

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 ?¹

Les violences domestiques peuvent correspondre à des violences :

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

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

Important : les employeurs doivent agir pour la sécurité, la santé et le bien-être de leurs salariés ; 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.

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.

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

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 CEASE² ;
- 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 ;
- 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,

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

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.