

CARVE

COMPANIES
AGAINST
GENDER
VIOLENCE

**L'IMPLICATION DES ENTREPRISES
DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES**

(Etude nationale – France)

**Auteur-e-s :
Simon Miclet – FACE
Margot Molenda-Pruvost – FACE
Lisa Rodriguez – FACE**



Co-funded by
the Daphne III Programme
of the European Union

CARVE

COMPANIES
AGAINST
GENDER
VIOLENCE

FACE

Sommaire

Résumé.....	5
Présentation du projet.....	7
La lutte contre les violences faites aux femmes en France.....	9
Principaux chiffres.....	9
L'évolution de la loi et des politiques de prévention	10
L'entreprise, pas encore prise en compte par le législateur	12
Les acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes.....	13
Détection et prise en charge des cas de violences au sein des entreprises...15	
Une détection " multithématique "	15
Le logement, principal moyen de détection	15
L'absentéisme, un indicateur difficile à repérer	15
Une demande de mutation	16
Les personnes en charge de la détection des violences au sein des entreprises	16
Peu de process mais une prise en charge "multi-acteurs"	16
Une répartition des rôles selon les acteurs	16
Une gestion au cas par cas.....	18
Suite au repérage, orientation vers les associations	18
L'engagement et le rôle des entreprises face aux violences faites aux femmes.....	19
Pourquoi les entreprises s'engagent ?.....	19
Les freins à l'engagement des entreprises	20
Les "portes d'entrée" pour agir.....	21
Les actions mises en place par les entreprises.....	24
Un engagement dans les accords égalité femmes-hommes	24
Le relais des campagnes nationales	24
Informer sur les violences.....	24
Former et sensibiliser ses salarié-e-s, en partenariat avec une association.....	25
Quel est le rôle de l'entreprise ?	26
Un lieu de protection.....	26
Maintenir les femmes dans l'emploi.....	26
Informer, sensibiliser, orienter "mais pas prendre en charge".....	27
Distinguer les rôles de l'entreprise et des associations.....	27
Quelle est la limite de l'action de l'entreprise ?	27

Lutter contre les violences au sein des entreprises : bonnes pratiques	28
Une fondation d'entreprise pour soutenir les acteurs de la violence contre les violences faites aux femmes	28
<i>La Fondation Kering, l'engagement d'un groupe et une fondation dédiée à 100% sur la thématique des violences faites aux femmes</i>	28
<i>La Fondation RAJA-Danièle Marcovici, une fondation "pour les femmes" comprenant un volet sur les violences faites aux femmes</i>	29
S'engager contre les violences faites aux femmes dans un accord d'entreprise	30
<i>PSA, du protocole de prévention à l'inscription dans l'accord d'entreprise</i>	30
<i>Orange, un engagement contre les violences conjugales</i>	31
Une campagne de sensibilisation à destination des salarié-e-s	31
<i>Les actions concrètes du site de PSA Vesoul</i>	31
Un interlocuteur dédié et la mise en place d'une procédure d'urgence	32
<i>Un soutien direct au sein de la CRAMIF</i>	32
Associations : des outils adaptés aux entreprises	33
<i>La création d'une mallette de formation à destination des entreprises par la FNSF</i>	33
<i>"Elle's imagine'nt", une campagne de sensibilisation auprès des entreprises</i>	34
Conclusions et recommandations	35
Renforcer l'information au sein des entreprises	35
Réaliser des formations au sein des entreprises	36
Rapprocher entreprises et associations	36
Faciliter l'accès au logement des femmes victimes de violence	37
Des campagnes de communication adaptées aux entreprises	37
Inclure l'entreprise dans le prochain plan de prévention	38
Faire évoluer la loi ?	38
Glossaire	40
Annexes	42

Résumé

En France, en 2014, plus de 216 000 femmes ont déclaré être victimes de violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur ancien ou actuel partenaire intime (conjoint, concubin marié, pacsé, petit-ami...). Ce chiffre ne rend pourtant pas compte de l'ensemble des violences au sein du couple, il est nécessaire de considérer également les violences verbales, psychologiques, économiques ou administratives. Les violences touchent toutes les catégories de populations, parmi lesquelles des femmes salariées. Pour ces femmes, l'entreprise peut constituer soit un "lieu-refuge neutre", un lieu d'entraide où l'agresseur ne peut exercer son emprise, soit un lieu de danger potentiel car connu du partenaire lorsque les femmes quittent le domicile. Les entreprises sont impactées par ce sujet, pourtant, elles sont peu nombreuses à s'en être saisies.

Cette étude constitue la première étape du projet "Companies Against gender Violence (CARVE)" (2014-2016) soutenu par la DG Justice et Consommateurs de la Commission européenne, dans le cadre du programme DAPHNE III. L'objectif de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) et de ses partenaires est d'identifier et de confronter les pratiques des entreprises sur la question des violences ; c'est également d'interroger l'ensemble des parties prenantes (institutions publiques, organisations syndicales et associations) sur l'implication des entreprises sur cette thématique.

En France, la législation sur les violences faites aux femmes s'est construite progressivement : elle a d'abord traité de certains types de violences: le viol, les mutilations génitales féminines. C'est dans les années 2000 que la législation se renforce très largement sous l'impulsion de l'Union européenne. Dans cette même décennie, les gouvernements successifs développent des campagnes de communication, des stratégies et des outils spécifiques pour lutter contre les violences. Il n'existe cependant pas réellement pour les entreprises d'obligations ou d'injonctions législatives à agir sur le sujet. En revanche, de nombreuses associations travaillent aujourd'hui sur le sujet, que ce soit sur la sensibilisation, l'accompagnement des victimes ou la prise en charge des auteurs de violence.

S'il existe peu de dispositifs ou de textes législatifs incitant les entreprises à agir sur la thématique, celles-ci sont pourtant confrontées au sujet des violences. En effet, sans être dans une démarche de détection, les entreprises peuvent repérer des cas de violences à travers une demande de facilitation au logement, une demande de mutation et, relativement moins fréquemment, par un absentéisme chronique. Lorsque les victimes sont détectées, il n'existe pas réellement de démarche institutionnalisée dans les entreprises pour les prendre en charge. De nombreux acteurs peuvent entrer en jeu : les assistantes sociales, les managers, les partenaires sociaux ou la médecine du travail.

Lorsque le sujet des violences est pris en compte par l'entreprise, les raisons sont également multiples : les entreprises ont pu être confrontées à des situations graves qui conduisent à une réaction souvent urgente. Plus classiquement, une personne dans l'entreprise peut se saisir du sujet ou une première action peut se pérenniser.

Les actions menées restent cependant très limitées face à l'ampleur du phénomène car les violences sont souvent perçues comme un phénomène relevant de la sphère privée. Par ailleurs, le mécanisme des violences est mal connu et complexe à traiter.

Pour favoriser l'implication des entreprises sur cette thématique, une prise de conscience du coût des violences doit s'opérer. La victime, fragilisée par les violences, peut mettre en danger sa propre sécurité et celles des autres personnes travaillant avec elles. Il apparaît aussi qu'il faut sortir les violences de la sphère privée, comme certaines questions relatives à l'addiction qui sont traitées aujourd'hui en entreprise. Intégrer ces sujets dans l'entreprise relève également de la nécessité de s'assurer du bien-être du/de la salarié-e et de l'impératif de promotion de l'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise.

Lorsque les entreprises traitent de ce thème, elles mettent en place différentes actions : sensibilisation des collaborateurs, formation sur la question et parfois mise en place d'une véritable politique contre les violences en l'intégrant dans les accords égalité femmes-hommes.

Ces actions sont cruciales car l'entreprise joue un rôle essentiel pour les victimes : elles constituent un lieu de protection, qui leur permet de s'émanciper économiquement de leur agresseur en les maintenant dans l'emploi. Les entreprises sont cependant nombreuses à se demander quel rôle elles doivent jouer *in fine* dans la lutte contre les violences : elles affirment se démarquer du rôle des associations qui, elles, assurent la prise en charge des victimes (avis souvent partagé par les associations). Elles veulent cependant s'affirmer comme lieu ressource où les femmes pourraient trouver l'information nécessaire et la mise en relation avec les parties prenantes-clés.

Afin de mieux mobiliser les entreprises pour qu'elles traitent de ce sujet, nous avons émis plusieurs types de recommandations :

- Au sein des entreprises, soutenir les actions mises en place, intensifier les campagnes de communication et de sensibilisation, et renforcer les formations au sein des entreprises.
- Concernant les entreprises et les associations, renforcer les liens entre ces deux acteurs, notamment pour que les femmes victimes sachent que l'entreprise est un lieu ressource ou pour que la détection se fasse plus rapidement.
- Concernant les entreprises et les institutions, des actions peuvent être menées sur deux axes. D'une part, les institutions doivent développer des outils spécifiques à destination des entreprises. D'autre part, les entreprises doivent être considérées comme l'un des "publics-ressources" et des "publics-cibles" dans les politiques et les législations de lutte contre les violences faites aux femmes, notamment dans le prochain plan de prévention interministériel.
- Concernant la législation : la lutte contre les violences faites aux femmes pourrait être incluse dans les obligations d'affichage des entreprises, dans les négociations en matière d'égalité professionnelle et dans la formation des professionnel-le-s. Cela n'est possible que si des réformes législatives sont menées.

Présentation du projet

Le projet “Companies Against gender Violence” (CARVE) est mené par la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), aux côtés de six autres partenaires : belges (Pour la Solidarité), bulgares (CWSP), espagnols (CEPS), français (CLEF), grecs (HNCSR, Social Accountability) et d'un réseau européen (EAPM). Cette initiative est soutenue par la DG Justice et Consommateurs de la Commission Européenne via le programme Daphne III.

Le projet CARVE a pour point de départ l'entreprise et se concentre sur les femmes salariées victimes de violences (verbales, psychologiques, sexuelles, physiques, économiques, administratives, etc.) perpétrées en dehors du lieu de travail. Dans une étude récente menée par le Centre Hubertine Auclert, il apparaît qu'en Ile-de-France 62% des femmes victimes de violences conjugales sont des “actives occupées”¹. Le projet a volontairement choisi de ne pas traiter des violences commises sur le lieu de travail pour s'intéresser aux conséquences de ces violences “extérieures” sur l'entreprise. L'objectif est de mieux comprendre comment les entreprises réagissent face à des cas de violence détectés en son sein et de questionner ainsi leur rôle dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

En effet, l'entreprise constitue l'une des rares échappatoires permettant à la victime de se dégager de l'emprise de son agresseur. Il est alors d'autant plus important de l'encourager à jouer un rôle central dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Mais cette emprise peut également perdurer au sein de l'entreprise (harcèlement téléphonique, présence du conjoint dans la même entreprise, etc.) ou constituer un lieu de danger potentiel lorsque les femmes quittent le domicile, car connu de leur partenaire. Peu de données existent en France, mais un chiffre concernant l'Angleterre permet de prendre conscience de l'importance du sujet : en 2013, un tiers des meurtres conjugaux se sont déroulés sur le lieu du travail².

La première étape du projet CARVE est la réalisation d'une cartographie des parties prenantes de la sphère économique, politique, institutionnelle et de la société civile afin d'identifier les bonnes pratiques applicables ou déjà mises en œuvre. Chaque partenaire a mené un travail de recherche de février à juin 2015 afin de réaliser une étude nationale.

Dans le cadre de l'étude française, la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) a rencontré une trentaine de “personnes-ressources” s'impliquant dans la lutte contre les violences. Parmi elles, quatre entreprises (dont deux à travers leur fondation), une caisse régionale d'assurance maladie (en tant qu'employeur), huit associations, deux syndicats, quatre institutions et trois personnalités politiques. Lors des différents entretiens, l'attention a été portée sur la volonté constante de rapprocher le monde de l'entreprise du sujet des violences faites aux femmes.

Cette étude sera ensuite comparée à celles de nos partenaires. La confrontation des résultats de ces différentes études permettra d'élaborer un guide de bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences faites aux femmes au sein de l'Union européenne. Ce travail de benchmarking pourra alors inspirer les quelques 10 000 entreprises potentielles des pays partenaires de se lancer à leur tour dans des initiatives en faveur de l'élimination des violences faites aux femmes. Cette approche européenne et multi-acteurs souhaite ainsi favoriser l'implication de l'entreprise dans la lutte contre les violences faites aux femmes, tout en proposant des solutions adaptées aux rôles de chacun des acteurs, entreprises, associations et institutions.

¹ Présentation de l'étude “Violences à l'encontre des femmes en Ile-de-France. Situations et parcours de femmes victimes de violences conjugales, données 2013”, Centre Hubertine Auclert, 18 mai 2015.

² Extrait du site de l'association “Elle's imagine'nt” <http://www.ellesimaginent.fr/les-violences-conjugales/chiffres/>

La lutte contre les violences faites aux femmes en France

Principaux chiffres

Tous crimes et agressions confondus, les femmes sont autant, voire plus souvent, victimes de violences que les hommes³. Pourtant, les violences envers les femmes revêtent la caractéristique particulière que, dans 87% des cas, la victime connaît son agresseur (contre 1 homme sur 2) et que les faits se déroulent à son domicile (alors que la majorité des agressions de victimes masculines se déroulent sur l'espace public). Par ailleurs, 36 % des cas de violence sont commis par le conjoint⁴.

Ces particularités tendent à "invisibiliser" les violences qui s'exercent sur les femmes. Les chiffres sont pourtant éloquents : la dernière étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne recense que près de la moitié des femmes au sein de l'UE ont été victimes de violences⁵. Parmi ces violences, les violences au sein de couple concentrent plus particulièrement des victimes féminines (75%). L'étude estimait que 22% des Européennes ont subi des violences physiques ou sexuelles de leur partenaire, tandis que 43% ont été victimes de violences psychologiques.

En France, chaque année, ce sont donc en moyenne 216 000 femmes, âgées de 18 à 75 ans, qui sont victimes de violences de la part de leur conjoint ou de leur ancien partenaire intime (conjoint, concubin marié, pacsé, petit-ami...). Parmi elles, 158 000 déclarent être victimes de violences uniquement physiques et 35 000 de violences uniquement sexuelles. Un tiers des homicides en France sont perpétrés au sein du couple. Les femmes se déclarant victimes de viols sont près de 86 000 chaque année. Dans 86 % des cas, l'auteur des faits est connu et il s'agit pour 36 % d'entre eux du conjoint. Ces chiffres ne représentent pourtant qu'une estimation minimale de la réalité, les études démontrent que l'ensemble des faits de violence reste sous-déclaré. En effet, moins de 15 % de ces victimes décident de porter plainte⁶.

Ces violences physiques, psychologiques, sexuelles à l'égard des femmes constituent une violation des droits humains fondamentaux. Dans cette perspective, il incombe aux gouvernements mais aussi à la société civile de se mobiliser pour protéger les victimes et mettre fin à ce phénomène. Il s'agit également d'un problème sociétal car d'une part, la forme que prennent ces violences reflète les inégalités de genre dans nos sociétés et, d'autre part, l'ensemble de la société est affecté par les coûts économiques et sociaux qu'elles engendrent. On estime ce coût à 2,5 milliards d'euros par an en France.⁷

³ La part de victimes de violences physiques est comparable chez les femmes (4,7 %) et chez les hommes (4,3 %). C'est le cas en particulier pour les vols avec violence ou menaces, subis par 0,8 % des femmes et 0,9 % des hommes. Elles subissent aussi un peu plus souvent que les hommes des injures (12,8 % contre 11,4 %), et tout autant qu'eux des menaces (4,8 %). En revanche, les femmes sont trois fois plus souvent victimes de violences sexuelles que les hommes (respectivement 1,3 % et 0,5 %). <http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1473/ip1473.pdf>

⁴ Id.

⁵ Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA), Violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'UE, Vienne, 2014. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance_fr_0.pdf

⁶ <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/Les-chiffres-de-reference-sur-les.html>

⁷ Daphné 2006, "estimation du coût économique des violences conjugales en Europe", rapport scientifique Psytel, 2009 http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/03/Egalite_Femmes_Hommes_T6_bd.pdf

L'évolution de la loi et des politiques de prévention

L'arsenal législatif relatif à la lutte contre les violences à l'égard des femmes s'est constitué de manière très progressive.

La première réaction législative est la loi n° 80-1041 du 23 décembre 1980 relative à la répression du viol et de certains attentats aux mœurs⁸, qui érige le viol en crime. Le viol, alors défini par l'article 222-23 du code pénal⁹, est passible de 15 ans d'emprisonnement. Par la suite, la loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes¹⁰, a également érigé en crime les violences ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente et aggravé la peine encourue lorsque l'agression est commise, notamment lorsque l'auteur de l'acte est le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un PACS ou l'ex-conjoint, l'ex-concubin ou l'ex-pacsé, la portant à 20 ans.

Sous l'influence du droit international et notamment de la Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de violences à l'égard des femmes, du 20 décembre 1993, qui reconnaît pour la première fois les violences faites aux femmes en tant que violation des Droits de l'Homme et discrimination à l'égard des femmes, le législateur français a renforcé la législation en matière de viol. Pour autant, ce n'est qu'à partir des années 2000, que le gouvernement français s'est fortement engagé sur cette thématique, ayant développé une politique spécifique de lutte contre les violences faites aux femmes.

En effet, sous l'impulsion de l'Union Européenne et suite à la Conférence internationale de Lisbonne en mai 2000, une série de lois a été promulguée en France. Les principaux textes en la matière sont relatifs au harcèlement. En effet, la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002¹¹ introduit le délit de harcèlement moral au travail dans le Code pénal, passible de trois ans de prison et de 45 000 euros d'amende. Quant à la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003¹², elle facilite la charge de la preuve pour la victime de harcèlement sexuel et moral.

L'engagement du gouvernement dans la lutte contre les violences s'est renforcé en 2004, lors de l'adoption du premier plan triennal consacré à la lutte contre les violences de genre. Le 24 novembre 2004, le Plan global 2005-2007 de lutte contre les violences faites aux femmes, en particulier les violences conjugales a été lancé. Articulé autour de 10 mesures phares, ce plan avait pour ambition de fournir des réponses sociales et économiques et d'assurer une meilleure protection juridique des femmes.

8

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=19801224&numTexte=&pageDebut=03028&pageFin=

9

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006417678&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20150813&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1400521954&nbResultRech=1>

10

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000540288&fastPos=2&fastReqId=160504775&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

11

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&fastPos=2&fastReqId=495820601&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

12

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000777093&fastPos=1&fastReqId=1205625360&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

La loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance¹³ est l'une des mesures phares adoptée lors de ce plan interministériel. Elle prévoit d'élargir le champ à de nouvelles infractions (meurtres, viols, agressions sexuelles), de faciliter l'éloignement de l'auteur de l'infraction du domicile de la victime et de reconnaître le viol entre époux.

S'en est suivi l'adoption du deuxième plan interministériel 2008-2010, le 21 novembre 2007, et l'énoncé de douze objectifs afin de conforter les mesures mises en œuvre en 2004 et de les renforcer en mettant en place de nouvelles actions en direction de l'entourage des victimes.

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations¹⁴ a été adoptée à l'occasion de ce deuxième plan. Elle reconnaît le harcèlement moral et le harcèlement sexuel comme ayant un caractère discriminatoire et sexiste.

La priorité donnée à cette thématique s'est par la suite intensifiée, la lutte contre les violences faites aux femmes ayant été déclarée "grande cause nationale" en 2010.

La première loi spécifique à cette thématique a été promulguée le 9 juillet 2010. La loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants¹⁵, vise principalement à faciliter les dépôts de plaintes par les femmes. La principale mesure de la loi consiste en la création de "l'ordonnance de protection", délivrée par le juge aux affaires familiales, sans attendre la décision de la victime de porter plainte, lorsque des "violences exercées au sein du couple ou au sein de la famille, par un ancien conjoint, un ancien partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou un ancien concubin, mettent en danger la personne qui en est victime, un ou plusieurs enfants". L'auteur des violences qui ne respecterait pas les mesures de protection prises par le juge s'expose à une amende de 15 000 euros. Le texte instaure également le délit de harcèlement moral au sein du couple.

Le gouvernement français n'a pas cessé de faire de la prévention et de la lutte contre les violences à l'égard des femmes un sujet phare de l'action publique. Dans la continuité des deux précédents, le troisième plan interministériel a été adopté. Il aborde principalement la question des violences sexistes et sexuelles au travail, ainsi que le viol et les agressions sexuelles et les liens entre la prostitution et la traite des êtres humains. Par ailleurs, pour la première fois ce plan prévoyait d'élargir les acteurs de la lutte contre les violences au monde du travail, de mobiliser les syndicats, l'association nationale des DRH ainsi que l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE).

Enfin, la mobilisation du gouvernement français dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes s'est traduite par la mise en place du quatrième plan interministériel (2014-2017), par lequel ce dernier a souhaité doubler les objectifs précédemment fixés. En effet, ce plan est construit autour de trois principaux objectifs : organiser l'action publique autour du principe "aucune violence déclarée ne doit rester sans réponse", protéger efficacement les victimes et mobiliser l'ensemble de la société.

¹³

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000615568&fastPos=1&fastReqId=1011971810&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

¹⁴

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018877783&fastPos=2&fastReqId=1458228155&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

¹⁵

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022454032&fastPos=1&fastReqId=1038869869&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

C'est dans ce contexte d'engagement renforcé que la loi n° 2014-873 du 4 août 2014¹⁶ a été promulguée. En effet, en premier lieu, elle renforce l'ordonnance de protection qui renforce la protection des victimes car délivrée *"dans les meilleurs délais"*, *"s'il existe des raisons sérieuses de considérer comme vraisemblables la commission des faits de violences et le danger auxquels sont également exposés les enfants"*. Le texte étend la durée de cette protection à 6 mois. Par ailleurs, elle généralise le recours au téléphone portable en cas de grave danger pour les femmes victimes de violences conjugales ou de viols. Elle prévoit également la mise en question systématique de l'autorité parentale de l'auteur d'un crime ou un délit sur l'autre parent l'éviction du conjoint devient la règle. Enfin, elle rend obligatoire la formation initiale et continue de tou-te-s les professionnel-le-s en contact avec les femmes victimes de violences.

L'entreprise, pas encore prise en compte par le législateur

Les entreprises françaises ne sont aujourd'hui pas contraintes par la loi d'agir en matière de violences faites aux femmes.

Le droit du travail impose pourtant à l'employeur de préserver de manière effective la santé et la sécurité de ses salarié-e-s. Cette obligation trouve sa source à l'article L 4121-1 du Code du travail qui dispose que *"l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs"*. Depuis l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 11 avril 2002 (Cass. soc 11 avril 2002, n° 00-16535), ce principe général de prévention est qualifié d'obligation de sécurité de résultat, dont le manquement revêt le caractère de faute inexcusable, *"lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver"*.

Cette obligation concerne les risques auxquels le salarié peut être exposé au travail, quand bien même le risque n'émanerait pas de l'un des subordonnés de l'employeur. Il résulte, en effet, d'une jurisprudence de la Chambre sociale du 4 avril 2012 (Cass. soc 4 avril 2012, n° 11-10570) que *"l'agression physique d'un salarié par un tiers n'est pas un cas de force majeure permettant à l'employeur de s'exonérer de son obligation de sécurité"*. Il semblerait donc que la responsabilité de l'employeur puisse être engagée en cas de violence commise par le conjoint d'une salariée sur celle-ci dans l'entreprise.

Pour autant, l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur ne semble pas encore être applicable aux faits de violences perpétrés en dehors du lieu de travail.

En dépit des avancées majeures consacrées par le dernier plan interministériel et la loi du 4 août 2014, aucune des mesures mises en place n'associent les entreprises à la lutte contre les violences faites aux femmes. En effet, malgré la volonté déclarée de *"mobiliser l'ensemble de la société"*, la formation imposée à tou-te-s les professionnel-le-s en contact avec les victimes de violences ne concerne pas les professionnel-le-s de l'entreprise.

"Dans le 4e plan de lutte contre les violences, une seule mention sur le monde du travail : "prévenir le harcèlement sexuel et les violences au travail", mais cela ne traite pas des violences en dehors de l'entreprise. C'est vraiment le monde du travail. " Laure Nélias Adjointe à la cheffe du bureau - SDFE-DGCS

En 2014 également, la France a ratifié le 4 juillet la Convention du Conseil de l'Europe relative à la prévention et à la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique.

16

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&fastPos=1&fastReqId=1263631661&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Néanmoins, compte tenu du fait qu'aucun texte n'impose aux entreprises d'agir en la matière, l'arsenal législatif de la lutte contre les violences faites aux femmes est aujourd'hui encore insuffisant. Ainsi, il ressort de la présente étude qu'associations, entreprises, institutions et représentant-e-s politiques partagent ce constat.

“ En Europe, la législation sur les violences faites aux femmes est minime et sur le sujet des entreprises plus précisément, il n'y a rien. ” Karima Delli, Députée européenne Europe Ecologie du Nord-Ouest

“ En France, les entreprises n'ont pas d'obligation à agir sur la question des violences conjugales. ” Fondation Kering – Céline Bonnaire, Déléguée Générale

“ Dans la réglementation, pas d'obligation qui pèse sur les employeurs dans les textes récents. Rien sur les entreprises dans ces lois. Il y a comme une séparation entre deux mondes. ” Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, Laure Nélias - Adjointe à la cheffe du bureau - SDFE-DGCS

“ Il y a une déconnexion entre la sphère du travail et les violences, c'était à l'origine de notre groupe de travail¹⁷. Il y a une législation sur l'égalité dans l'emploi et sur les violences faites aux femmes mais ces deux sphères ne communiquent pas. ” Séverine Lemièrre, association “FIT Une femme un toit” et économiste IUT Paris Descartes

Les acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes

Le gouvernement français est l'un des principaux acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes. Il existe en France un Secrétariat d'Etat dédié aux droits des femmes, rattaché au Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, dont la ministre de tutelle est Madame Marisol Touraine, qui travaille en étroite collaboration avec la Secrétaire d'Etat chargée des Droits des femmes, Madame Pascale Boistard.

Le ministère a mis en place un site internet (stop-violences-femmes.gouv.fr) qui permet aux femmes ainsi qu'aux professionnel-le-s ou à toute personne concernée de s'informer sur leurs droits, sur les actions menées par l'Etat et mentionne également la liste des associations spécialisées sur la question.

L'une des mesures du 4ème plan interministériel est de faire du 3919 “Violences Femmes info” le numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnel-le-s concerné-e-s. Il permet à toute personne d'avoir une écoute, de manière anonyme et gratuite, 7 jours sur 7. C'est la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) qui gère ce numéro national d'écoute, d'information et d'orientation. Un numéro d'écoute spécifiquement réservé aux femmes victimes de violences en situation de handicap a été mis en place par l'association “ Femmes pour le dire femmes pour agir ” : 01 40 47 06 06.

¹⁷ Le Centre Hubertine Auclert a mis en place un groupe de travail et rédige un guide sur les impacts des violences faites aux femmes sur leur insertion professionnelle.

Par ailleurs, le gouvernement est également très actif dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre, autour de laquelle un grand nombre d'initiatives sont organisées (conférences, expositions, tables rondes, manifestations...).

Aux côtés de l'Etat, un certain nombre d'autres acteurs contribuent à l'objectif de prévenir et combattre les violences à l'égard des femmes. Parmi eux, la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), créée par le décret n°2013-07 du 3 janvier 2013, s'est vue assigner trois missions : élaborer un plan national de formation sur les violences faites aux femmes, en lien avec les ministères et les acteurs concernés, assurer le rôle d'observatoire national des violences faites aux femmes comprenant le recueil, l'analyse et la diffusion des données, et enfin coordonner la lutte contre la traite des êtres humains.

En outre, la France s'est dotée depuis le décret du Président de la République du 3 janvier 2013, d'un Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes qui "a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité". Le Haut Conseil englobe également les prérogatives de la Commission nationale sur les violences faites aux femmes. Le Conseil économique, social et environnemental (CESE), assemblée constitutionnelle consultative, dispose, en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, d'une délégation aux droits des femmes et à l'égalité qui dresse un panorama synthétique de l'ensemble des violences auxquelles les femmes peuvent être confrontées, en métropole et Outre-mer.

Par ailleurs, le Service des Droits des Femmes et de l'Egalité entre les femmes et les hommes (SDFE-FH), placé sous l'autorité de la Ministre des Droits des femmes, dans le cadre de ses fonctions, propose, met en œuvre et évalue, en relation avec les ministères concernés, les mesures contribuant notamment à la lutte contre les violences faites aux femmes en lien avec la mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

Enfin, les associations jouent un rôle déterminant dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes. Parmi celles que nous avons rencontrées, la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) est un réseau national d'associations luttant contre les violences faites aux femmes. Le Centre Hubertine Auclert, associé à la Région Ile-de-France, accueille depuis 2013 l'Observatoire régional des violences faites aux femmes. Egalement, l'association "Elle's Imagine'nt" accueille, soutient et accompagne les victimes de violences conjugales et assure la prévention en sensibilisant le public dans les écoles et les entreprises.

Nous constatons que, dans le monde associatif, les actions consistant à impliquer les entreprises dans la prévention et la lutte des violences faites aux femmes sont rares. Lorsque des initiatives sont prises en ce sens, elles traitent de la thématique de l'insertion professionnelle des femmes victimes de violence (et non des femmes salariées) ou elles abordent les violences commises sur le lieu de travail. A titre d'exemple, l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) défend les droits au travail et à l'intégrité de la personne et dénonce les violences sexistes et sexuelles au travail.

Ainsi, malgré le coût important associé à ce phénomène pour les entreprises et le rôle déterminant qu'elles sont susceptibles de jouer dans la détection des victimes de violences, les entreprises sont aujourd'hui en France encore écartées des mesures mises en place afin de lutter contre ce fléau.

Détection et prise en charge des cas de violences au sein des entreprises

“ Qu’est-ce qui peut nous faire penser qu’une femme est victime de violences ? ”
Association RHESO, Isabelle Lemaire

Une détection “ multithématique ”

Les violences sont un phénomène difficile à détecter car elles renvoient à des actes bien souvent commis dans un cercle privé. Pourtant, les violences sont un phénomène globalisant qui entraîne des conséquences sur tous les aspects de la vie de la victime : ressources financières, logement, travail. L’apparition dans la vie “publique”, notamment sur le lieu du travail, de ces actes “privés” peut intervenir par plusieurs biais.

Brigitte Lebreton, Animatrice Relations Sociales et RSE chez PSA Rennes, explique ainsi que la violence est un phénomène multi-facettes, à propos duquel la victime pourra parler à différents interlocuteur-riche-s dans l’entreprise : *“cette thématique peut entrer par d’autres sujets, les violences ne seront pas forcément l’objet de la sollicitation des assistantes sociales.”* La détection des victimes se fait de manière “multithématique” et indirectement : plusieurs aspects de sa vie sont impactés et vont ressortir, dans l’entreprise, à des temporalités différentes dans le cycle des violences.

Le logement, principal moyen de détection

Le principal moyen de détection des victimes sur le lieu de travail s’avère être une demande urgente de logement. Cette demande s’inscrit généralement dans un processus de sortie des violences, lorsque les victimes cherchent à quitter le domicile qui, dans la majorité des cas, constitue le lieu des violences, et leurs agresseurs. Dans plusieurs entreprises interrogées, les femmes victimes de violence ont été repérées parce qu’elles n’avaient plus de logement ou parce qu’elles recherchaient de manière urgente un logement. Le premier cas s’est présenté à l’entreprise RAJA: *“ Sur les deux cas repérés de violences domestiques, une des femmes dormait dans sa voiture. ”* (Anne Poterel Maisonneuve, Cheffe de projets, Fondation RAJA-Danièle Marcovici). Le second cas s’est présenté sur le site de PSA Poissy: *“ Il est difficile pour une femme victime de violences de venir parler spontanément de sa situation et c’est souvent au détour d’une demande de logement que la femme se confie à l’assistante sociale.”* (Véronique Clouet, Conseillère du travail & Coordinatrice des services sociaux du groupe PSA. Service logement).

L’absentéisme, un indicateur difficile à repérer

Des études académiques ont montré que les violences domestiques avaient des conséquences sur l’efficacité productive des victimes exerçant un emploi : dans une étude réalisée par Taylor et Barusch en 2004 aux Etats-Unis, *“ entre 23 et 54% des victimes interrogées déclarent avoir été absentes pour des faits liés à la violence conjugale ”* (Hennequin, Emilie; Wielhorski, Nouchka, 2012, p 47). Pourtant, dans le cadre des entretiens menés pour la présente étude, différentes entreprises nous ont révélé que l’absentéisme ne constituait pas automatiquement un indicateur de violences subies dans la sphère familiale. Véronique Clouet de PSA Poissy affirme qu’*“ on ne constate pas forcément plus d’absentéisme car le lieu de travail est sécurisant et l’activité professionnelle vécue comme un refuge. ”* Cette constatation va également dans le sens d’études dont une menée en Angleterre : les femmes victimes sont aussi assidues que les autres collaborateur-riche-s car l’entreprise représente pour elles un lieu échappatoire aux violences (Walby, Sylvia, 2004).

Une demande de mutation

Le dernier indice de détection existant dans les entreprises interrogées est une demande de mutation. Ici encore, cet élément permet de détecter la victime dans son processus de sortie de violence. Cependant, Véronique Clouet suggère que les demandes soient des indices forts surtout lorsque des couples travaillent dans la même entité ou la même entreprise: *“on peut détecter [les victimes] également par les demandes de mutation. Parfois des femmes travaillent à côté de leur conjoint, sur le même site, c’est un vrai souci au sein de notre entreprise car il y a beaucoup de couples. La femme ne va pas révéler la raison essentielle de sa demande de mutation mais en approfondissant il est possible de faire émerger la véritable raison.”*

Les personnes en charge de la détection des violences au sein des entreprises

Peu de process mais une prise en charge “ multi-acteurs ”

Contrairement à d’autres sujets (risques psycho-sociaux, qualité de vie au travail, etc.), il n’y a pas de mécanisme de prise en charge clairement défini et internalisé à l’échelle d’une entreprise. Cela s’explique par deux causes : d’une part, la détection n’est pas toujours aisée comme nous l’avons vu précédemment et, d’autre part, parce que les entreprises n’arrivent pas à identifier l’interlocuteur-riche le/la plus pertinent-e. Brigitte Lebreton explique notamment que chez PSA Rennes *“l’entreprise n’a pas de process dédié, mais plusieurs acteurs peuvent permettre d’identifier ces problématiques. Nous avons beaucoup de point d’entrée.[...] Cela n’arrive pas forcément chez moi, mais cette question est déjà arrivée. ”*

Ainsi, plusieurs personnes peuvent devenir interlocuteur-riche-s des femmes victimes de violence. Brigitte Lebreton envisage que la parole des femmes victimes puisse être recueillie par un grand nombre de personnes dans l’entreprise : *“ Cela peut arriver aux oreilles de toute personne en situation d’écoute ; pour les managers, cela peut s’avérer difficile, mais ça va être les gestionnaires de carrière, les médecins du travail, les assistantes sociales et peut-être que nous devrions accentuer la sensibilisation des IRP. Les RRH ont peut-être eu ce type de remontées mais cela ne m’a pas été signalé. ”*

Le fait qu’il y ait peu de processus de détection institutionnalisés dans les entreprises entraîne une mauvaise identification des femmes victimes et une sous-estimation du nombre de victimes : *“ Nous avons repéré moins de 10 personnes sur 2 000 [salarié-e-s]. Mais toutes les personnes victimes de violences conjugales ne viennent pas me voir”* constate Nicole Eyené, assistante sociale du personnel de la CRAMIF – Département Qualité de Vie au Travail.

Cependant, lorsqu’une victime est détectée, la personne informée de la situation a tendance à transmettre l’information à l’interlocuteur-riche privilégié-e au moment donné où elle est en contact avec une victime.

Ainsi, lorsqu’un cas de violences remonte à Nadine Desmoulins, Responsable Formation – Santé, Sécurité au travail, Logement chez RAJA, elle alerte les personnels de santé avec qui la victime peut être en contact: *“ en amont de la visite médicale, on prévient le médecin du travail. C’est notre devoir de l’alerter ”.*

Une répartition des rôles selon les acteurs

Même si les entreprises n’ont pas toujours de processus ancrés dans leurs pratiques et si les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont identifié plusieurs interlocuteur-riche-s au sein de leur structure, lorsqu’un cas de violences hors de l’entreprise se présente, ceux/celles-ci adoptent des rôles précis.

Le rôle des assistant-e-s sociaux-les

Dans la lutte contre les violences faites aux femmes, les assistant-e-s sociaux-les sont identifié-e-s par les personnes interrogées comme des interlocuteur-ric-e-s privilégié-e-s : dans une entreprise, leurs fonctions sont d'aider, d'informer et d'orienter tout-e collaborateur-ric-e rencontrant des difficultés, que ce soit dans le milieu professionnel ou dans la vie privée. Leur poste est perçu comme légitime pour l'accompagnement des victimes de violences car les assistant-e-s sociaux-les sont identifié-e-s comme des personnes qui peuvent approcher, si ce n'est entrer, dans l'intimité de chacun-e. Véronique Clouet de PSA Poissy insiste sur ce point caractéristique de sa profession : *“les assistantes sociales du travail sont souvent bien repérées ; chez nous, on est là quasiment à temps plein ; il y a une facilité d'accès et de repérage des assistantes sociales par les salarié-e-s ; il y a une proximité de fait.”*

C'est d'ailleurs en ce sens que communiquent les entreprises lorsqu'elles cherchent à privilégier un-e seule-e interlocuteur-ric-e en leur sein. A la CRAMIF par exemple, avec l'arrivée de la nouvelle assistante sociale du personnel, formée précédemment à la question des violences faites aux femmes, il a pu être réaffirmé le rôle de l'assistante sociale du personnel de la structure comme personne-ressource : une communication interne a été diffusée pour rappeler qu'elle peut apporter son soutien aux collaboratrices que ce soit pour des faits se passant sur le lieu de travail ou à domicile. *“Nous avons fait une communication sur ce que les salarié-e-s pouvaient attendre de l'assistance sociale du personnel, c'est-à-dire tout ce qui est côté privé et côté professionnel.”* (Jean-Jacques Magnin, Pôle Habitat - Département Qualité de Vie au Travail)

Les assistant-e-s sociaux-les semblent être des personnes ressources importantes au sein de l'entreprise. Cependant, il est nécessaire de considérer que beaucoup d'entreprises n'ont pas d'assistant-e-s sociaux-ales.

Le rôle des managers

Si le rôle des assistantes sociales ne fait pas débat lorsque les entreprises traitent des violences, celui des managers est moins clair.

Dans certaines entreprises, les managers peuvent participer au repérage des cas de violence. Sur le site de PSA Vesoul, les managers sont impliqué-e-s dans la prise en charge et reçoivent une formation : *“lorsque nous avons formé nos managers, notre volonté était vraiment de s'adresser aux hiérarchiques de terrain car certains sont impliqués sur cette thématique, par exemple certains vont aider des femmes à porter plainte.”* (Jennifer Sassard-Laïfa, Gestionnaire d'affaires juridiques, Responsable Relations Sociales – RSH/RELS). Chez Orange, les managers sont tenu-e-s d'alerter si un cas se présente dans leur équipe : *“Si un manager ORANGE a connaissance d'un cas de violence, il peut réorienter vers les assistant-e-s sociales et le médecin du travail”* (Roxane Adle-Aiguier, Directrice de l'Egalité Professionnelle, Direction RSE, Diversité, Partenariats et solidarité, Orange).

Plus généralement, dans les entreprises rencontrées, il y a une interrogation sur l'implication des managers et sur son niveau. *“Notre ingérence est peut-être de rappeler aux managers d'indiquer s'ils décèlent des situations de violences au sein de leur équipe. Nous ne sommes pas allés jusqu'aux managers, [...] on ne peut pas tout demander aux managers.”* (Brigitte Lebreton, PSA Rennes)

Cette hésitation à impliquer plus fortement les managers s'explique par le fait que, dans chaque entreprise, les managers ne forment pas un groupe homogène ; si certains vont être des relais de l'information et d'alerte, d'autres peuvent constituer des freins au bon relais de l'information : *“nous rencontrons parfois des obstacles liés à la compréhension de cette problématique”*. (Jean-Jacques Magnin, CRAMIF)

Le rôle des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont également des interlocuteur-riche-s privilégié-e-s. France Sponem de Force Ouvrière reconnaît notamment que *“les syndicats ont la responsabilité d’être à l’écoute et de faire le lien entre entreprises et victimes”*, et précise le rôle des syndicats : *“notre particularité, c’est que lorsqu’une victime vient nous voir, elle est toujours dans l’entreprise. Alors que les associations reçoivent souvent des personnes qui en sont sorties.”* Une minorité d’entreprises encourage également une implication plus forte des institutions représentantes du personnel : sur le site PSA de Poissy, par exemple, *“les conventions que nous avons mis en place avec le CIDFF portent également sur la sensibilisation des partenaires sociaux à la problématique des violences ; au travers de leur mission, ils peuvent rencontrer des personnes en souffrance et échanger sur cette thématique.”* (Véronique Clouet)

Le rôle de la médecine du travail

La médecine du travail est également une instance qui peut aider et accompagner les victimes de violence. Bérénice Sylvain, Vice-Présidente de l’association “Elle’s Imagine’nt” aimerait que les médecins du travail soient identifiés comme interlocuteur-riche-s par les victimes : *“ce serait au médecin, à qui la femme fait le plus facilement confiance et qui lui assure la plus stricte confidentialité, de poser la question : “Avez-vous déjà subi des violences ?” comme “Est-ce que vous faites du sport ?”. Car, quand on pose la question aux femmes, elles répondent. Il pourra alors lui donner les coordonnées d’une association qui l’aidera à sortir de la violence conjugale.”* Si d’un point de vue de la santé des victimes, la médecine du travail joue un rôle crucial, plusieurs réserves ont été émises par les entreprises interrogées : le secret médical protège indéniablement la victime mais cause également un manque de transparence pour les collaborateur-riche-s en contact avec les victimes: *“Les infirmières et les assistantes sociales sont tenues au secret médical, donc il est difficile de quantifier le nombre de cas [de violence].”* (Jennifer Sassard-Laïfa, PSA Vesoul)

Une gestion au cas par cas

Face à la détection difficile et au faible nombre de victimes détectées au sein des entreprises, il n’apparaît pas nécessaire aux entreprises de mettre en place un processus global : *“les cas sont ponctuels, même s’il y a des choses masquées. La grosse difficulté, c’est que ça ne se voit pas forcément.”* (Brigitte Lebreton, PSA Rennes). Chez Orange, Roxane Adle-Aiguié explique que chaque situation est traitée individuellement : *“on traite les situations au cas par cas.”*

Suite au repérage, orientation vers les associations

Si la plupart des entreprises insistent sur leur rôle de détection des violences, la prise en charge des femmes est souvent identifiée comme devant être faite par des entités extérieures à l’entreprise, notamment les associations.

Au sein du groupe Kering, par exemple : *“dès le départ, nous avons souhaité travailler en partenariat avec les associations. Car ce sont elles les expertes. Nos collaborateurs en France et en Italie sont donc formés pour avoir une meilleure connaissance des violences conjugales, délivrer l’information nécessaire aux femmes qui souhaitent en parler et passer le relais à nos partenaires associatifs.”* (Céline Bonnaire, Déléguée Générale, Fondation Kering)

Les entreprises n’hésitent pas à communiquer sur ces structures. Après une visite d’association locale venant en aide aux femmes victimes des membres de la Commission égalité diversité de PSA Vesoul en 2013, Jennifer Sassard-Laïfa déclare: *“nous avons relayé l’information en interne. Nous souhaitons que les gens qui se sentent concernés ou qui connaissent des personnes victimes puissent connaître cette structure et relayer l’information ”*

L'engagement et le rôle des entreprises face aux violences faites aux femmes

Pourquoi les entreprises s'engagent ?

Les entreprises sont amenées à mener des actions pour des raisons diverses. Nous avons toutefois constaté que, quelle que soit la nature de ces actions, il s'agit souvent d'initiatives isolées qui initient une réflexion ou une série d'actions plus large.

La confrontation à des cas graves

Certaines entreprises ont mené des actions contre les violences à la suite de cas graves de violence qui ont provoqué la mort de collaboratrices ou ont mis en danger la vie de ces dernières, parfois à proximité du lieu du travail. Ces cas se sont présentés à la CRAMIF : *“nous avons eu deux morts liées aux victimes de violences. [...] Nous avons également eu une salariée à reloger d'urgence car son mari avait été libéré de prison et elle ne voulait pas revivre avec lui.”* (Jean-Jacques Magnin). Également sur le site PSA de Poissy : *“nous avons eu deux cas de décès de violence conjugale, dont un devant témoin, pas loin du lieu de travail.”* (Véronique Clouet)

La gravité des situations a amené ces deux entreprises à prendre en compte la lutte contre les violences faites aux femmes. A la CRAMIF, la réaction a été de désigner et recruter une personne compétente sur ce thème : *“nous avons donc recruté une nouvelle assistante sociale, qui avait travaillé avant sur les violences faites aux femmes, calée sur le sujet”* ; tandis que chez PSA Poissy, cela a provoqué une prise de conscience collective : *“cela a joué sur l'engagement de l'entreprise, ça a beaucoup choqué certaines personnes.”*

Une personne qui se saisit du sujet

L'engagement des entreprises peut également venir d'une initiative individuelle de la part d'un-e collaborateur-ric-e déjà sensibilisé-e à la thématique des violences faites aux femmes, soit après une rencontre avec une association travaillant sur le sujet. C'est le cas de la CRAMIF, où l'assistante sociale du personnel et le responsable du Pôle habitat ont fait intervenir l'association Libres Terres des Femmes (LTDF) lors d'une journée de sensibilisation sur l'égalité de genre.

“Nous avons connu Libres Terres Des Femmes (LTDF) par Droit de Cité Habitat, structure sociale du GIC spécialisée pour les solutions de logement.” (Jean-Jacques Magnin)

C'est le cas également sur le site de PSA à Vesoul : *“à l'origine de la mise en place de la démarche sur notre site, il y avait la sensibilité de notre responsable RH sur cette question et une rencontre entre elle et la Directrice départementale du CIDFF.”* (Jennifer Laïfa)

Chez Kering, c'est son Président, François-Henri Pinault, qui a souhaité engager l'ensemble de ce Groupe de 33 000 collaborateur-ric-e-s dans la lutte contre les violences faites aux femmes : *“les violences faites aux femmes sont un fléau universel qui touche toutes les cultures et toutes les populations. Je suis toujours consterné par l'omerta qui règne sur les violences faites aux femmes : c'est une cause orpheline qui ne reçoit pas l'attention et les réponses qu'elle devrait. Je pense que l'entreprise a un rôle clé à jouer, aux côtés du monde associatif et des pouvoirs publics, pour lutter contre ce type de violences. Il reste encore beaucoup à accomplir. Sans l'effort et la mobilisation de tous, ces violences ne cesseront jamais.”* (François-Henri Pinault, Président-Directeur général de Kering et Président de la Fondation d'entreprise Kering). En 2009, il a ainsi lancé la Fondation d'Entreprise Kering entièrement dédiée à ce combat.

Une première action réussie

L'engagement de certaines entreprises peut venir également du succès d'une première action sur le thème, qui les pousse à la pérenniser. La première action de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici au sein de l'entreprise a été un succès : *“en 2014, on a organisé un concours-photo : 200 personnes sur 600 ont participé à cette opération. On ne s'attendait pas à ce que ça marche autant. C'était la première fois qu'on faisait ça. [...] Cette action avait été validée par la PDG.”* (Anne Poterel-Maisonneuve)

C'est également le cas de la première action de l'entreprise PSA sur son site d'Aulnay : *“le site d'Aulnay a été précurseur, l'assistante sociale du travail avait mené une action sur le sujet, avant que ce soit pris en compte par la fonction corporate. Une conférence avait été faite en interne, tous les managers avaient été invités ; je me rappelle de la salle, il y avait au moins 50 ou 60 personnes et il n'y avait que des hommes quasiment, c'était en 2007. C'est un évènement fort qui a par la suite influencé notre engagement formalisé dans un protocole national en 2009.”* (Véronique Clouet). Ce succès a conduit à une multiplication des actions dans les différents sites de PSA.

Les freins à l'engagement des entreprises

Lors des entretiens que nous avons menés dans le cadre de cette étude, nous avons également constaté que lorsqu'une action est mise en place sur la thématique de la violence faite aux femmes, celle-ci est une action “douce” (par exemple, une sensibilisation par une activité ludique) ou reste limitée. La plupart des entreprises ne mènent pas d'actions et ce, à cause de différents freins.

Une problématique qui relève de la sphère privée

Le premier des freins, qui est revenu sans cesse au cours de nos entretiens, est la limite de la sphère privée. Parce que les violences ont lieu hors du travail, la plupart des entreprises considèrent qu'il est difficile de traiter d'un tel sujet car l'entreprise ne serait pas légitime de lutter contre un phénomène en dehors de sa structure. Céline Bonnaire (Fondation Kering) explique : *“nous sommes à la limite entre la sphère professionnelle et la sphère privée. Tout le sujet est justement de faire comprendre l'impact des violences conjugales sur la sphère professionnelle ; que l'entreprise a une responsabilité et qu'il y a des professionnels qui peuvent aider à aborder ce sujet au mieux, au lieu de mettre le sujet sous le tapis.”*

Bérénice Sylvain, Vice-Présidente de l'association “Elle's Imagine'nt” rejoint ce constat : *“quand nous parlons de violences conjugales à certaines entreprises, nous leur ajoutons un problème supplémentaire. Or, elles considèrent ce sujet comme appartenant à la sphère privée et préfèrent ne pas s'en occuper. Cette attitude s'apparente à celle des voisins qui n'interviennent pas et considèrent que la violence dans le couple ne les regarde pas.”*

Cette conception ne se retrouve pas seulement dans les entreprises, mais également dans toute la société. Les femmes victimes de violences ont, elles aussi, intégré le fait que les violences seraient une affaire privée. Elles seraient donc réticentes à en parler au sein de leur entreprise malgré l'existence de personnes dédiées telles que les assistantes sociales, si bien qu'elles préfèrent ne pas évoquer le sujet. Christophe Dague (CFDT) corrobore cette attitude des victimes : *“pour raconter sa situation au sein de l'entreprise, il faut de la confiance, parce que ça peut être un bon motif pour se faire licencier aussi, parmi d'autres motifs”*. On voit alors ici que l'entreprise peut servir de refuge pour les victimes, lien social qu'elles ne veulent pas perdre, mais elles ne le perçoivent pas toujours comme un lieu de ressources. Elles craignent que leur situation soit identifiée à de la vulnérabilité, d'être mises à l'écart ou identifiées comme des collaboratrices en perte d'efficacité.

Méconnaissance de la réalité des violences, en dehors et dans l'entreprise

A l'image de la société en général, le phénomène des violences est mal connu. Des préjugés sont associés au phénomène des violences ; elles ne toucheraient que certaines catégories sociales, elles ne seraient que physiques et/ou sexuelles et elles ne seraient pas aussi fréquentes qu'on les envisage. Plus généralement, il y a une méconnaissance du cadre légal français : *"il y a une mauvaise connaissance des violences. Un frein sociétal consiste à croire que les violences ne touchent pas toutes les strates sociales."* (France Sponem, Force Ouvrière)

Un sujet complexe à appréhender

Les violences demeurent un phénomène complexe car plusieurs facteurs sont imbriqués. Les violences ont lieu dans le cadre d'un contexte sentimental ou familial; l'affect est au cœur du phénomène. Les violences se situent également dans la sphère privée, " derrière les murs " d'un domicile ; transférer le phénomène et le rendre visible dans un espace public tel que l'entreprise lui fait perdre son contexte intime. Enfin, les violences se contextualisent dans une plus large répartition du pouvoir entre les femmes et les hommes ; elles sont une manifestation des inégalités de genre qu'ils existent dans nos sociétés.

Lorsque l'on prend en compte ces trois niveaux imbriqués l'un dans l'autre dans les violences, le sujet devient complexe à appréhender et c'est bien souvent l'incompréhension à laquelle sont confrontées les victimes. Jennifer Sassard-Laïfa (PSA Vesoul) et Jean-Jacques Magnin (CRAMIF) l'ont ressenti au sein de leurs entreprises : *" Ce qui parfois remonte, c'est l'incompréhension que la personne reste avec son compagnon, beaucoup de préjugés sur cela, c'est pour cela nous avons voulu mettre en lumière les préjugés, la complexité du sujet est un frein en soi. "* (Jennifer Sassard-Laïfa, PSA Vesoul) et *" beaucoup de blâme autour de la victime, on entend dire qu'il y a une "acceptation de la victime", beaucoup de stéréotypes."* (Jean-Jacques Magnin, CRAMIF).

Les " portes d'entrée " pour agir

Pour sortir les violences de la sphère privée dans laquelle elles sont confinées, les violences doivent entrer dans l'entreprise par d'autres "portes".

Prendre conscience du coût des violences

La porte d'entrée qui apparaît la plus légitime et la plus parlante pour les entreprises est de considérer les violences comme un coût pour les entreprises. En effet, les violences ne sont pas sans conséquence sur la santé et la productivité des femmes : les absences, les baisses de performance dues à la violence représentent un coût non négligeable, qui serait un levier d'action pour les entreprises. France Sponem (FO) émet cette idée : *" les violences domestiques représentent un coût pour la société et l'entreprise, que ce soit en termes d'absentéisme ou d'accidents du travail (une femme victime de violence est plus vulnérable)." Catherine Coutelle, Présidente de la Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, précise ces chiffres : "le cout de la violence pour l'économie est de 290 millions pour les soins de santé et de 230 millions en recours aux aides sociales"¹⁸ ."*

¹⁸ "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Edition 2015. L'essentiel"
http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/Chiffres-cles-2015_Lessentiel.pdf

Ces propos viennent corroborer les résultats d'une étude menée par Marc Nectoux, qui a estimé que le coût global imputable aux violences conjugales en France est de 2,472 milliards d'euros par an. Les pertes de production dues aux décès, aux incarcérations et à l'absentéisme sont estimées à 1 099 millions d'euros (44 % du coût global, dont plus de 30 % sont dus à l'absentéisme), tandis que les pertes de productivité liées aux arrêts de travail s'élèvent plus de 300 millions chaque année (Nectoux, Marc, *et. al*, 2010, p 411).

Pour de nombreuses personnes interrogées, si les entreprises avaient conscience de ces pertes de productions et des chiffres qu'elles représentent, elles seraient plus enclines à agir contre les violences, comme l'indique Isabelle Lemaire de l'association RHESO : *"pour changer la donne, il faut donner des chiffres économiques à l'entreprise, cela permet de faire prendre conscience de l'ampleur, par exemple le coût des arrêts maladie."*

Agir sur la sphère privée, l'exemple de la prévention de l'alcoolisme

Comme décrit précédemment, le sujet des violences est souvent considéré comme appartenant à la sphère privée. Pour légitimer des actions sur cette thématique, certaines personnes interrogées suggèrent d'aborder les violences comme le sujet des addictions au sein de l'entreprise. Pascale Vion, membre du groupe de la mutualité au CESE explique que *"certains sujets privés sont déjà présents dans l'entreprise, notamment l'alcoolisme."* Carole Keruzore, de l'association "Libre Terre de Femmes", partage ce point de vue : *"les entreprises pourraient jouer un rôle de prévention, elles le font bien sur la question de l'alcool."*

L'alcool et la prise de drogues sont à l'origine de 20 à 30% des accidents de travail et coûtent aux entreprises en moyenne 1,5% de la masse salariale annuelle¹⁹. L'entreprise est tenue d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleur-se-s (Article L.4121-1 du Code du Travail) et est également responsable des dommages que ses salarié-e-s peuvent causer à des tiers (Article 1834 du Code Civil). Face à ses obligations juridiques, les entreprises se sont saisies du sujet et ont mis en place des actions pour lutter contre les addictions. On peut donc imaginer une telle démarche possible pour les violences faites aux femmes, les violences pouvant représenter un risque pour la santé physique et mentale des salarié-e-s et la sécurité de tou-te-s les collaborateur-ice-s.

Risques psychosociaux, QVT : des thématiques leviers

Une autre porte d'entrée soulevée par certaines entreprises serait d'inclure les violences faites aux femmes dans la notion des "risques psychosociaux". Dans la définition donnée par l'INRS, les risques psychosociaux correspondent notamment "à des situations de travail où sont présents, combinés ou non : du stress - déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face - ; des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salarié-e-s - harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes - ; des violences externes commises sur des salarié-e-s par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...)"²⁰. Dans certaines entreprises, un élargissement de la définition des risques psychosociaux a été suggéré pour intégrer les violences. C'est le cas par exemple de la réflexion à laquelle a abouti Brigitte Lebreton (PSA Rennes) : *"nous avons les 10 signes d'alertes sur les RPS, c'est sur cette thématique que nous travaillons principalement. Les RPS peuvent être aussi la clé d'entrée."*

¹⁹ Gless, Etienne, "Quand l'alcool et la drogue menacent l'entreprise", L'Express, 11/05/2012. http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/quand-l-alcool-et-la-droque-menacent-l-entreprise_1514788.html (dernier accès: 10/09/2015)

²⁰ INRS, Dossier "Risques Psychosociaux": <http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html> (dernier accès: 11/08/2015)

Les actions menées sur l'égalité femmes-hommes

Sur le site de PSA Rennes, la porte d'entrée fut finalement celle des actions menées sur l'égalité femmes-hommes : *“cette thématique des violences est entrée dans l'entreprise par nos accords égalité femmes-hommes, c'est le point d'entrée.”* (Brigitte Lebreton, PSA Rennes) Les actions menées sur l'égalité femmes-hommes questionnent en effet les rapports femmes-hommes, les mécanismes de domination, etc. Marie Cervetti, Directrice du centre d'hébergement et de réinsertion “FIT Une femme un toit”, indique ainsi que *“si une entreprise s'engage sur la question de l'égalité femmes-hommes, on ne peut pas concevoir d'ignorer la question des violences.”*

Traiter des violences sur le lieu de travail

Un autre levier pour traiter des violences qui ont lieu “à la sortie du travail” est de les intégrer aux moyens mis en actions pour lutter contre les violences qui ont lieu sur le lieu de travail. C'est notamment le point d'entrée qu'évoquent le plus les représentant-e-s d'institutions interrogées. Caroline Ressay, Responsable des affaires juridiques, du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, suggère cette porte d'entrée : *“la question des violences a sa place au sein de l'entreprise. Les entreprises sont un espace de vie important, les violences au travail doivent également être prises en compte. [...] Les violences faites aux femmes sont une manifestation des violences sexistes qui existent dans l'entreprise.”* Karima Delli, Députée européenne Europe Ecologie du Nord-Ouest, exprime la même idée : *“il faut également parler des violences faites dans les entreprises. Beaucoup de femmes se font harcelées sur leur lieu de travail, y compris des femmes qui subissent des violences en dehors [...]”*

Les actions philanthropiques

L'implication des entreprises ne passent pas uniquement par des actions en interne, mais également par le soutien à des associations qui sont engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Marie Cervetti (“FIT Une femme un toit”) évoque *“des entreprises de publicité qui font des campagnes contre le viol, c'est leur manière de s'engager, ce n'est pas forcément de l'engagement direct sur le sujet, mais à travers son activité.”*

L'association “Elle's Imagine'nt” est soutenue par plusieurs entreprises : *“nous participons, chaque année, à l'action MicroDon que nous organisons dans un magasin Monoprix du 15e : pendant 2 jours, nous distribuons des flyers comprenant des informations sur notre association et un code-barres. Les clients peuvent faire un don en faisant scanner le flyer, lorsqu'ils passent en caisse. [...] Nous avons aussi bénéficié d'un partenariat avec Google, via un mécénat de compétences. Une salariée nous a donné 10 heures de son temps, pour nous aider à la mise en place d'un bureau virtuel, la création d'un nom de domaine. [...]”* (Bérénice Sylvain). L'association est également soutenue par des fondations d'entreprise : *“Nous avons le soutien de la Fondation Orange pour l'organisation de sorties mères-enfants, de la Fondation RATP et de la Fondation Bouygues Telecom pour l'animation de nos groupes de parole”* (Bérénice Sylvain). L'association conçoit ces soutiens comment des actions essentielles de l'entreprise, pouvant conduire à un autre mode de collaboration : *“nous souhaiterions, dans un deuxième temps, mettre également en place des actions de prévention concernant les violences conjugales au sein de ces entreprises”* (Bérénice Sylvain).

A noter également que dans notre panel, la Fondation RAJA-Danièle Marcovici et la Fondation Kering sont les plus impliquées dans la lutte contre les violences faites aux femmes. La Fondation Kering étant même dédiée à 100% à cette thématique.

L'association “Excision Parlons-en” a ainsi bénéficié du soutien de ces deux fondations, comme le précise la Présidente de l'association, Marion Schaeffer : *“nous avons reçu une aide de la Fondation Kering pour le développement de notre réseau et de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici pour la création d'outils de communication.”*

Les actions mises en place par les entreprises

Si certaines entreprises en sont encore au stade de la réflexion concernant la thématique des violences faites aux femmes, certaines institutionnalisent des actions dans des documents internes à l'entreprise et d'autres mènent des actions ponctuelles.

Un engagement dans les accords égalité femmes-hommes

Chez PSA et Orange, la lutte contre les violences faites aux femmes a été institutionnalisée dans les accords d'entreprise. Xavier Guisse (DRH/RSE – PSA Peugeot Citroën) explique : *“nous avons signé un protocole en 2009 sur la question des violences entre Denis Martin, Directeur des Ressources Humaines, et Xavier Darcos²¹. Il indiquait qu'on devait informer et relayer les campagnes. La volonté était je pense de se saisir d'un sujet innovant. On était l'une des premières entreprises à le faire.”* L'accord est triennal et la mention fut reconduite en 2011 et 2014.

Chez Orange, l'institutionnalisation est plus récente : *“dans notre accord égalité femmes-hommes 2014, nous avons une mention des violences faites aux femmes. Nous n'avions pas de mention auparavant. Entre l'accord de 2011 et celui de 2014, de nouveaux thèmes ont été intégrés, notamment la lutte contre le sexisme, contre le harcèlement et contre les violences faites aux femmes.”* (Roxane Adle-Aiguié).

Le relais des campagnes nationales

Que la lutte contre les violences faites aux femmes soit ou non inscrite dans des documents internes des entreprises, les actions menées par les entreprises sont souvent ponctuelles. Une des actions menées par les entreprises est le relais des campagnes nationales voire internationales. Chez PSA, sur le site de Vesoul ce sont plutôt les campagnes nationales qui sont privilégiées : *“En 2012, nous avons fait un article pour promouvoir les campagnes nationales, affichées en interne, notamment aux infirmeries.”* (Jennifer Sassard-Laïfa).

En complément de la diffusion des campagnes nationales lancées par ses partenaires en France, Italie et au UK, la Fondation Kering a depuis 4 ans renforcé l'implication des collaborateurs et des clients du Groupe en lançant la *White Ribbon for Women Campaign* : *“afin de sensibiliser le plus grand nombre à l'occasion de la Journée Internationale pour l'Élimination des Violences faites aux Femmes, le 25 novembre, Stella McCartney, membre du Conseil d'administration de la Fondation, a conçu un badge avec le symbole du ruban blanc. L'an dernier il a été distribué à 200 000 exemplaires au sein des marques de luxe dans le monde. La campagne sur les médias sociaux a également permis de toucher plus de 325 millions d'internautes.”* (Céline Bonnaire)

Informations sur les violences

Une des actions les plus répandues dans les entreprises est la sensibilisation et la diffusion d'informations sur les violences faites aux femmes, à l'occasion du 25 novembre.

C'est le cas notamment de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici qui pense à de telles actions pour l'ensemble des collaborateurs de RAJA : *“l'année dernière, on a proposé un concours-photo, nous avons relayé la campagne de l'ONU, on incitait les collaborateurs à porter la couleur “Orange” en soutien à cette journée. [...] On a remis le prix lors de la fête de Noël, on a exposé les photos, on les a laissées exposées pendant 15 jours dans l'entreprise. C'était la première fois qu'on utilisait le 25 novembre comme un moment de sensibilisation de nos salariés.”* (Anne Poterel-Maisonneuve).

²¹ Xavier Darcos était alors Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

Le 25 novembre est également un jour de sensibilisation sur le site PSA de Rennes : *“lors du 25 novembre nous avons organisé une sensibilisation des salarié-e-s, dans les journaux de communication interne, sur notre intranet et il y a eu mise à disposition de l’information aux ouvriers par papier. Les informations ont été affichées également dans les lieux de passage commun : infirmerie, salles d’attente, au service social.”* (Brigitte Lebreton)

A l’initiative de l’assistante sociale du personnel, le Département Qualité de Vie au Travail de la CRAMIF a mené une journée de sensibilisation autour du 8 mars sous la forme d’une exposition autour de l’égalité femmes-hommes, en 2014. *“L’objectif était d’interpeller les salariés sur la question du genre et de mettre en présence les partenaires internes (l’assistante sociale du personnel, le responsable du Pôle Habitat, le préventeur, le service de santé au travail...) et externes (LTF, Droit de Cité Habitat, AVFT, SOS Hommes Battus ”* (Nicole Eyené, Assistante Sociale du Personnel, CRAMIF).

Dans les entreprises que nous avons interrogées, il n’existe pas d’affichage permanent : il a lieu lors de journées particulières telles que le 8 mars ou le 25 novembre.

Former et sensibiliser ses salarié-e-s, en partenariat avec une association

Les entreprises qui ont mis en place une formation pour leurs salarié-e-s sont rares. Cependant, nous avons constaté que lorsque ces formations ont été mises en place, elles faisaient à chaque fois l’objet d’un partenariat avec des associations. C’est le cas notamment pour la Fondation Kering : *“la FNSF est partenaire de la Fondation Kering depuis le tout début. Suite à des discussions sur comment amener la thématique des violences conjugales dans l’entreprise, nous avons conçu ensemble un module de formation de 3 heures pour les collaborateurs. Notre approche est de faire comprendre le phénomène des violences conjugales, déconstruire les stéréotypes et créer un environnement de travail qui soutienne les femmes victimes. Nous avons ensuite dupliqué ces formations en Italie avec notre partenaire DiRe et enfin, en début d’année, adapté la formation au contexte du Royaume-Uni avec notre partenaire Women’s Aid. Et nous allons continuer à mettre en place ces formations dans l’ensemble des pays où le Groupe est présent.”* (Céline Bonnaire).

La Fondation RAJA-Danièle Marcovici a eu recours aux services d’une compagnie de théâtre : *“nous avons également la “semaine de l’engagement solidaire”, en juin. Chaque jour une association intervenait sur une thématique. On a fait intervenir la compagnie “Désamorces” sur la question des violences faites aux femmes.”* (Anne Poterel-Maisonneuve). A noter cependant que l’intervention portait principalement sur les violences faites aux femmes dans le cadre du travail. Les associations sont mobilisées ici pour leur maîtrise du sujet et les outils qu’elles possèdent pour former et sensibiliser les collaborateur-ice-s.

Quel est le rôle de l'entreprise ?

Tous les entretiens que nous avons menés l'ont été avec une question centrale : si l'entreprise se saisit de la thématique, quelle est l'étendue de son action, de son implication ? Anne Poterel-Maisonneuve de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici a formulé cette interrogation : *“est-ce que c'est à moi d'intervenir là-dessus ? Mais également comment j'agis sur le sujet ? Comment je le fais intelligemment ? Il faut en parler sans que ce soit stigmatisant. Dans le discours à adopter aussi, comment communiquer ? C'est-à-dire : quel message ? Où est-ce que c'est le plus pertinent de le faire ? A quelle fréquence ?”*

Un lieu de protection

Dans les entretiens des représentant-e-s d'une entreprise, l'entreprise est d'abord appréhendée comme un lieu de protection, de refuge pour les victimes de violences hors du travail. Le lieu de travail apparaît comme un lieu d'éloignement des violences et un temps où la victime peut échapper à l'auteur des violences, être en sécurité et trouver des ressources pour se dégager de l'emprise des violences. Nadine Desmoulins (RAJA) exprime cette idée : *“la seule échappatoire des femmes victimes, [c'est] le travail.”* Cette nécessité de protection est également une obligation, comme elle le souligne : *“il y a une responsabilité pénale si la femme se suicide sur son lieu de travail et si l'entreprise était au courant. Au pénal, [cela représente un] gros risque pour l'entreprise.”*

France Sponem (FO) exprime également cette idée pour les institutions représentatives du personnel : *“lors des stages de formation “Egalité” des IRP, on évoque la violence. On en parle ; lorsqu'une personne est fragilisée, les délégué-e-s essaient de l'aider de toutes les manières possibles. Les IRP peuvent aider à la détection et constituer un lieu d'écoute.”*

Si bien sûr l'entreprise peut être un lieu d'écoute, ce n'est pas toujours un lieu de protection. Comme l'indique Séverine Lemièrre de l'association “FIT Une femme un toit” et économiste à l'IUT Paris Descartes, *“des études ainsi que l'expérience des associations montrent aussi des cas de sexisme au travail voire de harcèlement et les femmes victimes de violences en dehors du travail peuvent aussi l'être au sein du travail, dans une sorte de continuum”.*

Maintenir les femmes dans l'emploi

Lorsque les victimes décident de sortir du cycle des violences et de s'éloigner de leur auteur, exercer un emploi peut faciliter la sortie du cycle des violences pour la recherche d'un logement, pour payer les frais administratifs et juridiques. Pour les personnes interrogées, l'entreprise se doit de permettre aux victimes de s'émanciper économiquement de la situation violente. Céline Bonnaire (Fondation Kering) exprime cette idée : *“les entreprises ont aussi le rôle de maintenir ces femmes dans l'emploi.”* Séverine Lemièrre (association “FIT Une femme un toit” et économiste IUT Paris Descartes) souligne que cela répond également à une gestion responsable des ressources humaines : *“l'un des intérêts des entreprises à agir est l'action envers ses salariées pour le maintien des compétences, le maintien dans l'emploi [...]”*

Enfin, comme elle le mentionne, *“il est important de ne pas oublier la situation des salariées les plus précaires et donc pouvant être moins insérées dans l'entreprise, en contrat à durée déterminée, intérimaires ou à temps partiel très réduit. Les plus jeunes femmes peuvent aussi demander une attention particulière, en stage, en alternance, en emploi étudiant, aussi petit CDD ou temps partiel, car n'oublions pas que l'enquête ENVEFF montrait que ce sont les jeunes femmes (20-24 ans) qui sont les plus touchées par les violences.”*

Informers, sensibiliser, orienter “mais pas prendre en charge”

Sur leur rôle, les entreprises s'accordent sur la nécessité d'informer, de sensibiliser et d'orienter les victimes ; et non de prendre en charge directement les victimes, que ce soit dans un accompagnement juridique ou psychologique. Cette délimitation se retrouve dans le discours des entreprises, des associations et des institutions.

Véronique Clouet (PSA Poissy) explique notamment que *“le sujet ce n'est pas que la thématique soit traitée dans l'entreprise, mais que l'entreprise puisse orienter vers le bon interlocuteur afin que la femme soit écoutée, cette phase est extrêmement importante. [...] Au sein de PSA, le service social du travail informe, oriente, accompagne [...]”*

Clémentine Levy, responsable formation à la FNSF, partage ce point de vue : *“quand j'ai fait la première sensibilisation au sein d'une entreprise, je me suis rendu compte d'une chose : les entreprises ne doivent pas détecter les femmes victimes de violences, ce sont les femmes qui doivent détecter l'entreprise comme un lieu de refuge, un lieu d'aide. [...] L'entreprise doit diffuser les plaquettes d'information et le 3919 et réorienter.”*

Cette position est également celle du SDFE, exprimée par Laure Nélias, Adjointe à la Cheffe du bureau : *“pour une entreprise, son rôle de savoir que le 3919 est un lieu de réorientation, de diffuser l'information, c'est une première action. Il faudrait que les femmes salariées puissent avoir également accès à ces informations car plus on diffuse ce téléphone, plus on augmente les possibilités qu'elles appellent.”*

Distinguer les rôles de l'entreprise et des associations

Toutes les parties prenantes expriment la même idée : ce sont les associations qui doivent assurer la prise en charge des victimes et les rôles des associations et des entreprises doivent être distincts. Elisabeth Moiron-Braud, Secrétaire Générale de la MIPROF insiste sur ce point : *“si les entreprises peuvent avoir un rôle important dans le repérage des violences, la prise en charge revient à titre principal aux associations”*. Séverine Lemièrre (association “FIT Une femme un toit” et économiste IUT Paris Descartes) tient des propos qui vont également dans ce sens : *“l'entreprise n'est pas un travailleur social, ce n'est pas son expertise. Mais elle a tout intérêt à relayer vers le bon interlocuteur, vers les associations.”*

Quelle est la limite de l'action de l'entreprise ?

Si dans l'entreprise où la problématique des violences a émergée, il existe un consensus sur le fait que l'entreprise doit agir, la question de l'étendue des actions à mener reste entière. *“Les assistantes sociales du travail n'ont pas pour vocation de traiter les problèmes familiaux en tant que tels, elles vont plutôt accompagner les salarié-e-s dont les préoccupations quant à leur vie professionnelle et/ou personnelle ont des conséquences sur leur activité professionnelle. Le service social du travail n'a pas pour vocation d'agir en dehors de l'entreprise mais dans l'entreprise”* estime Véronique Clouet (PSA Poissy).

Lutter contre les violences au sein des entreprises : bonnes pratiques

Une fondation d'entreprise pour soutenir les acteurs de la violence contre les violences faites aux femmes

Les fondations d'entreprise peuvent être des structures privilégiées pour traiter des violences faites aux femmes et pour que le sujet devienne un thème traité dans le monde du travail. C'est le cas des fondations Kering et RAJA.

La Fondation Kering, l'engagement d'un Groupe et une fondation dédiée à 100% à la thématique des violences faites aux femmes

Lancée en 2009, la Fondation d'Entreprise Kering lutte contre les violences faites aux femmes. La Fondation engage le Groupe sur une thématique forte, en cohérence avec ses activités – habillement et accessoires dans le luxe et le sport & lifestyle – et la clientèle des marques de Kering, et sur laquelle l'Entreprise a un rôle déterminant à jouer aux côtés des pouvoirs publics et des associations. La Fondation soutient des ONGs, remet des prix à des entrepreneurs sociaux et lance des campagnes de sensibilisation sur les violences, tout en impliquant ses 33 000 collaborateurs dans le monde. Afin d'accroître son impact à l'international, la Fondation a choisi de recentrer ses actions sur 3 zones géographiques et 3 champs d'action : 1) les violences sexuelles sur le continent américain ; 2) les pratiques traditionnelles néfastes en Europe occidentale ; 3) les violences conjugales en Asie.

Afin de lever le tabou sur les violences conjugales, Kering et sa Fondation ont signé une "Charte de Prévention et de Lutte contre les violences conjugales" avec plusieurs associations, situées dans les zones d'implantation du Groupe.

En France, cette charte a été signée en 2010 avec la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), réseau national d'associations de lutte contre les violences faites aux femmes. La FNSF gère depuis 23 ans le service national d'écoute-information-orientation pour les violences conjugales, le 3919/ Violences Conjugales Info. Le groupe Kering s'est ainsi engagé à former et à sensibiliser ses collaborateur-ric-e-s à travers 2 types d'actions :

- 1) *Former des collaborateur-ric-e-s identifié-e-s comme "relais" dans le Groupe afin qu'elles-s puissent, s'ils/si elles étaient confrontés à une situation de violences conjugales dans leur entourage personnel ou professionnel, soutenir et orienter les personnes concernées vers l'une des associations partenaires de la Fondation Kering, en France, la FNSF ;*
- 2) *Informers régulièrement l'ensemble des collaborateurs des campagnes nationales de lutte contre les violences conjugales menées par la FNSF.*

Depuis 2011, des sessions de sensibilisation sont organisées auprès des collaborateur-ric-e-s du groupe Kering, à travers un module de formation de 3 heures pour les RH, les représentants du personnel et les managers afin de comprendre le phénomène des violences conjugales, déconstruire les stéréotypes et créer un environnement de travail qui soutienne les femmes victimes.

Plusieurs actions ont été également menées à l'occasion du 25 novembre : déploiement des campagnes de sensibilisation, soutien financier de la campagne media *Le souffle*, etc. Ces spots ont fait l'objet d'une large diffusion au sein du Groupe en impliquant les collaborateurs et ces campagnes ont été relayées sur les chaînes de TV nationales.

Dans la continuité de l'engagement de la Fondation Kering, un partenariat similaire a été signé ensuite en Italie en 2013 avec l'association Donne in Rete contro la Violenza (D.i.Re). La charte a été déployée auprès de plus de 6 000 collaborateurs en Italie.

En 2015, la Fondation Kering a annoncé un nouveau partenariat avec Women's Aid au Royaume-Uni. Elle engage ainsi les 1 260 collaborateurs basé-e-s en Angleterre dans un programme de deux ans pour combattre les violences domestiques. Des politiques et lignes directrices internes sur les violences conjugales seront définies là où il n'en existe aucune et seront mises à disposition de tous les collaborateurs à la suite de leur formation.

À ce jour, plus de 600 collaborateurs de Kering ont pu suivre une session de sensibilisation. Cette charte a pour vocation à être déployée dans les autres régions d'implantation du groupe Kering, notamment aux États-Unis et en Chine.

La Fondation RAJA-Danièle Marcovici, une fondation “pour les femmes” comprenant un volet sur les violences faites aux femmes

La Fondation RAJA-Danièle Marcovici, créée en 2006, se définit comme une fondation “pour les femmes”¹. Son action est définie par trois axes : “Droit de femmes et lutte contre les violences faites aux femmes”, “formation et insertion professionnelle”, “éducation et action sociale”¹. Concernant le volet sur les violences faites aux femmes, la Fondation a historiquement d'abord soutenu des projets luttant contre le phénomène partout dans le monde. Par exemple, en 2010 la Fondation a soutenu un projet dans les environs de Nara au Mali pour lutter contre l'excision, que subissent 90 à 95% des femmes sur ce territoire¹.

Depuis 2013, parallèlement au soutien de projets, la Fondation RAJA-Danièle Marcovici implique les collaborateurs par le biais du programme “RAJApeople”. Les collaborateurs peuvent s'engager dans le soutien aux projets menés par la Fondation en parrainant un projet, en mettant leurs compétences à disposition d'un projet ou encore en contribuant au financement des projets grâce au système d'arrondi sur salaire mis en place en 2013. La Fondation essaie également de les sensibiliser à travers plusieurs temps de sensibilisation. Autour du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, la Fondation a organisé en 2014 et 2015 une semaine des droits des femmes.

Dans ce cadre, des podomètres ont été prêtés à chaque salarié-e en 2014, au niveau de RAJA France. Durant cette semaine, un quiz par jour sur la question des droits des femmes, avec des questions sur les violences faites aux femmes a aussi été envoyé à tou-te-s. Cette action a été déclinée en 2015 au niveau de tous les sites européens de RAJA (sans le quiz, d'autres animations étaient prévues tout au long de la semaine). Une récolte de fonds est organisée en proportion des pas comptabilisés dans la semaine et ce dans tous les sites européens de RAJA. En 2014, pour le 25 novembre, la Fondation a organisé un concours-photo sur le thème de la couleur orange, pour faire écho à la campagne des Nations Unies “*Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes*”. La Fondation RAJA-Danièle Marcovici propose avant tout une sensibilisation à la question des violences faites aux femmes par le biais de contenus ou d'actions ludiques.

S'engager contre les violences faites aux femmes dans un accord d'entreprise

La seconde pratique qu'il nous est apparu intéressant de promouvoir est l'intégration de la lutte contre les violences faites aux femmes dans les accords d'entreprise comme c'est le cas chez PSA et Orange. Inscrire la lutte contre les violences faites aux femmes est un moyen d'identifier la thématique comme une priorité pour l'entreprise.

PSA, du protocole de prévention à l'inscription dans l'accord d'entreprise

Avec trois Marques de renommée mondiale, Peugeot, Citroën et DS, le Groupe a vendu plus de 2,9 millions de véhicules dans le monde en 2014. 2^{ème} constructeur automobile européen, PSA Peugeot Citroën vend dans 160 pays. Il est le leader sur les émissions de CO₂ de ses véhicules, avec une moyenne de 110,3 grammes de CO₂/km en 2014.

Chez PSA, l'inscription des violences remonte à 2009 lorsque Denis Martin, Directeur des Ressources humaines de PSA et Xavier Darcos, Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, ont signé un protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales. Le protocole prévoyait notamment la formation des services RH, sociaux et médicaux des différents sites de PSA, ainsi que le relai des campagnes nationales. En 2011, le Groupe franchit une étape supplémentaire en inscrivant la lutte contre les violences faites aux femmes dans l'accord d'entreprise portant sur l'égalité femmes/hommes. L'accord triennal est de nouveau négocié et adopté en juin 2014.

La mention de la lutte contre les violences faites aux femmes figure à l'article 4-8, au Chapitre 4 s'intitulant *"accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle"* de l'*"accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes"*. Le Groupe se fixe trois priorités de lutte contre les violences faites aux femmes :

- 1) *"Relayer auprès des salarié-e-s les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales "*
- 2) *"Sensibiliser et former les professionnel-le-s des services RH, des services sociaux et médicaux de l'entreprise aux situations de violences conjugales "*
- 3) *"Accueillir, écouter et orienter les victimes de violences conjugales"* ²²

La lutte contre les violences faites aux femmes s'inscrit pour PSA dans les actions de l'entreprise relatives à la responsabilité sociale des entreprises. Chaque site de PSA peut impulser différentes actions au sein de sa structure pour atteindre ces objectifs. Par exemple, le site de Vesoul est entré en contact avec le CIDFF de Haute-Saône pour mettre en place la formation des managers du site tandis que le site de Rennes, après avoir lui aussi rencontré le CIDFF d'Ille-et-Vilaine, a surtout renforcé sa communication sur les dispositifs extérieurs à l'entreprise existant pour les victimes, comme le numéro d'appel 3919. Cette autonomie laissée à chaque site dans la mise en œuvre des trois priorités permet de s'adapter aux spécificités de chacun des sites du Groupe.

L'évaluation des actions est cependant la même sur chaque site : la commission Egalité-Diversité de chaque entité conduit une auto-évaluation chaque année.

²² Groupe PSA, *Accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, article 4-8, p17 :

http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/ files/upload/documents/type-9/PSA_260814.pdf (dernier accès: 18/08/2015)

Orange, un engagement contre les violences conjugales

Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, avec un chiffre d'affaires de 39 milliards d'euros et 156 000 salariés au 31 décembre 2014, dont 99 400 en France. Présent dans 29 pays, le Groupe servait 244 millions de clients au 31 décembre 2014, dont 185 millions de clients du mobile et 16 millions de clients haut débit fixe. Orange est également l'un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales sous la marque Orange Business Services.

Chez Orange, la mention de la lutte contre les violences faites aux femmes dans l' "accord sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes" du 9 juillet 2014 est une première. Elle n'existait pas dans les accords précédents. Pour ce groupe, cette mention est intégrée dans le chapitre sur l' "organisation du travail, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, santé et prévention" et plus particulièrement dans la partie "Santé, prévention et égalité professionnelle". Le point 5.5.4 de l'accord précise :

"Enfin, bien que le champ d'action de l'entreprise soit limité au titre du respect de la vie privée de chacun-chacune, les parties rappellent néanmoins que, dans les situations de violences conjugales, sous réserve d'un dépôt de plainte, un dispositif spécifique d'urgence existe dans le cadre de l'Action logement. Il est mis en œuvre par les assistant-e-s sociaux-ales"²³.

Les actions prévues ici sont plus limitées et s'attachent d'avantage à accompagner la victime à sortir de l'emprise de l'agresseur qu'à la prévention du phénomène.

Une campagne de sensibilisation à destination des salarié-e-s

Les actions concrètes du site de PSA Vesoul

Le site PSA de Vesoul est le Centre Logistique Mondial de Peugeot-Citroën. Il joue un rôle majeur dans le domaine du service après-vente des marques du Groupe, pour la distribution de pièces de rechange et accessoires. Sur 120 hectares, il emploie 2800 personnes, gère près de 200 000 références et sert plus de 100 000 lignes de commandes par jour, qu'il expédie dans le monde entier. C'est aussi un acteur économique et social majeur de son territoire d'implantation.

La troisième pratique que nous avons voulu mettre en lumière est la campagne mise en place sur le site de PSA Vesoul. Depuis 2011, ce site a mis en place des actions de communication concernant les violences faites aux femmes avec le CIDFF de Haute-Saône, notamment une exposition de photographies sur le site. A partir de 2012, un budget est accordé à chaque site pour mettre en place des actions, ce qui permet au site de mener plusieurs actions.

Ainsi en 2014, trois actions de communication ont été menées : une campagne d'affichage a été installée dans le réfectoire du site. Conjointement des emails ont été envoyés aux salarié-e-s qui disposaient d'adresses emails (30% de l'effectif du site) avec des informations sur les violences faites aux femmes. Des auto-évaluations ainsi que des dépliants ont été disposés sur les plateaux-repas servis aux salarié-e-s (voir ci-après).

²³ Orange S.A., 9 juillet 2014, Accord sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Article 5.5.4 , p39

AUTOTEST : êtes-vous victime ?

Chaque paramètre pris isolément ne révèle pas forcément une situation de violence. Cependant, si vous répondez **OUI** trois fois ou plus, vous êtes victime d'une ou de plusieurs formes de violence conjugale : physique, morale, psychologique et/ou économique.

Au cours des 12 derniers mois, est-ce que votre conjoint ou ami :

- vous a empêchée de rencontrer ou de parler avec des amis ou des membres de votre famille ?
- vous a empêchée de parler à d'autres hommes ?
- a critiqué ou dévalorisé ce que vous faisiez ?
- a fait des remarques désagréables sur votre apparence physique ?
- vous a imposé des façons de vous habiller, de vous coiffer ou de vous comporter en public ?
 - n'a pas tenu compte ou a méprisé vos opinions, a prétendu vous expliquer ce que vous deviez penser ?
 - dans l'intimité ?
 - en public ?
- a exigé de savoir avec qui et où vous étiez ?
- a cessé de vous parler, refusé totalement de discuter ?

D'autres sites français du Groupe ont mis en place des actions. Sur le site de Rennes, les salarié-e-s du site sont sensibilisé-e-s par le biais de communications internes ou sur l'intranet le 25 novembre. Tout au long de l'année, des informations sont affichées dans les lieux de passage du site.

En Espagne, le site PSA de Vigo fut précurseur sur le sujet. Pour ses actions, PSA a reçu le "prix de la reconnaissance dans la lutte contre les violences faites aux femmes 2014". Le partenaire Espagne du projet CARVE, CEPS, détaille ces actions dans son étude.

Un interlocuteur dédié et la mise en place d'une procédure d'urgence

Un soutien direct au sein de la CRAMIF

La Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) est un organisme du régime général de sécurité sociale de France métropolitaine. Elle exerce l'ensemble de ses missions sur les huit départements de la région parisienne. Elle a le statut d'une personne morale de droit privé chargée de la gestion d'un service public.

A la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), la lutte contre les violences faites aux femmes se manifeste à travers un soutien direct aux collaboratrices victimes en mettant en place une stratégie globale en cas d'urgence et en désignant un-e interlocuteur-ice.

Dans un premier temps, la CRAMIF a mis en place une procédure d'urgence lorsque des victimes de violences cherchent un soutien. Celle-ci recouvre : une solution de relogement pour les salarié-e-s, femmes et hommes victimes de violences par le biais de Droit de Cité Habitat avec la mise en place d'un numéro d'urgence sur l'intranet ; la prise en charge globale des victimes de violences par l'assistante sociale du personnel à la demande de la victime.

Cette prise en charge globale a été impulsée par Nicole Eyené, Assistante sociale du personnel de la CRAMIF qui résume le dispositif en ces termes : *"j'avais une expérience d'accompagnement de victimes lorsque je travaillais chez SOS Femmes 93. Nous proposons le même accompagnement mais plus léger. Nous incitons à parler des épisodes de violences, nous accompagnons dans les démarches, nous soutenons et nous orientons vers les partenaires comme le CIDFF. Nous aidons pour la recherche de logement ; c'est une porte d'entrée sur les violences conjugales."*

Associations : des outils adaptés aux entreprises

Bien que les liens entre entreprises et associations traitant des violences faites aux femmes ne soient pas très développés, certaines associations essaient de répondre à un besoin précis des entreprises : celui de disposer des outils adaptés pour répondre aux violences faites aux femmes.

La création d'une mallette de formation à destination des entreprises par la FNSF

La Fédération Nationale Solidarité Femmes est l'association de référence dans la lutte contre les violences faites aux femmes. La FNSF gère depuis 23 ans le service national d'écoute-information-orientation pour les violences conjugales, le 3919/ Violences Conjugales Info. L'association compte 64 associations membres qui agissent auprès de plus de 30 000 situations de femmes victimes de violences conjugales.

La FNSF a créé des outils pour les entreprises, comme l'explique Clémentine Lévy : *“nous avons créé, en partenariat avec la Fondation Kering, une mallette de formation pour les entreprises, nous intervenons à plusieurs avec l'association locale membre du réseau. Nous avons adapté notre discours à l'entreprise en parlant du 3919, des dates-clés mais également en racontant des anecdotes pertinentes.”*

La mallette de formation de la FNSF est composée :

- **D'un support powerpoint détaillé** tenant lieu de support pédagogique et permettant aux entreprises de s'y référer en cas de besoin ;
- **De différents outils de communication interne :**
 - o affiches ;
 - o campagnes publicitaires ;
 - o films de campagne ;
 - o dépliant “Osez en parler” de la FNSF ;
 - o carte avec le 3919
- **D'informations sur les ressources locales** en matière d'accompagnement des femmes victimes de violences (lieux, adresses, numéros de téléphone des associations membres du réseau FNSF).

“Elle’s Imagine’nt”, une campagne de sensibilisation auprès des entreprises

“Elle’s Imagine’nt” est une association agissant contre les violences conjugales faites aux femmes regroupant des psychologues, des assistantes sociales, des avocat-e-s, des personnes venant d’autres horizons. L’un des objectifs de l’association est d’amener le sujet des violences conjugales faites aux femmes dans les entreprises et de donner aux personnes ressources de l’entreprise (médecins du travail, services sociaux, DRH..) les outils pour mieux agir.

L’association a pour projet de lancer une campagne de sensibilisation à destination des professionnel-le-s de santé pour que la détection des victimes soit plus efficace dans les entreprises et que les DRH soient notamment impliqués, par la suite, dans l’orientation des victimes.

Pour cela, l’association a obtenu l’accord de l’illustratrice Anne Rouvin et de la scénariste Marie Moinard pour utiliser des illustrations qui figurent dans le deuxième tome de la bande dessinée “En chemin elle rencontre...”²⁴. Les cinq planches de bande dessinée qui seront diffusées traitent des conséquences des violences conjugales sur les salariées. L’association vise à “casser les codes” pour faire émerger le sujet dans un plus grand nombre d’entreprises.

A long terme, l’organisation aimerait développer un kit spécifique pour les entreprises s’inspirant de l’entreprise anglaise “The Alliance” : *“nous sommes allés voir ce qui se passe en Angleterre et notamment une entreprise sociale, “The Alliance”, qui quantifie les violences faites aux femmes, avec un vocabulaire pour les entreprises. Elle propose un “package” : sensibilisation, kit de communication, protocole de mise en place d’action, prise en charge / accompagnement sur cette thématique. Des formations sont réalisées à destination des DRH, des médecins du travail, des assistantes sociales.”* (Marie-Laurence Davy, Elle’s Imagine’nt).

²⁴ Cette bande dessinée est le fruit d’une collaboration entre artistes engagées à combattre les violences faites aux femmes. Plus d’informations disponibles ici : <http://www.desrondsdanslo.com/EnChemin2.html> (dernier accès : 20/08/2015). A ce jour, Elle’s Imagine’nt ont obtenu l’accord d’Anne Rouvin et de Marie Moinard pour utiliser les planches de BD, mais l’association n’a pas encore lancé la campagne de sensibilisation.

Conclusions et recommandations

Renforcer l'information au sein des entreprises

L'une des premières recommandations dont la mise en œuvre est peu coûteuse pour les entreprises est de systématiser la diffusion et/ou l'affichage d'informations sur tout type de support en lien avec la thématique des violences faites aux femmes. Cette obligation d'affichage ou d'information existe déjà pour des sujets tels que le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel²⁵ et peut être imaginée pour le sujet des violences. Les informations peuvent être diffusées par différents canaux :

- Les entreprises peuvent relayer les campagnes nationales (celles du Secrétariat des Droits des femmes pour le 8 mars et le 25 novembre) et internationales (campagne du ruban blanc, campagnes de l'ONU "Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes") afin de sensibiliser le plus grand nombre de collaborateur-ric-e-s au sujet.
- Pour aider les victimes de violence, les entreprises peuvent diffuser les informations sur les dispositifs existants (par exemple, les lignes téléphoniques dédiées telles que le 3919²⁶ ou les téléphones grand danger²⁷) que ce soit sur leur Intranet ou par affichage. Cette recommandation est formulée par Pascale Vion (CESE) : *"les entreprises, ce qu'elles peuvent faire c'est de l'information, dire qu'il existe une plateforme téléphonique, le 3919, mettre les affiches dans les entreprises"*.
- Dans cette optique, les entreprises peuvent également relayer, cartographier des informations sur les centres d'accueil, les centres d'hébergement disponibles sur leur territoire d'implantation. C'est ce que suggère Iman Karzabi, chargée de mission au Centre Hubertine Auclert : *"nous avons réalisé une cartographie des lieux d'accompagnement pour que les femmes soient mieux prises en charge, les entreprises pourraient se faire le relais des femmes vers ces structures"*. Cela pourrait également figurer sur des supports de communication tels que l'Intranet.
- La diffusion d'informations dans les espaces clés de vie de l'entreprise tels que les sanitaires, les espaces de restauration ou les espaces de détente permet de sensibiliser un grand nombre de collaborateur-ric-e-s à la thématique et de faire émerger cette dernière au sein de l'entreprise. C'est ce que préconise Caroline Ressayot (HCEfh) : *"une préconisation pour les entreprises serait d'avoir des affiches du 3919 dans les endroits-clés car la parole se libère difficilement, c'est bien de pouvoir orienter vers une structure adaptée. Plus l'entreprise va communiquer sur le fait qu'elle est engagée sur la question des violences, ou sur une autre thématique, plus cela créera un climat de confiance pour que la parole se libère, ce sont des éléments déclencheurs."*

²⁵ Source : Service-Public.fr, "Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise ?" <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F23106.xhtml> (dernier accès: 13/08/2015)

²⁶ Le 3919 est le numéro téléphonique de référence pour les victimes de violences, leurs entourages et les professionnel-le-s amené-e-s à travailler sur la thématique.

²⁷ Le téléphone grand danger est un dispositif qui permet aux femmes en danger imminent d'appeler directement un numéro de secours et déclencher une intervention en moins de 10 minutes.

Réaliser des formations au sein des entreprises

En 2013²⁸, le gouvernement français a mis en place deux outils pédagogiques à disposition des formateur-ice-s devant animer une formation pour les professionnel-le-s de santé. La loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 a rendu obligatoire la réalisation d'un module sur les violences dans les parcours de formation initiale des professionnel-le-s de santé susceptibles d'être en contact avec les victimes²⁹. Les entreprises ne sont pas comprises dans ces professionnel-le-s destiné-e-s à recevoir une telle formation. Pourtant des personnes en son sein sont susceptibles d'être en contact avec des victimes. Elles pourraient militer en faveur d'un accès à une telle formation. C'est ce que suggère Séverine Lemièrre de l'association "FIT Une femme un toit" et économiste à l'IUT Paris Descartes : *"les entreprises peuvent avoir une vraie impulsion à donner sur la formation des assistantes sociales d'entreprise et de la médecine du travail."* France Sponem (FO) suggère que la formation soit même étendue à différentes professions : *"les femmes victimes sont mal reçues : il faudrait une sensibilisation pour les policiers, les délégués syndicaux et les enseignants"*.

S'assurer qu'une personne dans l'entreprise est formée, c'est s'assurer que la parole de la victime peut être reçue et qu'elle pourra trouver des informations pertinentes pour sortir du cycle des violences dans lequel elle est prise.

Rapprocher entreprises et associations

Au cours de notre étude, nous avons interrogé des associations et des entreprises puis nous avons confronté leurs réponses. Elles semblent peu connaître les initiatives de l'autre. Ainsi, il a pu nous être dit dans deux entretiens différents : *"les associations avec lesquelles j'avais échangé étaient un peu dans une position de recul"* (avec PSA) et *"notre constat est que la plupart des entreprises ne semblent pas encore prêtes à nous entendre [...]. Rares sont les entreprises qui nous ont contactés spontanément."* (avec l'association "Elle's Imagine'nt").

Il apparaît que ces deux parties prenantes ont beaucoup de présupposés lorsqu'on évoque de possibles actions conjointes : pour les associations, les entreprises ne sont pas intéressées par le sujet car elles ne le comprennent pas ou n'en ont pas saisi l'enjeu que cela représente pour elles. Pourtant, comme le suggère Pascale Vion (CESE) : *"dans la majorité des associations, elles ne savent pas ce qui est fait par les entreprises, il n'y a pas de plateforme qui recense les bonnes pratiques, ça n'existe pas"*, il existe donc un manque d'accès à l'information chez les deux parties prenantes.

Rapprocher entreprises et associations semblent donc nécessaire pour accompagner les femmes victimes de violence en respectant les rôles de chacun, comme le souligne Laure Nélias (SDFE-DGCS) : *"je pense que ce n'est pas forcément le rôle des entreprises de détecter les cas car il existe des acteurs sur le sujet, des travailleurs sociaux mais il faudrait faire en sorte de mieux articuler les rôles de chacun."*

Un tel rapprochement permettrait de mieux définir les rôles de chacune des parties prenantes et donc d'assurer une meilleure prise en charge des victimes globalement.

²⁸ Pour en savoir plus : <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/2-Outils-pour-l-animation-sur-les.html> (dernier accès: 13/08/2015)

²⁹ Source : http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/action/piece-jointe/2014/11/dp_violences_final.pdf (dernier accès: 13/08/2015)

Faciliter l'accès au logement des femmes victimes de violence

Lorsque la victime décide de quitter le domicile pour échapper aux violences, l'accès au logement est une clé essentielle qui peut pousser au départ. Les entreprises à travers des dispositifs d'adhésion pourraient se constituer comme facilitatrices de cet accès. Séverine Lemière (association "FIT Une femme un toit" et économiste IUT Paris Descartes) suggère notamment que cette action passe par le dispositif "1% logement" : *"il pourrait y avoir également un levier, c'est l'attribution du 1% logement (pour les femmes qui sont victimes de violence). Le logement est une problématique très importante pour les femmes victimes de violence, car c'est très souvent les femmes qui partent et les hébergements manquent vraiment."*

Le "1% logement", dont la nomination a évolué vers "le prêt Action Logement", est une participation des entreprises (de plus de 20 salarié-e-s, appartenant au secteur privé non agricole) qui se décline en plusieurs dispositifs destinés aux locataires, aux propriétaires, aux bailleurs et aux salarié-e-s en difficulté ou en mobilité professionnelle. Comme le suggère Séverine Lemière (association "FIT Une femme un toit" et économiste IUT Paris Descartes), les victimes de violence pourraient figurer dans la liste des bénéficiaires prioritaires pour ce genre de dispositif. Faciliter en ce sens l'accès au logement pour les femmes victimes constituerait un moyen indirect d'agir sur un sujet qui est encore tabou dans de nombreuses entreprises, comme l'ont révélé les entretiens pour cette étude.

Des campagnes de communication adaptées aux entreprises

Les campagnes de communication ou les outils mis à disposition sur les violences faites aux femmes restent soit très généralistes, soit orientés vers des publics particuliers comme les professionnel-le-s de santé. Dans les entretiens que nous avons effectués, il est apparu que les entreprises éprouvaient des difficultés à communiquer sur le sujet car il n'existe aucun outil de communication sur les violences à destination des entreprises ou des salarié-e-s, qu'il-elle-s soient victimes ou fassent partie de l'entourage de la victime. Jennifer Sassard-Laiifa (PSA Vesoul) a exprimé cette idée : *"quand nous réalisons des campagnes d'affichage, nous consultons les sites violences.gouv qui sont très bien faits car on se rend compte qu'il n'y a pas beaucoup d'initiatives d'entreprises existantes ou relayées"* ainsi que Brigitte Lebreton (PSA Rennes) : *"les affiches des campagnes nationales sont assez violentes, même si sur le message, on était pour. Par exemple, en 2013, nous n'avons pas relayé les affiches car elles étaient trop violentes, on ne voulait pas qu'elles soient mal perçues dans le contexte que vivait le site."*

Il serait donc opportun de développer des campagnes de communication adaptées au milieu du travail et où le message serait adapté aux différents types de collaborateur-ric-e-s que l'on retrouve dans une entreprise : managers, ressources humaines, dirigeant-e-s, employé-e-s...

Inclure l'entreprise dans le prochain plan de prévention

Depuis 2005, un plan interministériel triennuel de lutte contre les violences faites aux femmes est produit par le Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits des femmes. Il a pour ambition d'identifier les priorités à mettre en œuvre pour lutter contre les violences faites aux femmes. Le plan 2014-2016³⁰ s'articule sur trois grands axes: " Organiser l'action publique autour d'un principe d'action partagé : aucune violence déclarée ne doit demeurer sans réponse ", " Protéger efficacement les victimes " et " Mobiliser l'ensemble des sociétés ". Dans ce troisième axe, les entreprises sont évoquées pour la prévention des violences au travail, mais il n'est pas suggéré qu'elles puissent s'impliquer dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Caroline Ressot (HCEfh) a suggéré que, lors de l'évaluation du 4^{ème} plan, le HCEfh soit force de proposition: *"le Haut Conseil est responsable de l'évaluation du 4^{ème} plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes, notre étude serait intéressante dans le cadre de cette démarche, notamment en vue d'un prochain plan, sur leur rôle dans ce dispositif."*

Au-delà d'impliquer les entreprises, celles-ci pourraient être identifiées comme public-cible des sensibilisations. Pascale Vion du CESE le suggère : *"dans un 5^{ème} plan interministériel, il faudrait indiquer qu'il faut sensibiliser l'ensemble de la société sur cette question et donc les entreprises."*

Faire évoluer la loi ?

La présente étude a montré le peu d'obligations pour les entreprises de s'impliquer dans la lutte contre les violences faites aux femmes. *"Face aux drames que peuvent rencontrer les entreprises, faut-il légiférer ?"*, s'interroge Karima Delli, Députée européenne Europe Ecologie du Nord-Ouest.

Certains pays prennent en compte cette dimension dans leur législation nationale, comme le constate Céline Bonnaire, Déléguée Générale de la Fondation Kering : *"en Grande-Bretagne, il existe une procédure qui implique les entreprises. Il s'agit d'un processus destiné à identifier les points d'alerte et repérer les cas de violence, avec l'ensemble des acteurs autour de la table : le jour où une femme est tuée, victime de violences conjugales, les entreprises font partie de ce processus. Il existe également des procédures dans l'entreprise pour aménager le poste de travail afin de réduire les risques : changement de numéro pour éviter le harcèlement téléphonique, accompagnement jusqu'à son véhicule, mobilité géographique, etc. L'entreprise doit prendre des mesures pour protéger la femme, sinon elle peut être responsable. A ce jour, il n'y a rien d'équivalent en France."*

L'association "Elle's Imagine'nt" fait le même constat et adapte son action en conséquence : *"il n'y a rien dans la loi en France, c'est pour cela que nous visons, en premier lieu, les entreprises anglo-saxonnes dans nos actions."* (Marie-Laurence Davy, Chargée d'Accueil et d'Accompagnement)

En effet, dans d'autres pays comme le Royaume-Uni, la législation établit clairement la responsabilité de l'entreprise. Les obligations de la loi "Management of Health & Safety at Work Regulations³¹" (1992) exigent des employeurs qu'ils évaluent les risques de violence pour leurs employé-e-s et qu'ils prennent des dispositions pour leur santé et leur sécurité par la mise en place d'une planification, d'une organisation et d'un contrôle.

³⁰ Ministère des Droits des femmes, *4ème plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes – 2014-2016*, 40p: http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/11/4e-planVFF_221120131.pdf (dernier accès: 13/08/2015)

³¹ <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/3242/contents/made>

En 2007, la loi intitulée “The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act³²” constitue un point marquant. Pour la première fois, les entreprises et toute organisation peuvent être reconnues coupables d'homicide involontaire suite à de graves erreurs de gestion dues à un manquement dans leur devoir de diligence. Cette loi, qui est entrée en vigueur le 6 avril 2008, clarifie les responsabilités pénales des entreprises, y compris les grandes organisations, où des défaillances graves dans la gestion de la santé et la sécurité ont abouti à un décès.

Ainsi, notre étude ouvre la porte à une réflexion sur la législation :

- Au même titre que l’affichage obligatoire en entreprise concernant l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L 3221 à 3221-7 du code du travail), le harcèlement moral (article 222-33-2 du code pénal), le harcèlement sexuel (article 222-33 du code pénal) ou l’interdiction des discriminations (articles 225-1 à 225-4 du code pénal), les employeurs pourraient être contraints d’afficher sur le lieu de travail, sous peine d’amende, le 3919, numéro national de référence d’écoute téléphonique et d’orientation à destination des femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnel-le-s concerné-e-s, ainsi que la liste des associations mobilisées sur cette thématique.
- Par ailleurs, la lutte contre les violences faites aux femmes pourrait constituer l’un des thèmes figurant aux articles L. 2242-4 à L. 2242-14 du code du travail, concernant la négociation collective obligatoire en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Enfin, afin de faciliter la détection des femmes victimes de violences, la formation initiale et continue des personnels en contact avec ces femmes, mise en place par la loi n°2014-873 du 4 août 2014, pourrait être étendue aux professionnel-le-s de l’entreprise, tels que les DRH, les managers et les employeurs.

La loi a récemment changé, mais des évolutions sont encore possibles. Si l’entreprise n’a pas vocation à détecter les cas de violence, elle doit en revanche mieux connaître le mécanisme des violences, mieux prévenir et mieux orienter les victimes. L’entreprise pourrait être considérée comme un “public-cible” des politiques publiques, notamment en matière de formation, et être prise en compte comme un acteur à part entière de la lutte contre les violences faites aux femmes.

³² <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/19/contents>

Glossaire

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques³³

Violence affective : rabaissement, humiliation ou dépréciation du sentiment d'amour-propre et d'estime de soi d'une personne (critique constante, injures et insultes, etc.)³⁴

Violence sexiste : violence exercée contre une personne en raison de son sexe et de la place que lui accorde une société ou une culture donnée³⁵

Violences faites aux femmes (VFF) : désigne tout acte de violence fondé sur l'appartenance sexuelle qui entraîne ou est susceptible d'entraîner pour les femmes qui en sont la cible des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle ou psychologique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte, la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée³⁶

Violence au sein du couple : violence perpétrée par des partenaires intimes, qui se manifeste sous la forme de *violence physique* (gifles, coups, bras tordus, coups de poignard, étranglements, brûlures, étouffements, coups de pied, menaces avec un objet ou une arme, et meurtre) ; *violence sexuelle* (rapports sexuels imposés par la menace, l'intimidation ou la force physique, actes sexuels non désirés, actes sexuels forcés avec d'autres personnes ou actes sexuels sans consentement volontaire) ; *violence psychologique et contrôle comportemental* (menaces d'abandon ou de sévices, interdiction de quitter la maison, surveillance, menace de retirer la garde des enfants, destruction d'objets, isolement, insultes et humiliation constante) et *violence économique* (interdiction de l'accès aux ressources, refus de contribution financière, refus de nourrir et de satisfaire les besoins essentiels, contrôle de l'accès aux soins de santé, à l'emploi, etc.)³⁷

Violence physique : elle atteint l'autre dans son intégrité corporelle - intimidation physique, coups et blessures, bousculades, ou autres souffrances physiques corporels à mains nues ou avec l'usage d'armes ou objets³⁸

Violence psychologique : commentaires, insultes ou sarcasmes humiliants envers la victime. Les violences psychologiques peuvent être la cause de perte de confiance en soi, de mauvaise estime de soi mais aussi de culpabilisation qui enferme psychologiquement la victime en présumant qu'elle n'a pas la possibilité de partir. Elles peuvent prendre des formes très diverses comme les menaces de se suicider, de lui enlever les enfants en la traitant de mauvaise mère, la surveiller constamment, être jaloux et présumer qu'elle ne se comporte pas correctement, l'empêcher de voir sa famille ou ses ami(e)s, maltraiter ou menacer de maltraiter les enfants, les ascendants ou encore animaux (par exemple de les négliger-ne pas donner de repas, des vêtements propres etc.) si la victime ne rentre pas à l'heure exigée.

C'est encore menacer de détruire ou jeter des objets précieux ou à valeur sentimentale. Le chantage affectif, économique, sexuel est très courant³⁹

³³ [site de l'INSEE, insee.fr](http://site.de.l'INSEE.insee.fr)

³⁴ [UN women, Glossaire des termes tirés Essentiels de la programmation et de suivi et sections d'évaluation, endvawnow.org.](http://UN.women.Glossaire.des.termes.tirés.Essentiels.de.la.programmation.et.de.suivi.et.sections.d'évaluation.endvawnow.org)

³⁵ [UN Women, définition de la violence envers les femmes et les filles.](http://UN.Women.définition.de.la.violence.envers.les.femmes.et.les.filles)

³⁶ [UN women, Glossaire des termes tirés Essentiels de la programmation et de suivi et sections d'évaluation, endvawnow.org.](http://UN.women.Glossaire.des.termes.tirés.Essentiels.de.la.programmation.et.de.suivi.et.sections.d'évaluation.endvawnow.org)

³⁷ [UN women, Glossaire des termes tirés Essentiels de la programmation et de suivi et sections d'évaluation, endvawnow.org.](http://UN.women.Glossaire.des.termes.tirés.Essentiels.de.la.programmation.et.de.suivi.et.sections.d'évaluation.endvawnow.org)

³⁸ [extrait du site ellesimaginent.fr, les violences conjugales, définitions.](http://extrait.du.site.ellesimaginent.fr.les.violences.conjugales.définitions)

Violence économique : retenir ou prendre l'argent de la victime, faire du chantage économique alors qu'elle ou les enfants ont besoin de choses nécessaires, décider unilatéralement des achats importants, l'empêcher d'avoir accès aux comptes en banque et l'empêcher d'obtenir ou de conserver un emploi. La limiter dans son évolution professionnelle, dans ses horaires. Mettre la victime en situation de dépendance économique⁴⁰

Violence administrative : la confiscation de papiers d'identité, d'impôts, de changement d'adresse, l'usurpation d'identité ou la volonté " d'effacement " d'identité, la gestion de l'identité administrative par le partenaire (changement d'adresse ou de nom par exemple) ou son absorption (réception des allocations familiales, paiement des impôts, des charges courantes du foyer)⁴¹

Violence sexuelle : avoir des relations sexuelles forcées avec la victime, l'obliger à participer à des actes sexuels déplaisants, douloureux, humiliants, filmer ses ébats sans son autorisation et possiblement diffuser des actes humiliants, l'exposer au SIDA ou à d'autres maladies transmissibles sexuellement, refuser d'utiliser ou de permettre à la victime d'utiliser une méthode de contraception ou de protection des MST qui mettent en cause ses droits génésiques⁴²

³⁹ [extrait du site de la Federation nationale solidarité femmes](#)

⁴⁰ [extrait du site ellesimaginent.fr, les violences conjugales, définitions.](#)

⁴¹ [extrait du site solidarité femmes Loire Atlantique, les différentes formes de violences](#)

⁴² [Muriel Salmona, violences sexuelles, Mémoire traumatique et victimologie.](#) Et [vos droits, service public.fr](#)

Annexes

Agence des droits fondamentaux (FRA) de l'Union européenne, *Violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'UE*, Vienne, 2014. <http://fra.europa.eu/fr/publication/2014/la-violence-lgard-des-femmes-une-enquete-lchelle-de-lue-les-rsultats-en-bref>

Conseil de l'Europe (CoE), "*Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique*", Istanbul, 2011. <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?CL=FRE&NT=210>

Daphné 2006, "*estimation du coût économique des violences conjugales en Europe*", rapport scientifique Psytel, 2009.

http://www.psytel.eu/inc/download.php?file=2;IPV%20EU_Cost/IPV%20EU_Cost%20Synthese_Fr.pdf.

Etude "*violences à l'encontre des femmes en Ile-de-France. Situations et parcours de femmes victimes de violences conjugales, données 2013*", Centre Hubertine Auclert, 18 mai 2015.

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/etude-etudeorvffnsf-web.pdf>

Hennequin, Emilie et Wielhorski, Nouchka, 2012, "*Quand l'intime s'immisce dans l'entreprise. Les conséquences organisationnelles des violences familiales*", *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) & Entreprise*, 2012/4 (n°4), p 42-56 : <http://www.cairn.info/revue-rimhe-2012-4-page-42.htm> (Dernier accès: 03/08/2015)

"*Global status report on violence prevention 2014*". World Health Organization". Geneva. 2014 http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/status_report/2014/en/

"*La violence conjugale...une menace pour mon entreprise ?*". Projet régional de prévention et de sensibilisation en violence conjugale et dans les relations amoureuses. Maison des femmes de Baie-Comeau. 2013

Morin Thomas, division Études sociales, Jaluzot Laurence, Picard Sébastien, division Conditions de vie des ménages, Femmes et hommes face à la violence, Enquête INSEE, Paris, N° 1473-novembre 2013. http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1473

Nectoux Marc *et al.*, 2010, "Évaluation économique des violences conjugales en France", *Santé Publique*, 2010/4 Vol. 22, p. 405-416 : <http://www.cairn.info/revue-sante-publique-2010-4-page-405.htm> (dernier accès: 09/08/2015)

Walby, Sylvia, Women & Equality Unit – National Statistics, 2004, "*The Cost of Domestic Violence*", Septembre 2004, 117p:

http://www.devon.gov.uk/de/text/cost_of_dv_report_sept04.pdf (Dernier accès: 03/08/2015)

Waters H, Hyder A, Rajkotia Y, Basu S, Rehwinkel JA, Butchart A. "*The economic dimensions of interpersonal violence*". Department of Injuries and Violence Prevention, World Health Organization, Geneva, 2004.

http://www.who.int/violence_injury_prevention/publications/violence/economic_dimensions/en/

CEPS Projectes Socials
Barcelona



FACE



Co-funded by
the Daphne III Programme
of the European Union