteurs de l'entreprise, où le mot d'ordre lancé le 25 novembre par le Président de la République doit s'appliquer : « ne rien laisser passer ».

Marlène SCHIAPPA

Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre,
chargée de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes



Les entreprises membres du Fonds de Dotation Arborus et détentrices du label GEEIS, engagées pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ont mis en place des actions visant à prévenir et à sanctionner les comportements sexistes dans l'entreprise ou ceux qui impactent les femmes victimes de telles violences dans la sphère privée.

En effet, lorsque l'on veut promouvoir l'égalité professionnelle, on ne peut être insensible à de tels agissements.

Le label GEEIS qui vise à organiser les conditions de l'égalité et à changer les systèmes d'organisation et les comportements en créant une culture commune mondiale anti-sexiste notamment, intègre cette problématique au cœur du changement culturel de nos sociétés fondées sur la domination masculine, car c'est bien de cela qu'il est question lorsque l'on est confronté.e au sexisme

Cristina Lunghi
Présidente-fondatrice Arborus
Déléguée Générale du Fonds de Dotation Arborus





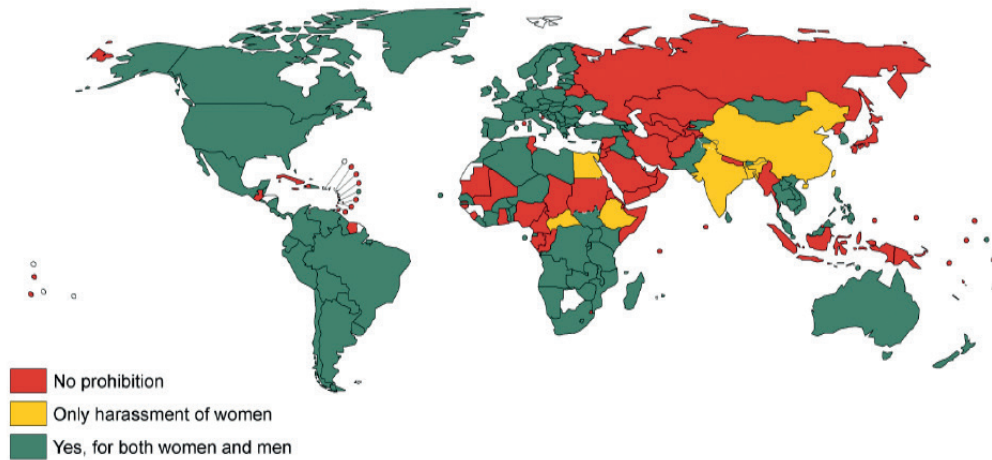
SOMMAIRE

Taux de violence conjugale dans les régions du monde	p 6 - 7
<hr/>	
L'importance du dialogue social	p 8 - 11
<hr/>	
I - Les violences conjugales	p 12 - 17
<hr/>	
II - Agissements sexistes, violences ou harcèlements sexuels dans l'entreprise	p 18 - 29
<hr/>	
III - Agissements sexistes, violences ou harcèlements sexuels du fait des clients de l'entreprise	p 30 - 35
<hr/>	
Le traitement des situations de violence (sanction appropriée)	p 36 - 39
<hr/>	

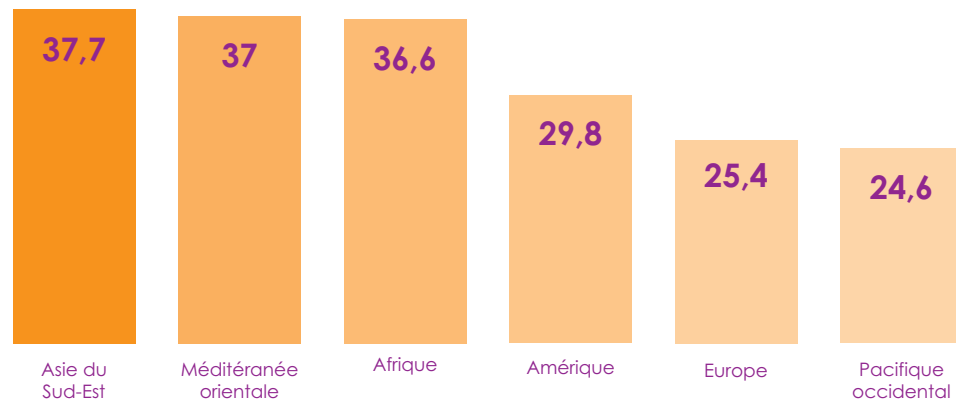


Taux de violence conjugale dans les régions du monde

Plus d'un tiers des pays du monde (68) n'ont aucune interdiction relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ce qui représente environ 235 millions de femmes.



Dans le monde, on dénombre près de 700 millions de femmes victimes de violences conjugales, soit 30 % des victimes de violence. Et c'est en Asie du Sud-Est que le taux de violence conjugale est le plus élevé.



Pour les entreprises labellisées GEEIS, quel que soit le pays où elles sont implantées, toutes prennent en compte les agissements sexistes. Elles s'estiment responsables de la sécurité et du bien-être au travail de l'ensemble de leurs collaborateurs/trices. Prévenir et agir contre les violences fait partie de leurs politiques d'éthique, de RSE et d'égalité professionnelle.



Pour beaucoup d'entreprises, le sujet est encore très nouveau et complexe. Le lien avec le thème de la conciliation des temps de vie est nécessaire pour appréhender le sujet dans son ensemble et y intégrer la sphère familiale.

Ce sujet est souvent traité dans le cadre du management inclusif ou sous une approche défensive afin de prévenir un risque de sanction. Les entreprises recommandent le **label GEEIS** comme outil de mise en place, au niveau européen et international, d'actions mais aussi comme facteur de développement global d'une culture commune contre le sexisme et les violences.

Les entreprises labellisées GEEIS retiennent une typologie de 3 situations où peuvent se dérouler des agissements sexistes ou des violences à l'encontre des femmes.

- 1) les violences conjugales**
- 2) les agissements sexistes ou sexuels dans l'entreprise**
- 3) les agissements sexistes ou sexuels du fait des clients de l'entreprise**

Une action collective est menée par FACE. Elle consiste en la création d'un réseau européen d'entreprises engagées pour la lutte contre les violences envers les femmes. Des actions concernant l'élaboration d'outils de sensibilisation et de formation sont engagées. Une charte contre les violences au niveau Européen est proposée à la signature des dirigeants d'entreprises.

Le fonds Arborus ainsi que L'OREAL et CARREFOUR, notamment, y participent. Ce travail sera intégré à celui mené dans le cadre du label GEEIS qui prend en compte la prévention et le traitement des violences dans son référentiel de labellisation.



L'importance du dialogue social

Le dialogue social revêt une importance particulière car il permet de poser le sujet de façon officielle et de provoquer une prise de conscience. Le dialogue social peut également aider à prévoir des mesures de prévention et de traitement des situations.

Le sujet des violences est de plus en plus présent dans le cadre des accords égalité professionnelle.



Carrefour Carrefour a signé, le 3 octobre 2018, le renouvellement de son accord international avec UNI Global Union sur la promotion du dialogue social et de la diversité et pour le respect des droits fondamentaux au travail.

Par cet accord, Carrefour et UNI Global Union s'associent dans la lutte contre les violences envers les femmes.

Une déclaration commune concernant la lutte contre les violences envers les femmes a été annexée au texte de l'accord, faisant suite à un programme de travail en commun des partenaires sociaux du Comité d'Entreprise Européen animé durant l'année par la Direction des relations sociales et Diversité.

La lutte contre les violences envers les femmes sur le lieu de travail est également intégrée dans les accords au niveau national, tels que ceux signés en Italie, en Espagne ou en France (accords Egalité femmes-hommes).



Orange a affirmé son engagement pour les droits des femmes au niveau mondial en signant, en 2015, les Women's Empowerment Principles de l'ONU. En France, Orange a prévu, dans son accord triennal 2018 – 2020 portant sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à Orange SA, un chapitre sur le sujet, intitulé : « Santé, prévention et lutte contre les violences ». De plus, Orange a signé son engagement pour agir contre le sexisme au travail en décembre 2016 auprès du Ministère du droit des femmes (kit « agir contre le sexisme »).

A l'échelle mondiale, **EDF** a signé le 19 juin 2018 un accord de responsabilité sociale avec UNI Global Union et PSI. Il consacre un article entier sur la lutte contre toute forme de harcèlement et de violence sous quelque forme que ce soit, qu'il s'agisse de la sphère professionnelle ou privée. Par ailleurs, en France, l'accord Egalité Professionnelle F/H 2017-2020 d'EDF SA souligne l'engagement de l'ensemble des signataires à agir pour que le sexisme n'ait pas sa place dans l'entreprise et à permettre à tout salarié de saisir management et filières RH ou éthique en cas de doute en matière de harcèlement ou de discrimination. Ce même accord consacre un chapitre entier à l'action contre les violences faites aux femmes.

Il souligne que si **EDF** n'a pas vocation à se substituer aux associations pour assurer la prise en charge des victimes, l'entreprise peut et doit pouvoir être capable, d'une part, de les soutenir, d'autre part, de les orienter vers des organismes dédiés.

Camfil France prévoit de proposer le sujet de la violence en entreprise pour l'agenda du dialogue social 2019 dans le cadre de la QVT.





L'importance du dialogue social



Safran a signé un accord de Groupe sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail.

Signé le 4 juin 2013 par la Direction du Groupe et les Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC et FO, cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord sur la prévention du stress au travail.

Conclu pour une durée indéterminée, l'accord prévoit notamment la définition des notions de harcèlement et de violence au travail ainsi que les acteurs de leur prévention (salariés, employeur, service de santé au travail, CHSCT*...).

L'accord liste également les signaux qui peuvent alerter sur l'existence d'une situation de harcèlement et/ou de violence au travail. Il prévoit des formations et une procédure au niveau du groupe pour prévenir et sanctionner les auteurs de violences au travail.

Sodexo a signé un engagement avec l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes) le 21 juin 2017 pour la prévention du harcèlement sexuel.

Cet accord a été traduit en 17 langues. Cet engagement s'appuie sur les efforts déployés par Sodexo et l'UITA sur la diversité et l'inclusion qui favorisent la promotion des personnes quel que soit leur sexe, l'âge, l'origine ethnique, le handicap et l'orientation sexuelle.

Les principes pour mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont les suivants :

- **le harcèlement sexuel fait l'objet d'une tolérance zéro**
- **le harcèlement sexuel est une infraction pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'à l'exclusion de l'entreprise**
- **Sodexo assure une information de tous les salariés et mettra en œuvre dans les prochains mois une formation pour tous.**





Les violences conjugales

Une entreprise engagée dans une politique d'égalité professionnelle et d'inclusion se doit de prendre en considération et d'aider les femmes (et les hommes) victimes de violences conjugales. Elles/ils ne sont en effet plus sur un pied d'égalité lorsque de telles violences surviennent.

Des actions d'information, d'une part, et des actions très concrètes d'urgence, d'autre part, sont mises en place.



Les violences conjugales



Le Groupe Carrefour a réalisé :

- la mise en place d'actions de sensibilisation auprès des collaborateurs en France, Argentine, Espagne, Italie, Roumanie.
- une campagne d'affichage, la diffusion d'un protocole d'intervention et de vidéos enregistrées par les collaborateurs, pour prévenir les violences conjugales (Espagne, Argentine)
 - ▶ **A titre d'exemple en Argentine, une victime de violence peut bénéficier de 4 jours d'absence. Sa mutation est possible pour permettre l'éloignement d'un conjoint violent.**
- la mise en place de cellules d'écoute (France, Roumanie, Italie)
- des actions de sensibilisation et formation pour la détection et accompagnement des cas de violence conjugale :
 - ▶ **atelier animé par le Comité ONU femmes France lors de l'événement interne international biennal dédié à l'égalité femmes hommes**
 - ▶ **atelier animé par une association partenaire (SOS femmes) au sein de la BU Market, et diffusion d'un guide de prévention réalisé en partenariat avec le Comité ONU Femmes France**

Carrefour mobilise ses équipes au sein de tous les pays à l'occasion la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes qui a lieu le 25 novembre. Les vidéos réalisées par les filiales sont diffusées à cette occasion dans les magasins. Le guide de prévention «Lutter en milieu professionnel contre les violences faites aux femmes» réalisé par Market a été diffusé lors de cette journée en 2017 à 25 000 exemplaires. Carrefour a reçu en 2017 le titre « Orange day champion » remis par ONU Femmes et le Ministère en charge des droits des femmes.

EDF, dans son accord égalité professionnelle France, signé en juin 2017, a reçu un accueil très favorable des IRP sur ce sujet. L'idée développée est de pouvoir être en secours de la personne car la sphère professionnelle est souvent le seul refuge d'une femme victime des violences de son conjoint. Le changement d'adresse email dans les 24h, une assurance permettant de débloquer des fonds pour un logement d'urgence, ainsi que des partenariats avec des associations spécialisées sont prévus.



Pour ce faire, l'entreprise a mis en place un groupe de travail paritaire qui construit un dispositif global qui s'attache à :

- Informer, sensibiliser et former l'ensemble des parties prenantes (salariés, managers, filière RH & éthique, représentants du personnel, médecins du travail, réseau des assistants sociaux) en profitant de l'expertise d'acteurs externes reconnus.
- S'appuyer sur les canaux existants et/ou de nouveaux canaux pour la détection et la première prise en charge des salariées en difficulté (alerte éthique, élargissement du n° vert vie au travail, enquêtes, etc.).
- S'appuyer sur un réseau de partenaires qui couvrent la diversité des territoires où EDF est présent et qui puissent aider, orienter et soutenir les salariées victimes de violences (dont assistance juridique, aide au relogement d'urgence, assistance pour retrouver une autonomie financière et bancaire, prise en charge médicale qui intègre la question du retour au travail, etc.)



Les violences conjugales



- Proposer des « routines » RH liées à cette prise en charge et l'indispensable maintien dans l'emploi (souplesse organisation et temps de travail, avances sur salaires, accès privilégié aux logements du 1% patronal, aide à l'ouverture de nouveaux comptes bancaires, anonymisation informatique (changement d'adresse mail immédiat), aide à la mobilité si nécessaire, etc.)
- Proposer aux partenaires associatifs de l'entreprise d'accueillir en retour, des salariées victimes de violences en stages ou en alternance notamment, pour faciliter, le cas échéant, leurs retours vers l'emploi dans le cadre d'une offre croisée de compétences et d'une action citoyenne.



Chez Safran tous les salariés, en particulier les managers, les personnels des services de santé au travail, les responsables RH, les représentants du personnel, sont concernés par l'information et la sensibilisation à la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Celles-ci seront déployées en aménageant les outils existants sur la prévention du stress au travail.

Chez Orange, les salarié-e-s peuvent, en cas de violences au sein du couple, solliciter le service social du travail qui apporte écoute, information, soutien et orientation. L'assistant.e social.e du travail peut accompagner les salarié.e.s dans les démarches extérieures ou vers les structures spécialisées (procédure judiciaire, consultations médicales/service d'urgence médico judiciaire, associations pour les victimes de violences au sein du couple, CDIF..).

Il ou elle travaille également avec les partenaires internes (RH, manager, service de santé au travail...) et peut contribuer par son expertise sociale à la prise en charge des conséquences sur la vie professionnelle des salarié.e.s (mobilité, berceau d'urgence...).

Un dispositif spécifique de relogement d'urgence, sous réserve d'un dépôt de plainte, existe dans le cadre de l'Action logement et est mis en œuvre par l'assistant.e social-e du travail.

Avec le programme d'assurance Anthem Blue Cross, les employés **chez Camfil USA** ont accès à des examens physiques à titre préventif pouvant inclure le dépistage et du conseil en matière de violence conjugale et interpersonnelle.





III

Agissements sexistes, violences ou harcèlements sexuels dans l'entreprise

Il s'agit d'un sujet nouveau dans le monde du travail qui nécessite une prise de conscience et une réflexion par des regards croisés entre les parties prenantes.



Agissements sexistes, violences ou harcèlements sexuels dans l'entreprise

La réflexion et la recherche de pratiques



Un environnement épanouissant, autant sur le niveau professionnel que personnel, pour les femmes et les hommes, constitue une grande richesse pour l'entreprise. Afin de soutenir les ambitions formulées par la loi du 4 août 2014 visant à instaurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **PepsiCo France** a mis en place, dès 2015, un groupe de travail dédié. Sur la base d'une observation de la situation comparée des femmes et des hommes sur leurs conditions de travail, l'objectif est de proposer et de mettre en place des actions pour améliorer l'égalité professionnelle et assurer l'équité de traitement.

PepsiCo a signé en 2014 la charte des «Women Empowerment Principles» des Nations Unies s'engageant à promouvoir l'équité sur le lieu de travail et la mise en place des conditions de réussite pour les femmes dans l'entreprise. En complément, chaque année, l'ensemble des collaborateurs, nouveaux ou déjà présents dans l'entreprise, complète une formation obligatoire en ligne le « Code de Conduite ». Fondé sur les pratiques éthiques du groupe PepsiCo, ce module de prévention traite de la prévention des violences sur le lieu de travail et garantit la protection et le respect des droits de la personne.

► **Action qualitative** : s'assurer que la question est clairement posée par la médecine du travail lors des visites de reprise ou des visites médicales prévues pour tous les collaborateurs selon la politique de l'entreprise



► **Actions quantitative et qualitative :** Dans le cas où un salarié rencontre une situation de stress, une aide est mise en place pour l'évaluer et en comprendre les raisons. Les résultats sont partagés avec le CHSCT et le Comité de Direction dans deux instances distinctes.

Les enquêtes de satisfaction interne, envoyées tous les ans ou tous les deux ans selon les entreprises, permettent de mieux comprendre les causes des violences et de mettre en place des plans d'actions adéquats.

L'Oréal a une politique de zéro tolérance en matière de harcèlement sexuel au travail et a une ligne d'alerte éthique depuis plus de 10 ans ainsi qu'une formation en ligne obligatoire en lien avec la charte éthique.

De plus, L'Oréal participe au programme européen CEASE



d'entreprises engagées pour la lutte contre les violences faites aux femmes dans la sphère privée avec le réseau d'entreprise FACE et la Fondation Kering. Ce projet de trois ans, lancé en 2018, permettra notamment

la création d'outils de sensibilisation sur ce sujet. Pour favoriser la libération de la parole et la prise de conscience de ce sujet, les entreprises partenaires de ce projet mettront en place des actions de prévention, de sensibilisation, de formation pour que le sujet soit pris en compte d'une part et traité d'autre part. L'Oréal intégrera ce sujet dans ses ateliers Diversité & Inclusion qui sont menés dans l'ensemble des filiales afin de sensibiliser et d'informer les collaborateurs et de lutter contre toute forme de discrimination ce qui inclut le sexisme et les violences faites aux femmes. Ce travail sera intégré à celui mené dans le cadre du label GEEIS qui prend en compte la prévention et le traitement des violences dans son référentiel de labellisation.

L'ORÉAL



La France n'est pas le meilleur élève en la matière. Des bonnes pratiques sont mises en lumière au niveau international.

Ces actions sont menées dans les filiales des entreprises labellisées GEEIS, à travers des ateliers Diversité & Inclusion, afin de sensibiliser, informer les collaborateurs et lutter contre toute forme de discrimination ce qui inclut aussi le sexisme et les violences.

Fin 2016, **EDF** a conduit, avec l'appui de son réseau Energies de Femmes, une large enquête sur les relations socio-professionnelles entre les femmes et les hommes au sein du Groupe auprès de plus de 6000 salariés. Cette enquête a montré, d'une part, que les stéréotypes et préjugés attachés aux femmes restent vivaces, d'autre part, que le sexisme ordinaire au travail existe dans l'entreprise, et qu'il n'est pas

perçu à sa juste mesure par les hommes.

C'est à partir de ces constats que l'entreprise a déployé un large dispositif pour sensibiliser et prévenir tout propos et/ou agissement sexiste dans l'entreprise, avec notamment l'instauration des « 1/4 d'heure sexiste, pas mon genre » en début des réunions d'équipes, à l'instar du rituel existant dans l'entreprise sur les questions de santé-sécurité.

Le groupe organise également des conférences débats sur le sujet, a minima une fois par an, sur ses principales implantations. A l'échelle mondiale, des outils de sensibilisation aux harcèlements moral & sexuel ont été diffusés.



EDF Luminus en Belgique et EDF Energy en Royaume-Uni ont par exemple des brochures pour expliquer ce qu'est le harcèlement et comment s'en prémunir. Enfin, les sociétés du groupe EDF en France disposent de documents repères sur le harcèlement moral et sur le harcèlement sexuel à destination des managers et RH.



Camfil interdit la violence, le harcèlement, toutes formes de discrimination en entreprise et s'est engagé à protéger ses salariés. Les salarié-e-s en Europe, en Asie, en Amérique et en Australie sont sensibilisé-e-s et ont accès aux outils : Code CamfilCairing, Politique contre le harcèlement, Politique pour la diversité et l'égalité des chances, Politique d'alerte professionnelle, Politique pour l'environnement de travail... Les managers Camfil sont formés à ces politiques.



Carrefour a inclus le sujet des agissements sexistes dans sa réflexion sur la promotion du management « inclusif ». Un « guide du leader inclusif » a été élaboré en 2017 et traduit et diffusé dans les différents pays. L'un des 9 comportements attendus du leader inclusif est « je refuse d'être caution de propos ou comportement déplacé » et met ainsi l'accent sur les blagues sexistes ou injures.





Agissements sexistes, violences ou harcèlements sexuels dans l'entreprise



Orange a mené en 2018, dans le cadre de la « semaine de l'égalité professionnelle », une campagne de sensibilisation interne en France avec, en particulier, le lancement d'un outil digital, le « visa égalité professionnelle », qui comporte un volet spécifique sur le sexisme avec des vidéos et des animatiques sur le sujet. D'autre part, des campagnes de sensibilisation « Sexisme pas mon genre » ont été diffusées en interne. Dans la Charte de la Neutralité élaborée en interne en avril 2017, il est rappelé qu'« en cas d'agissement ou de paroles à caractère ...sexiste, des sanctions proportionnées seront prises par le management, conformément à la loi ou au règlement intérieur ».

Orange a participé en 2016 à une enquête sur le sexisme (intitulée « enquête sur les relations de travail entre les femmes et les hommes ») impulsée par le Ministère des droits des femmes. L'enquête, gérée par BVA, a été adressée à 1500 salariés non cadres d'Orange SA. Les non-cadres d'Orange jugent plus que la moyenne que leur entreprise lutte contre le sexisme.

Orange décline sa politique dans ses filiales en Europe et dans le monde.

Dans plusieurs pays, le programme 'Employee assistance' offre aux salariés et à leur famille un soutien en ligne gratuit et confidentiel 24 heures sur 24 et 365 jours par an, où ils peuvent parler de tout problème personnel ou professionnel à un spécialiste externe et indépendant.

► **En Inde**, un comité interne a été créé pour recueillir les plaintes et traiter les situations de harcèlement dans l'entreprise. Des sessions de sensibilisation ont été organisées à destination des managers et du comité de direction ; de plus, 16 sessions ont été conduites à destination de 1300 employés sur plusieurs sites, pour expliquer en quoi consiste le harcèlement sexuel, les procédures en place, le rôle du Comité interne.

► **En Espagne**, Orange fait partie des 12 entreprises à avoir obtenu le label local « Standard Gender Equality » du Ministère de la Santé, des Services sociaux et de l'Égalité. A travers ce label, Orange participe aux programmes menés par l'Institut des femmes dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes. Une campagne de sensibilisation a été conduite, aux côtés du Ministère de la Santé, des Services Sociaux et de l'Égalité, pour l'insertion professionnelle des victimes de violences.

► **En Tunisie**, une campagne de sensibilisation a été déployée contre les violences faites aux femmes et aux filles, avec une vidéo de collaboratrices d'Orange et une sensibilisation des collaborateurs-trices et des client.e.s a été lancée, en s'appuyant sur les services de messages courts (1 million de SMS envoyés).

En partenariat avec ONU Femmes, des séances de sensibilisation et d'information ont été organisées (ex : étudiants de l'Université de Sousse) sur la thématique de la violence à l'encontre des femmes et des filles. Les partenaires média ont été impliqués dans la sensibilisation des internautes via la diffusion de bannières web sur les sites d'informations (15 sites : 3172 vues)

► **A l'île Maurice**, Orange Business Services travaille en collaboration avec l'ONG « Passerelle » dont la mission est d'aider les femmes et les enfants vulnérables de l'île Maurice, qui sont provisoirement hébergés dans un foyer d'urgence pour les femmes en détresse ou qui sont victimes de violence. De plus, le réseau femmes et le Comité RSE d'Orange Business Services organisent des collectes de fonds, dans le cadre de la Journée internationale contre les violences faites aux femmes.



Agissements sexistes, violences ou harcèlements sexuels dans l'entreprise



La formation « FRAGILE » permet de développer les comportements et les compétences adaptés à la prévention des risques psychosociaux et la gestion du stress.

Les objectifs sont

- ① De prendre conscience du rapport à ses fragilités et à celles des autres : acceptables ? Pas acceptables ? Facile ? Difficile ?
 - ② De comprendre l'esprit de la loi sur les Risques Psycho-sociaux, c'est à dire ce qu'elle signifie en terme de responsabilité individuelle et collective.
 - ③ D'identifier clairement comment gérer et prévenir la souffrance au travail, au quotidien.
 - ④ De trouver la bonne distance, les bons mots, les bons réflexes avec un collègue, un manager ou un collaborateur. Ici encore les violences sont évoquées.
- Pour les nouveaux entrants, des formations sont obligatoires dans le mois qui suit l'arrivée. Elles comportent des messages clairs sur l'interdiction stricte de tout comportement violence ou sexiste, sous peine de licenciement.
 - Les managers doivent se former à la culture commune de l'entreprise dont un volet important porte sur « l'intolérance aux violences » et sur les aspects de Diversité et d'Inclusion

Safran prévoit l'identification et le traitement des actes de harcèlement et de violence au travail. La mise en place d'une procédure Groupe destinée à identifier et traiter les actes de harcèlement et de violence au travail.

Cette procédure sera conduite par le directeur d'établissement ou son représentant, en lien avec une équipe pluridisciplinaire ; elle respecte notamment les principes de confidentialité et de neutralité et se décompose en plusieurs phases d'enquête et d'analyse.

Le rappel des sanctions et actions en justice est fait à l'encontre des auteurs de harcèlement et de violence au travail et des auteurs de fausses déclarations . Au-delà des actions pénales qui peuvent être engagées, des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, pourront être prononcées à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence au travail. Les mêmes sanctions sont encourues par les auteurs de fausses déclarations de harcèlement ou de violence au travail, dans l'intention de nuire à la personne dénoncée.





Sodexo anime des campagnes de sensibilisation contre les violences faites aux femmes dans les pays suivants : Inde, Brésil, Chili, Argentine, Mexique, Colombie et Pérou.

**SEXUAL HARASSMENT
ZERO TOLERANCE**

Sodexo is committed to a harassment free workplace, especially zero tolerance for sexual harassment.
Sodexo and IUP signed an agreement to preventing sexual harassment in the workplace, in June 2017.

Let's commit to Zero Tolerance!

- Contact your manager or your human resources for assistance
- Read more on SodexoNet, Human Resources section

*International Union of Food

sodexo
QUALITY OF LIFE SERVICES

Une campagne mondiale de sensibilisation au harcèlement sexuel avec une formation pour tous les collaborateurs de Sodexo a eu lieu en 2018.

Les filiales de Sodexo, en Inde et en Amérique latine sont très avancées sur le sujet. Les réseaux de femmes y sont très puissants et agissants.

Des formations sur les violences faites aux femmes, l'organisation des « open days » pour la famille pour montrer à la famille qu'elles travaillent et aller à l'encontre des violences familiales, des vidéos avec des témoignages, des formations de formateurs visant à la sensibilisation sur ces sujets, sont autant d'actions qui permettent de faire avancer la prévention des violences. L'Italie et la Russie sont aussi très engagées sur ces sujets.

Bureau Veritas dispose d'un Code éthique qui précise ses valeurs fondamentales : Intégrité et éthique, Impartialité et indépendance, Respect de tous les individus et Responsabilité sociale et environnementale.

Le Code Éthique s'applique à tous les collaborateurs de Bureau Veritas, qui ont le devoir d'agir conformément à celui-ci. Chaque salarié reçoit une formation sur le Code éthique dès son intégration.

La formation joue également un rôle important dans la lutte contre les agissements sexistes ou sexuels dans l'entreprise.

Ainsi, une formation en e-learning a été lancée en 2018 à destination des managers et des membres des Ressources Humaines afin de les sensibiliser à la diversité, à l'inclusion et les stéréotypes qui existent dans le management et le recrutement.

De nombreuses formations sur l'inclusion sont disponibles sur le site de formation de l'entreprise.





III

Agissements sexistes, violences ou harcèlements sexuels du fait des clients de l'entreprise

Dans le cadre de la protection de ses salarié.e.s, l'entreprise doit aussi agir lorsque les client.e.s deviennent agressifs avec son personnel.

Les entreprises où les salarié.e.s en contact avec la clientèle sont particulièrement exposées (par exemple, le personnel de caisse chez Carrefour, les conducteurs de bus chez Keolis, les conseillers clients ou les techniciens d'intervention chez Orange ...) ont mis en place des dispositifs spécifiques. Ici encore, les expériences internationales sont riches d'enseignements.



Carrefour met en place des formations « gestion des conflits » pour ses hôtes et hôtesse de caisse afin de leur permettre de mieux gérer les conflits en provenance des clients. Ce dispositif existe en France depuis 2004 et a été largement promu à l'international.

Dans le but de sensibiliser les clients à l'existence du problème de la violence envers les femmes, Carrefour a mis en place pour la journée « Orange Day », le 25 novembre, une opération en lien avec le Comité ONU Femmes France qui consiste à vendre des oranges en indiquant sur le lieu de vente les objectifs de la campagne Orange Day à laquelle l'enseigne s'est associée. Les bénéfices de la vente des oranges est reversé à ONU Femmes.



Camfil Le manuel des règles de Sourcing Corporate, interdit qu'un salarié soit soumis à des châtiments corporels ou à des sévices physiques, sexuels, psychologiques ou harcèlement verbal ou abus.



Sodexo En cas de faits avérés de la part d'un convive, un signalement auprès de la DRH du client est fait par l'encadrement.

Keolis à Boston, doit prévenir de toute forme de discrimination l'ensemble de ses parties prenantes : salariés, clients, et même fournisseurs.

Dans plusieurs réseaux français, des « marches exploratoires » réalisées par des clientes sont organisées. Elles permettent d'identifier les endroits où elles sont en insécurité et de mettre en place des solutions pour minimiser ce sentiment.

À Bordeaux, une campagne de sensibilisation sur le harcèlement a été menée auprès des clients, dans les bus et également en interne.

En Inde, où les femmes ne peuvent pas travailler le soir, des partenariats sont mis en place avec la police pour sécuriser le trajet domicile-travail.

The logo for Keolis, featuring the word "KEOLIS" in a bold, blue, sans-serif font. The text is positioned inside a white circular shape that has a soft, grey drop shadow, giving it a three-dimensional appearance. The logo is located on the right side of the page, partially enclosed by a vertical dotted line.

orange™

Orange propose des formations « gestion des situations difficiles » à ses salariés, notamment aux conseillers clients ou aux techniciens d'intervention, pour acquérir des techniques et des outils permettant de gérer plus sereinement des situations d'agression dans le cadre de leur activité. En cas d'agression, le manager apporte son soutien et une « fiche d'agression » permet d'identifier la nécessité d'une première prise en charge et d'un suivi psychologique, avec le médecin du travail.



Des dispositifs similaires existent aussi à l'international. En Inde, par exemple, où l'insécurité des femmes est un phénomène très présent, Orange Business Services a mis en place pour ses salariées femmes des cours de self défense, dispensés par un coach externe dans les locaux de l'entreprise.

Cette formation a été suivie par plusieurs centaines de salariées. Des formations identiques existent au Brésil. Dans le cadre de la politique RSE, a également été mis en place en Inde un programme spécifique «Women on Wheels » pour que les femmes apprennent à conduire une voiture.

EDF met à disposition des salariés un Numéro Vert Vie au travail accessible à tous les salariés (24/24h et 7/7 jours) avec des répondants psychologues du travail diplômés qui sont également aptes à prendre en charge les questions de discriminations et de harcèlement.

L'entreprise s'appuie par ailleurs sur la mise en place de Groupes multidisciplinaires (réunissant médecins du travail, assistants sociaux, représentants du personnel, RH,...) qui peuvent traiter et accompagner des situations individuelles ou collectives délicates, dans le respect et la juste protection des victimes, des auteurs présumés et de l'entreprise.





Le traitement des situations de violence (sanction appropriée)

Le rôle du médecin du travail ou de l'assistant.e social.e est important à ce stade. La libération de la parole et la non culpabilité sont des enjeux majeurs. Il convient donc de prévoir des lieux d'écoute et de recueil de la parole afin de constituer des commencements de preuve et de venir à bout de ce type de conflit, qui est susceptible de freiner la carrière des victimes et d'entraver les politiques d'égalité professionnelle.



► **Bureau Veritas** Une ligne d'alerte professionnelle anonyme et externe a été mise en place afin que les salariés du groupe puissent signaler notamment toutes les situations de discrimination ou de harcèlement au travail dont ils seraient témoins.

L'information a été diffusée par mail et des affiches rappellent le numéro de téléphone et l'adresse mail de la ligne d'alerte.

Un.e Compliance officer est en charge d'instruire les situations remontées et de suivre l'application du Code Ethique de l'entreprise.

Les sanctions mettent en œuvre des dispositifs de traçabilité indispensables pour que les actions puissent aboutir concrètement.

► **Référent.e**

Un.e référent.e sur ce sujet accueille les plaintes afin de qualifier l'action dont la personne s'estime être victime pour prévoir ensuite s'il le faut un système de sanction.

▶ **Numéro d'appel pour écouter/conseiller**

(Carrefour, Orange, PepsiCo par exemple) : La mise en place d'une hotline 24/24 – 7/7, anonyme et gérée par un organisme externe, pour permettre aux salarié.e.s de parler de situations vécues ou observées.

▶ **Orange** a un dispositif de prise en charge des signalements de harcèlement et de violence au travail (en ligne sur l'Intranet avec la liste des contacts).

▶ **Sanctions disciplinaires** allant jusqu'au licenciement pour faute grave. Elles sont appliquées dans les cas avérés de violence. L'accord égalité professionnelle Orange SA rappelle que le harcèlement sexuel et le harcèlement moral constituent des délits passibles de sanctions pénales et entraînent des sanctions disciplinaires. Ces dispositions sont décrites dans les règlements intérieurs. Les agissements sexistes constituent des manquements professionnels et toute forme de violence physique est proscrite. Ces comportements sont passibles de sanctions disciplinaires.

▶ Dans les pays, tout comportement violent des collaborateurs est interdit et sanctionné.



Le traitement des situations de violence (sanction appropriée)

► **Camfil** La politique d'alerte professionnelle (à tout moment) et l'enquête Groupe CAMPAIR (biannuelle) permettent aux employés de remonter les problèmes. Les plaintes légitimes font l'objet d'enquêtes. Un plan d'action en découle au besoin et la disposition/sanction appropriée est appliquée (zéro tolérance). Au moins un salarié Camfil a déjà été licencié pour faute grave en raison de violence/harcèlement. A titre d'initiatives locales, Camfil France expérimente la mise en place du délégué social en entreprise et Camfil Canada dispose d'un formulaire spécial de déclaration de violence/harcèlement.

► **Un système de réparation :**

Chez **Sodexo**, en Amérique Latine et en Inde, un travail est en cours de réalisation pour soutenir les victimes en offrant notamment des possibilités d'emploi.



edf

KEOLIS

L'ORÉAL



PEPSICO



Les Entreprises membres du fonds Arborus et certifiées GEEIS





arborus.info

