

# Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise



MEDEF



# INTRODUCTION

Si des efforts croissants sont réalisés de jour en jour pour lutter contre les agissements sexistes et les violences sexuelles l'actualité récente a malheureusement montré que ces comportements continuent de perdurer dans l'ensemble de notre société et que le monde du travail n'échappe pas à ce phénomène.

En tant que chefs d'entreprise, il est essentiel de se saisir pleinement de ce sujet et de le traiter avec détermination afin que victimes, témoins et managers se sentent épaulés sans crainte. Cela passe par une exemplarité dans les comportements, une vigilance accrue et l'affichage de cet engagement dans son écosystème. Cela passe aussi par des actions concrètes telles que la formation des équipes, l'accompagnement des victimes et l'instauration de sanctions contre les auteurs de ces actes dans les cas où celles-ci relèvent de l'entreprise.

Le monde du travail n'est que le reflet de notre société et la vraie bataille se gagnera en amont par l'éducation. Cependant, en tant que chef d'entreprise, il est primordial de devenir un des acteurs de ce changement et d'agir concrètement pour ne laisser aucune de ces violences impunies.

Ce manuel en six parties n'est ni un guide exhaustif, ni un document scientifique. Il ne remplacera pas, dans certaines circonstances complexes, la consultation d'experts. Résolument pratique il cherche à vous aiguiller sur les démarches à suivre au sein de vos entreprises afin de lutter contre les agissements sexistes et les violences sexuelles.

# 1. QUELQUES CHIFFRES

Depuis 2012, le Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise rapporte les représentations des salariés du privé, pour mieux aider les entreprises à adapter leurs politiques de lutte et de sensibilisation des discriminations.

En 2020, il indique que :

- les blagues lourdes sont perçues par les salariés comme le premier perturbateur d'ambiance en entreprise ;
- les stéréotypes de genre sont cités comme étant la deuxième source de moquerie la plus importante en entreprise.

## 2. CE QUE DIT LE DROIT

### L'agissement sexiste

Code du travail, Article L1142-2-1 (loi 17 août 2015)

*« 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. »*

L'agissement sexiste n'est pas pénalement sanctionné.

L'auteur risque une sanction disciplinaire, et la responsabilité civile de l'employeur pourrait éventuellement être recherchée.

### Le harcèlement sexuel

Code du travail, Article L1153-1 (loi 8 août 2012) *« Aucun salarié ne doit subir des faits :*

- *soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ».*

Le harcèlement sexuel est un délit pénal (Article 222-33). La peine encou-

rue est de 2 ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende. En cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse), les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et à 45000 euros d'amende.

## Les agressions sexuelles

L'agression sexuelle, pénalement répréhensible (Article 222-22 du code pénal à 222-30) est définie comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Est principalement visé le viol, mais il peut aussi s'agir d'attouchements, caresses de nature sexuelle, etc. La contrainte peut être physique ou morale. La peine encourue est de 5 ans à 10 ans de prison et de 75000 à 100000 euros d'amende.

Le viol fait l'objet d'une incrimination spécifique (Article 222-23 à 222-26). Il est défini comme « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise* ». La peine encourue va de quinze à trente ans de réclusion criminelle.

## Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu par plusieurs obligations dans ce domaine, qui doivent être clairement remplies :

- l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (L. 1153-5 C. du Travail) ;
- l'employeur a une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés ;
- tout chef d'entreprise doit afficher sur les lieux de travail les textes du code pénal qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du code du travail relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin 2, engage depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 toute personne morale ayant au moins 50 salariés, de mettre en place des procédures appropriées de recueil de signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels (article 8).

La procédure doit permettre aux collaborateurs qui révèlent ou signalent de manière désintéressée et de bonne foi « *un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le*

*fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance » (article 6)<sup>1</sup>.*

Enfin, depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises dotées d'un CSE, celui-ci doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. (L.2314-1 C du Travail). Ce référent doit être formé. (L.2315-18 C. du Travail). Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent doit être désigné en plus du référent CSE (L.1153-5-1 C. du Travail).

## 3.IDÉES REÇUES

### **« Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne touchent que les femmes »**

**Faux** : si l'actualité et la majorité des retours concernent les femmes, il est important de ne pas exclure les hommes quand on parle des violences sexuelles et des agissements sexistes. Même si les femmes sont les premières victimes, certains hommes sont touchés et la parole doit aussi se libérer pour eux. Victime ou agresseur, les deux sexes sont concernés.

### **« Les harceleurs ne sont pas si nombreux, c'est juste un sujet d'actualité »**

**Faux** : le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne sont pas un phénomène nouveau et propre à l'entreprise mais il est essentiel d'être acteur de ce changement et d'agir concrètement pour ne pas laisser ces actes impunis au sein de l'entreprise.

En mars 2014 une enquête sur le harcèlement sexuel au travail a été réalisée par l'IFOP pour le compte du Défenseur des droits. Il en ressort que :

- 20 % des femmes actives disent avoir déjà été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ;
- 40 % des harceleurs étaient un collègue, 18 % un supérieur hiérarchique, 22 % le patron ou l'employeur.

Toujours selon cette étude, près de 30 % des victimes de harcèlement n'en parlent à personne et seulement 5 % des cas sont portés devant la justice.

---

<sup>1</sup>. Voir le guide « La mise en place d'une procédure de recueil des signalements émis par les membres du personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels des personnes morales de droit privé d'au moins 50 salarié » publié par le MEDEF à destination des entreprises

## 4. LES RÈGLES D'OR

### **« Le chef d'entreprise se doit d'afficher sa conviction et sa position sur le sujet »**

En tant que dirigeant et quelle que soit la taille de l'entreprise, il est important de se saisir du sujet, d'afficher son engagement et de montrer son exemplarité en interne comme en externe. Les victimes et les managers doivent se sentir épaulés sans crainte. Cela passe par un comportement exemplaire, une vigilance active dans son cercle d'influence et dans la communication de son entreprise.

### **« Il faut sensibiliser et former la direction, ses managers, les représentants du personnels et ses collaborateurs »**

Ces sujets demandent de la compétence et de la nuance, il est donc essentiel de sensibiliser la direction, les managers, les représentants du personnel et les collaborateurs sur les comportements inadaptés, les facteurs pouvant conduire à ces comportements et inciter l'ensemble des collaborateurs à se montrer vigilants.

### **« Il faut créer un climat de confiance au sein de son entreprise »**

L'instauration d'un climat de confiance est essentielle, pour combattre la réticence des victimes (souvent angoissées par les conséquences éventuelles de la révélation de comportements), témoins et managers à en parler, et leur offrir la possibilité de les accompagner dans cette démarche.

**À noter** : Une culture d'entreprise laissant passer trop souvent les remarques sexistes va créer un terreau propice aux agissements sexistes voire au harcèlement sexuel.

### **« Il faut instruire toutes les demandes, faire cesser et sanctionner les comportements répréhensibles »**

Il est essentiel de ne laisser aucune situation présumée de harcèlement, de violence ou même d'agissement sexiste en l'état sans l'instruire car il est primordial que la victime et les témoins éventuels se sentent écoutés et soutenus par leur direction. Cette instruction doit se faire avec discernement.

## 5. LES BONS RÉFLEXES POUR LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

- **Rappeler** à tous les collaborateurs que l'entreprise applique une tolérance zéro et n'accepte aucun écart à quelques échelons que ce soit de la hiérarchie afin de sensibiliser à ces questions et de donner confiance à ses collaborateurs.
- **Définir** un code/une charte de conduite mentionnant explicitement les actes prohibés dans l'entreprise et présentant les personnes ressources.
- **Sensibiliser** et former l'ensemble de ses collaborateurs de manière régulière à ces questions via des conférences, des formations, des rencontres, des temps de partage entre collaborateurs sur le sujet, la distribution de kits/guides en interne sur ces thématiques etc.

- **Engager** l'entreprise dans des journées d'actions telles que la journée internationale de la lutte des violences faites aux femmes et la journée internationale des droits des femmes, afin de sensibiliser son écosystème.

Expliciter clairement que le dispositif d'alerte professionnelle mis en place dans le cadre de la loi Sapin 2 couvrent les situations de harcèlement et de violence à caractère sexuel. Il est important de libérer la parole et de rassurer les éventuels témoins.

- **Créer**, quand cela est possible, une cellule d'écoute dédiée permettant de garantir la traçabilité et la confidentialité des données recueillies, de repérer et de traiter ces situations.
- **Écouter** avec attention toutes les plaintes et les instruire en restant objectif et rationnel, sans porter de jugement personnel.
- **Inciter** les victimes à déposer plainte dans les cas les plus graves en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteurs identifiés par l'entreprise (avocat, médecin, association d'aide aux victimes etc.).
- **Veiller à construire** une communication interne et externe à l'entreprise dépourvue de stéréotypes de sexe<sup>2</sup>.
- **Être transparent et envisager**, sous réserve de moyens matériels pour le faire, de communiquer sans les nommer nominativement, sur le traitement des cas de harcèlement ayant eu lieu au sein de l'entreprise. Cela a une vertu pédagogique et permet de lutter contre le sentiment parfois répandu concernant l'impunité de ces actes.

2. Voir à ce sujet le « Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise » disponible sur le site MEDEF RH





## POINTS DE VIGILANCE

- Il est essentiel qu'il n'y ait pas de rapport hiérarchique entre la victime présumée et la personne qui traitera le cas en interne. Quand cela est possible, procéder à une instruction collégiale.
- Les référents de l'entreprise sur ces sujets doivent être formés de manière régulière à ces questions et savoir eux même vers qui se tourner en cas de besoin ou de doute sur un cas. Il ne faut pas hésiter à faire appel à des acteurs extérieur tels que la Fédération Nationale Solidarité Femmes (3919), le Centre National d'Information sur les droits des Femmes et des Familles ou encore l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT).

# 6. MISE EN SITUATION

## Situation 1

Une collaboratrice/un collaborateur se sent gêné face aux comportements aguçeurs répétés d'un collègue envers elle/lui.

Au regard de la loi, cela s'apparente à un agissement sexiste.

## Comment répondre à cette situation ?

En tant que manager, ou référent, s'il en existe un au sein de l'entreprise, il est essentiel d'intervenir sans attendre si les faits ont lieu en votre présence. Si ce n'est pas le cas, il convient d'écouter les deux parties, voire même les collègues qui ont pu être témoins, sans jugement, de leur permettre de s'expliquer, d'en informer le service RH et, si nécessaire, de rappeler la loi et les règles de l'entreprise sur le sujet. Si les agissements sont avérés, une sanction peut être envisagée. En cas de plainte, il est important de proposer à la victime présumée de se faire accompagner dans ses démarches.

## Bonnes pratiques à garder en tête

Afin d'éviter toute situation de ce genre il est nécessaire de sensibiliser et de former ses équipes en amont. Pour ce faire, l'entreprise peut proposer des formations et des conférences en ligne ou en présentiel, si possible régulières (intervenant externe ou interne, jeu de rôle, intervention de troupe de théâtre) sur ces sujets afin d'apprendre à réagir face aux situations d'agissement sexiste, voire de harcèlement, plus grave. Ces formations et actions de sensibilisation doivent concerner tous les salariés.

## Situation 2

On me reproche mes propos paternalistes envers mes collaboratrices.

### Comment répondre à cette situation ?

Le ton paternaliste envers une de ses collaboratrices, qui ne part généralement pas d'une mauvaise intention, relève du « sexisme bienveillant »<sup>3</sup>. En tant que manager, il est important de traiter tous ses collaborateurs comme ses égaux, sans distinction entre les sexes.

## Situation 3

Une collaboratrice/un collaborateur se plaint de recevoir des messages inappropriés, à caractère sexuel de la part d'un collègue. Au regard de la loi, il s'agit d'agissements sexistes, qui peuvent confiner, selon la teneur des propos, la fréquence des messages, au harcèlement.

### Comment répondre à cette situation ?

Comme pour la situation 1, il est important en tant que manager de considérer le sujet avec sérieux, de vérifier qu'il n'y a pas d'autres cas, d'écouter les deux parties de manière impartiale, de leur permettre de s'expliquer et d'en informer le service RH, voire de considérer une formation pour l'auteur des sms, l'objectif étant que la personne comprenne la gravité des faits qui ne doivent plus se reproduire et l'absence de tolérance de l'entreprise à ce sujet.

### Bonnes pratiques à garder en tête

De nombreux guides sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont déjà été écrits et sont disponibles en ligne. Il est important de les relayer et/ou d'en élaborer en interne afin de sensibiliser les équipes.

## Situation 4

Une collaboratrice/un collaborateur me dit avoir été agressé(e) physiquement par un client ou un sous-traitant de l'entreprise. Au regard de la loi, il s'agit d'une agression sexuelle.

### Comment répondre à cette situation ?

En tant que manager, quand une collaboratrice/un collaborateur se présente à moi pour me faire part de son agression, il est important de se montrer à l'écoute, veiller à ce que la victime présumée soit bien informée, qu'elle conserve les

3. Attitude sexiste plus subtile et qui part généralement d'une bonne attention. Il relève d'une idée qu'il faut être galant et protecteur envers les femmes qui sont jugées comme plus fragiles que les hommes.

Exemples : un manager dit devant le reste de son équipe : « C'est au tour de la belle Clémentine de prendre la parole ». Alors qu'il ne dirait pas « C'est au tour du beau Mathieu ».

preuves qui lui seront ensuite nécessaires et lui offrir la possibilité de se faire accompagner dans ses démarches par des acteurs identifiés par l'entreprise (psychologue, avocat, associations d'aide aux victimes etc.). Il faut aussi procéder à une enquête dans le cadre des procédures qui ont été définies à cet effet.

### **Bonnes pratiques à garder en tête**

Il est nécessaire de communiquer auprès de ses fournisseurs, de ses clients et de ses partenaires sur la position de l'entreprise concernant les agissements sexistes et les violences quelles qu'elles soient en l'affichant dans les lieux de l'entreprise accessible à tous, sur son site Internet, ses réseaux sociaux etc.

## **Situation 5**

Une collaboratrice/un collaborateur me dit avoir été témoin de comportements déplacés répétés de la part d'un collègue à l'égard d'un autre collègue et me demande ce qu'il doit faire.

### **Comment répondre à cette situation ?**

Il faut la convaincre d'en parler à la personne appropriée dans l'entreprise. Ils procéderont à une enquête en fonction des procédures de l'entreprise, entendront la victime présumée, les éventuels autres témoins ainsi que la personne mise en cause afin de mesurer les suites à donner et veiller à ce que personne ne soit pas l'objet de représailles.

### **Bonnes pratiques à garder en tête**

Il est nécessaire de communiquer de manière continue sur les dispositifs d'alerte, les procédures à suivre en cas de problème, l'accompagnement des collaborateurs, les sanctions existantes etc. Cela peut passer par une communication sur l'Intranet ou sur les lieux d'affichage obligatoire, le livret d'accueil pour les nouveaux arrivant mentionnant les procédures à suivre et les coordonnées des bons interlocuteurs en cas de besoin etc. Il est indispensable que les collaborateurs puissent trouver ces informations facilement et rapidement.

## Situation 6

Une collaboratrice/un collaborateur arrive régulièrement au travail avec des bleus apparents sur le corps.

### Comment répondre à cette situation ?

Les faits relèvent a priori de la vie privée. Néanmoins, il est possible d'entendre la personne en toute confidentialité, de la diriger vers une assistante sociale le cas échéant, et de la conseiller sur d'éventuelles actions à mener.

Il est important de se tourner vers des interlocuteurs formés (cellules d'écoutes dédiées dans les entreprises qui en ont, associations spécialisées sur les violences faites aux femmes etc.) Ils seront vous orienter et vous aider à traiter ces questions.

**À noter :** En plus des nombreuses associations travaillant sur le sujet il existe des applications téléchargeables gratuitement destinées aux victimes et aux témoins (ex : « *HandsAway* »).

# FICHE PRATIQUE VIOLENCES DOMESTIQUES, QUE PEUT FAIRE L'ENTREPRISE ?

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

**Important** : ce contexte sanitaire inédit constitue un facteur aggravant pour les femmes victimes de violences domestiques et leurs enfants lorsqu'ils sont confinés avec leurs agresseurs. Différents dispositifs d'alerte et de secours ont été mis en place par le gouvernement pour écouter, secourir et protéger les victimes. Nous invitons les entreprises à diffuser ces informations, disponibles sur **le site du ministère**, auprès de leurs collaborateurs.

## VIOLENCES DOMESTIQUES : DE QUOI PARLE-T-ON ?<sup>4</sup>

Les violences domestiques peuvent correspondre à des violences :

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

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

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

4. Source : [www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12544](http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12544)

# QUE PUIS-JE FAIRE EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

## Afficher son engagement sur la lutte contre tout type de violences, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise

Les violences domestiques ne relevant d'aucune obligation de l'employeur, une entreprise qui désire se lancer sur le sujet peut le rattacher à ses actions en lien avec la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise. Ainsi, comme pour le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise, il est recommandé que le sujet soit porté par la direction de l'entreprise, afin que les victimes de violences domestiques puissent se sentir en sécurité et écoutées sur leur lieu de travail.

S'engager au plus haut niveau de l'entreprise, quel que soit le sujet, permet de créer un climat de confiance qui est indispensable pour libérer la parole.

## Sensibiliser et former l'ensemble des salariés

Ce sujet demande de la compétence et de la nuance, il est donc important de sensibiliser et de former l'ensemble des salariés afin qu'ils sachent expliquer ce que l'entreprise peut offrir et ce qui existe en dehors de l'entreprise pour aider les victimes. Chacun peut être confronté ou témoin de ces violences, il est donc essentiel de savoir réagir et de ne pas en faire un sujet tabou pour l'entreprise.

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

- communiquer des informations sur les numéros à contacter en cas d'urgences via l'intranet de l'entreprise, le panneau d'affichage, dans les toilettes, dans le dossier d'accueil des nouveaux arrivants etc. ;
- se servir d'outils déjà existants pour sensibiliser et informer ses collaborateurs tel que le **violentomètre** de la Mairie de Paris ou le **kit de sensibilisation** du réseau CEASE<sup>5</sup> ;
- prendre contact avec des associations spécialisées dans les violences domestiques pour venir parler devant l'ensemble des collaborateurs ;
- être le relais des campagnes nationales ;
- se servir de la journée du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, pour faire une forte communication sur ce sujet auprès de l'ensemble de ses collaborateurs ;

---

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

- pour les entreprises ayant déjà des actions de sensibilisations et de formations sur les sujets de harcèlement sexuel en entreprise, d'égalité professionnelle ou de qualité de vie au travail, ajouter un point sur les violences domestiques ;
- pour les entreprises possédant des cellules d'écoute, préciser à l'ensemble des collaborateurs qu'elles peuvent être utilisées dans les cas de violences domestiques ;
- en plus des RH, les référents sexismes et harcèlement sexuel en entreprise, s'ils en sont d'accord, peuvent être identifiés comme des points de contacts sur les sujets de violences domestiques.

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

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

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

Exemples :

- dans son accord 2014 sur « *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* », Orange a intégré un article sur les violences faites aux femmes. Dans le chapitre consacré à "*l'organisation du travail, l'équilibre vie privée/ vie professionnelle, santé et prévention*", un article rappelle l'existence d'une procédure d'urgence, sous réserve d'un dépôt de plainte. Cette procédure, qui existe dans le cadre de « *l'Action Logement* », est destinée aux employées victimes de violence afin qu'elles puissent accéder plus facilement et plus rapidement à un logement ;
- l'entreprise Michelin a signé en 2016 un accord portant sur « *le développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». L'un des articles de cet accord est dédié aux violences conjugales : l'entreprise s'engage à « *mettre en place un dispositif permettant d'améliorer la prise en charge des hommes et des femmes victimes de violence conjugale* ». Pour ce faire, Michelin, organise des séances d'information sur les dispositifs et accompagnements existants en France auprès des personnels des services de santé au travail, des services sociaux et des responsables de personnel.

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



**MEDEF**  
55, avenue Bosquet  
75007 Paris  
Tél. : 01 53 59 19 19  
[www.medef.com](http://www.medef.com)

**Contact direction Entrepreneurat et Croissance :**

**Charlène Grandin**  
[cgrandin@medef.fr](mailto:cgrandin@medef.fr)  
Tél. : 01 53 59 17 42