

Mouvement
des **Entreprises**
de **France**



**LUTTE CONTRE
LES AGISSEMENTS
SEXISTES ET
LES VIOLENCES
SEXUELLES EN
ENTREPRISE**

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 encourue est de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 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 45 000 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 100 000 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^{er} 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)¹.

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).

1. 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 Mouvement des entreprises de France à destination des entreprises

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.

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 sexe².
- ▶ **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 aguicheurs 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 »³. 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

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 ».

la victime présumée soit bien informée, qu'elle conserve les 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 Mouvement des entreprises de France souhaite accompagner 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.

VIOLENCES DOMESTIQUES : DE QUOI PARLE-T-ON ?⁴

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. 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 moral et civique.

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

QUE PUIS-JE FAIRE EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont inacceptables. En tant que représentant du monde de l'entreprise, il est essentiel de se saisir de ce sujet et de le traiter avec détermination afin de promouvoir un environnement sans violence et sans harcèlement pour tous les travailleurs.

Le Mouvement des entreprises de France encourage vivement les entreprises à lancer des démarches pratiques pour informer et sensibiliser les salariés mais aussi orienter les victimes de violences domestiques vers des associations expertes dans ce domaine.

Les victimes de violences domestiques doivent pouvoir se sentir en sécurité et écoutées sur leur lieu de travail. Comme pour le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise, il est recommandé que le sujet soit porté par la direction de l'entreprise : 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.

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.

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 puissent être des relais dans l'entreprise des solutions qui existent 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. ;

En cas d'urgence et de danger immédiat :

- appeler le **17**
- utiliser le **114** par SMS

Pour un conseil, une orientation ou signaler un fait de violences :

- appeler le **39 19** : numéro gratuit et anonyme à destination des victimes de violences sexistes et sexuelles, de leur entourage et des professionnels concernés, fonctionnant du lundi au vendredi de 9h à 22h, ainsi que les samedis, dimanches et jours fériés de 9h à 18h ;

- signaler votre situation sur Internet via la plateforme dédiée fonctionnant tous les jours sans exception, 24h/24 avec un tchat non traçable : arretonslesviolences.gouv.fr/ ;
- utiliser le tchat gratuit : www.commentonsaime.fr ;
- télécharger l'application « **APP-ELLES** » : www.app-elles.fr/ ;
- si vous êtes une femme en situation de handicap et victime de violences, appelez le **01 40 47 06 06** (permanences le lundi de 10h à 13h et de 14h30 à 17h30 ; le jeudi de 10h à 13h).

- 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 CEASE⁵ dont le Mouvement des entreprises de France est signataire en tant qu'employeur ;
- prendre contact avec des **associations spécialisées** dans les violences domestiques pour venir parler devant l'ensemble des collaborateurs. Vous trouverez en ligne, directement sur le **site du ministère**, une liste d'associations recensées par départements ;
- 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, a *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 :

- en janvier 2021, **Kering** s'est doté d'une **politique mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes**. Elle propose un accompagnement aux collaboratrices et colla-

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

borateurs du Groupe ou de ses Maisons, partout dans le monde, qui seraient victimes de violences conjugales et qui feraient le choix de parler de leur situation. Le groupe propose notamment un congé spécifique, une adaptation de leurs conditions de travail, une orientation vers des associations spécialisées ou encore l'accès à une aide financière adaptée. Cette Politique vise également à former les managers pour qu'ils puissent accompagner les personnes RH qui choisissent de partager leur expérience. Le groupe s'appuie sur des responsables RH formés sur ces sujets qui ont à leur disposition des outils et contacts clés pour faciliter la mise en pratique de la Politique. En parallèle, des formations de sensibilisation aux violences conjugales sont dispensées par des associations spécialisées partenaires en France, en Italie, aux États-Unis, au Royaume-Uni, et en Chine. Pour poursuivre son action, Kering participe activement au **Forum Génération Égalité** (rassemblement mondial pour l'égalité entre les femmes et les hommes organisé par ONU Femmes) en tant que leader du secteur privé pour la coalition d'action contre les violences basées sur le genre ;

- en 2020, dès la mise en place du confinement en 2020, face à la recrudescence des cas de violences conjugales, **BNP Paribas** – également membre du réseau *OneInThreeWomen* – s'est mobilisé pour renforcer ses actions :
 - > en interne, dès mars 2020, une opération importante de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs France a été déployée sur l'intranet. L'accès à la plateforme d'écoute et de soutien, « **Stimulus Care** », a été élargi à tous les collaborateurs du Groupe en France,
 - > en externe, une **campagne médiatique « Les violences ne sont pas privées de sortie »** – aux côtés des autres membres du réseau *OneInThreeWomen* – a été lancée pour appeler aux dons et promouvoir le 3919. Elle a été relayée par 140 spots radios et affichée dans le métro parisien. 200 000 € ont également été versés à plusieurs associations qui prennent en charge les victimes de violences conjugales ;
- en 2018, le Groupe **l'Oréal** a été la première entreprise française à rejoindre le réseau « **Une femme sur trois** » (*OneWomenInThree*), programme inter-entreprises pour lutter contre les violences faites aux femmes en Europe. Grâce à ce réseau, six entreprises ont participé à une recherche novatrice visant à comprendre les expériences des employés en matière de violence domestique, à mesurer ses répercussions sur les entreprises et à évaluer la sensibilisation des employés aux ressources disponibles pour aider les victimes et leur utilisation. Réalisée auprès de 6 grandes entreprises, l'étude a notamment mis en lumière le fait que 16 % des répondantes et 4 % des répondants ont déjà été victimes de violences conjugales. 55 % de ces personnes ont constaté un impact direct de ces violences sur leur travail. En France, le Groupe a lancé aux côtés de EY et Accor l'initiative **#StOpE** de lutte contre le sexisme dit Ordinaire dans l'entreprise « *Stop Ordinary Sexism in Enterprises* » - qui vise à sensibiliser au sexisme au quotidien, à prévenir ces actes et à encourager leur dénonciation lorsqu'ils se produisent. Les entreprises qui adhèrent à **#StOpE** s'engagent à respecter 8 engagements en la matière, parmi lesquels : mettre en place une politique de tolérance 0 à l'égard du sexisme quotidien ; assurer une formation ciblée de lutte contre le sexisme ; mettre au point des indicateurs pour suivre les progrès. Grâce à **#StOpE**, une série d'exemples de bonnes pratiques visant à mettre fin au sexisme quotidien ont été répertoriés. Des outils pédagogiques, dont des guides sur le sexisme au quotidien et une formation en ligne obligatoire ont également été mis au point.

Mouvement des entreprises de France
55 avenue Bosquet - 75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com

Contact pôle Juridique, éthique, gouvernance et RSE :
Charlène Grandin
cgrandin@medef.fr - Tél. : 01 53 59 17 42