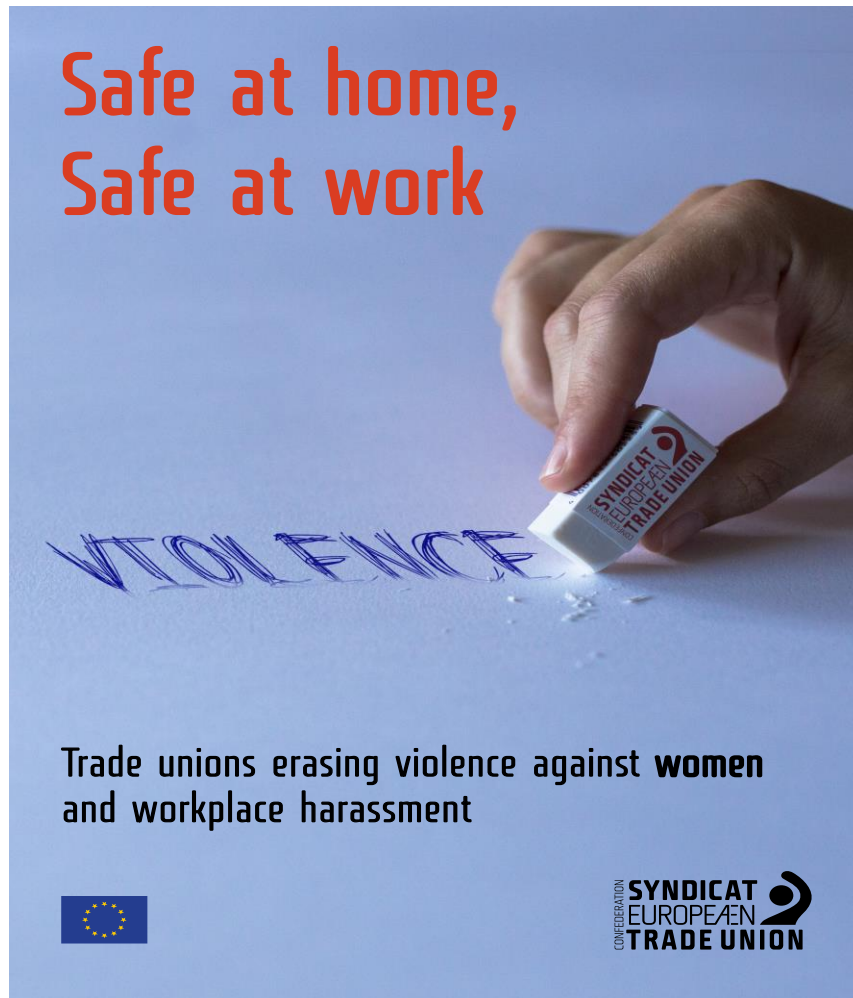


CES 'Safe at Home, Safe at Work'

FRANCE

Etude de cas nationale¹



par
Sylvia Cleff Le Divellec, Consultante indépendante en égalité

2017

¹ Ce rapport constitue l'une des onze études de cas nationales réalisées dans le cadre du projet « Safe at Home, Safe at Work » de la CES, dont les conclusions sont reprises dans le rapport de synthèse final du projet.

1. Introduction

1.1 Aperçu

Ce rapport donne un aperçu de l'étude du cas français, qui constitue l'une des onze études de cas réalisées dans le cadre du projet *Safe at Home, Safe at Work* de la CES. Il témoigne des mesures prises par les syndicats français afin de combattre la violence à caractère sexiste au travail. Il couvre deux domaines spécifiques : a) la violence de genre au travail et b) la violence conjugale au travail. Les deux volets du rapport sont abordés à travers le contexte juridique général, le rôle de la négociation collective et d'autres initiatives syndicales, ainsi que les défis pour les syndicats et leurs recommandations pour l'avenir.

Sur la question du harcèlement sexuel et de la violence à caractère sexiste, les syndicats ont été très actifs, surtout depuis l'adoption de la nouvelle loi relative au harcèlement sexuel en 2012. Ils considèrent qu'il s'agit d'une question extrêmement importante en matière d'égalité entre hommes et femmes, bien qu'il n'existe aucune obligation légale de négocier en la matière. Concernant la question de la violence conjugale, les opinions diffèrent pour décider si elle doit faire partie ou non des sujets à aborder au sein de l'entreprise et par les syndicats. La jurisprudence française donne à l'employeur la responsabilité de protéger ses employés contre toute forme de violence au travail, même si l'auteur n'est pas en lien avec le travail. Un nombre très réduit d'entreprises ont mis en place des politiques internes en matière de violence conjugale, et jusqu'à présent les syndicats n'ont pas participé à ces initiatives.

1.2 Méthodologie

Entretiens menés auprès de dix représentants de trois syndicats (CGT, CFDT et FO) à Paris aux mois de mai et juillet 2016.²

CFDT:

- Marie-Andrée SEGUIN, secrétaire nationale de la CFDT en charge de l'égalité professionnelle
- Christophe DAGUE, secrétaire général de la CFDT Paris
- Marie BUARD, cheffe de projet en charge de l'égalité professionnelle et des discriminations (secteurs : bureaux d'étude et publicité)
- Annick ROY, secrétaire nationale en charge des secteurs culture, communication et conseil

CGT:

- Sophie BINET, dirigeante confédérale en charge de l'égalité femmes/hommes, secrétaire générale adjointe pour les cadres et les techniciens (UGICT-CGT)
- An LE NOUAIL-MARLIÈRE, consultante CGT
- Sabine REYNASA, membre de la Commission « Femmes-mixité »
- Maryse THAERON, membre de la Commission « Femmes-mixité »
- Thomas SALGADO, stagiaire à la Commission « Femmes-mixité »

FO:

- Gabriel THOISON, assistant du syndicat en charge de l'égalité professionnelle hommes-femmes

Deux entretiens ont été effectués avec des représentants du secteur associatif :

² La CFCTC n'a pas répondu, malgré plusieurs tentatives d'entretien auprès de ses représentants syndicaux. Les informations relatives à leurs activités proviennent des données disponibles publiquement (internet et rapports).

- Marilyn BALDEK, déléguée générale d'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)
- Simon MICLET, coordinateur du projet CARVE pour la France à la Fondation FACE

2. Contexte et cadre juridique

2.1 La violence à l'encontre des femmes au travail

La violence basée sur le genre et le harcèlement sexuel sont interdits par le droit du travail³ et le droit pénal⁴ et plusieurs articles du Code pénal interdisent la violence, l'employeur(se) ayant la responsabilité de protéger ses employé(e)s contre tout risque potentiel qui affecterait sa santé et son intégrité. En 2012, la jurisprudence a précisé que la violence physique commise à l'encontre d'un(e) employé(e) en raison d'un contexte privé par une personne extérieure sur le lieu de travail était également sous la responsabilité de l'employeur⁵. Au mois d'août 2012, la définition juridique du harcèlement sexuel reprise dans le Code pénal, le Code du travail et le Code de la fonction publique a été reformulée. Le droit du travail et le droit pénal sont complémentaires et la victime peut y recourir simultanément.

Depuis le mois d'août 2015, le droit du travail français⁶ protège les employé(e)s contre tout type d'agissement sexiste au travail et interdit toute forme de comportement sexiste susceptible de créer un environnement de travail intimidant (...). La loi ne prévoit pas de sanctions mais l'employeur peut néanmoins les prévoir dans un règlement d'ordre intérieur.

La prévention du harcèlement (sexuel, sexiste ou moral) et la protection contre la violence interne font partie des obligations générales des employeurs qui permettent de garantir la sécurité des travailleurs au travail⁷. L'employeur est contraint d'évaluer les risques et de mettre en place toute mesure nécessaire afin de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses employé(e)s. En outre, il/elle a l'obligation de prévenir les risques de harcèlement/intimidation d'ordre sexuel, sexiste et moral.

La France est actuellement en pleine transposition de son « 4^{ème} plan de lutte contre les violences faites aux femmes »⁸ (2012-2016), axé sur trois priorités :

1. Renforcer l'action publique : aucune violence déclarée ne doit rester sans réponse;
2. Protéger les victimes ;
3. Mobiliser l'ensemble de la société sur cette question.

En 2013, le gouvernement a lancé une plateforme nationale sur internet, ainsi qu'une ligne d'assistance téléphonique (3919) pour les femmes victimes de toutes formes de violences⁹. En 2015, des campagnes de sensibilisation sur le harcèlement dans les espaces publics et les transports publics ont été organisées en collaboration avec des entreprises de transports publics (RATP). Un protocole sur le harcèlement dans la fonction publique a été adopté en 2013, décliné ultérieurement en plan d'action dans tous les ministères.

Le 4 mai 2012, le Conseil constitutionnel français a déclaré que l'article 222-33 du Code pénal, qui punit d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15.000€ le « fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle » était non conforme à la Déclaration des

³ Article L4121-1 du Code du travail

⁴ Article 222-33 du Code pénal

⁵ Arrêt rendu par la Cour de cassation, Chambre sociale, le 4 avril 2012, n°11-10570

⁶ Article L1142-2-1, loi du 17/08/2015

⁷ Article L4121-1 du Code du travail

⁸ <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/lutte-contre-les-violences/les-plans-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/>

⁹ <http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr>

droits de l'homme de 1789. Par conséquent, l'article 222-33 du Code pénal a été abrogé et une nouvelle loi n°2012-954 a été votée le 6 août 2012. Elle concerne le harcèlement sexuel et la discrimination due au harcèlement sexuel. La nouvelle loi introduit une définition beaucoup plus précise : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

La loi précise également que « le harcèlement sexuel est considéré comme le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle réelle ou apparente, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ». La notion de « comportement sexuel » est clarifiée : il s'agit de gestes, mailings ou objets, attitudes... A présent, il n'est plus nécessaire que le comportement ait pour but d'obtenir des faveurs sexuelles, ou qu'il s'agisse d'une conduite directement ou explicitement sexuelle. C'est le cas, par exemple, d'un comportement qui peut se caractériser par des remarques ouvertement sexistes, grivoises, obscènes, comme des mots ou des écrits qui constitueraient des provocations, des insultes ou des diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe, de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Enfin, le harcèlement sexuel est défini comme un acte qui doit affecter la dignité de la victime ou créer une situation intimidante, hostile ou blessante, et la victime ne doit pas être consentante de toutes ces actions, qui doivent être imposées. Cela concerne également le harcèlement sexuel perpétré par des tiers.

Dans le cadre de cette nouvelle loi, l'article L1153-1 du Code du travail et l'article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires sont amendés.

- L'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement sexuel et d'appliquer l'article 222-33 du Code pénal relatif au harcèlement sexuel au travail, qui concerne également les locaux ou les locaux utilisés lors de l'embauche.
- Une procédure de médiation peut être engagée sur demande de toute personne qui déclare être victime de harcèlement ou par l'auteur présumé.
- Le médecin du travail doit conseiller l'employeur sur les mesures permettant de prévenir le harcèlement sexuel.
- Les représentants du personnel peuvent exercer leur droit d'alerte et engager une procédure juridique au nom des victimes s'ils/elles donnent leur consentement explicite.
- L'inspecteur du travail peut identifier l'infraction de harcèlement sexuel.

La loi concerne aussi la discrimination. L'article 225-1-1 du Code pénal stipule : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Le Code pénal punit le harcèlement d'une peine de deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende. En cas de circonstances aggravantes, la peine est portée à trois ans d'emprisonnement et 45.000€ d'amende. La discrimination est passible de trois ans d'emprisonnement et 45.000€ d'amende, et dans certaines circonstances la peine peut être portée à un cinq ans d'emprisonnement et 75.000€ d'amende, notamment lorsque les actes sont commis par une personne dépositaire de l'autorité publique.

Lors d'une procédure devant les tribunaux du travail, la victime doit présenter les faits qui permettront aux juges de décider si elle/il est victime de harcèlement sexuel. L'accusé doit démontrer à l'aide de moyens objectifs qu'il/elle n'a pas commis d'acte de harcèlement sexuel, mais que son comportement est justifié. Devant une juridiction pénale, la victime doit prouver par tous les moyens les faits qui constituent un acte de harcèlement sexuel et l'intentionnalité

de l'auteur.

En cas de violence de genre, l'employée a le droit de se soustraire à son obligation de travailler. Elle/il doit informer immédiatement son employeur de la situation de fait, du danger qu'elle encourt, pour sa vie et pour sa santé, et de l'échec de la protection. Tant que la protection n'est pas garantie, l'employé(e) peut s'absenter du travail.

2.2 Violence conjugale au travail

Il n'existe aucun texte juridique explicite pour aider l'employeur ou les syndicats à gérer cette question. Quelques rares employeurs (voir Section 4) considèrent que cela fait partie de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) que de prévenir, d'aider et de soutenir toute victime de violence conjugale au travail.

2.3 Négociation collective

Les négociations collectives se sont généralisées dans les textes de loi en France à partir de 1950, établissant l'industrie comme principal niveau de négociation. En 1971, les négociations collectives ont également été introduites au niveau interprofessionnel. L'un des paradoxes du système des relations industrielles en France est que malgré le faible taux de syndicalisation, autour de 8%, le taux de couverture des négociations collectives est, lui, très élevé, proche des 98%. Il existe deux principales raisons à cela : l'expansion des conventions collectives par le ministère du travail et la reconnaissance de la forme juridique des syndicats, grâce à laquelle le gouvernement a reconnu chacune des cinq confédérations (CGT, FO, CFDT, CFTC et CGC) en 1966 comme étant « représentatives » au niveau national. Elles ont, par conséquent, été habilitées à signer des conventions collectives à tous les niveaux.

La négociation collective peut avoir lieu à trois niveaux : au niveau national, couvrant ainsi tous les employés ; au niveau sectoriel, qui peut inclure des négociations au niveau national, régional ou local ; et au niveau de l'entreprises ou du site. A chaque niveau, il existe des règles détaillées quant aux personnes habilitées à négocier et les exigences à respecter pour qu'un accord soit valide. Les accords au niveau sectoriel constituent le niveau de négociation le plus important en termes de personnes concernées.

En 2004, deux changements importants ont été introduits dans le système des relations industrielles en France : la mise en place, d'une part, d'un principe de majorité pour l'adoption de toute convention collective, et la possibilité pour les conventions au niveau de l'entreprise de déroger aux conventions sectorielles, à l'exception des négociations portant sur les salaires minimum, les classifications, la protection sociale complémentaire et la formation professionnelle.

Négociations sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes :

Depuis 2001¹⁰, les entreprises d'au moins 50 employés ont l'obligation de négocier la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes¹¹. Très peu d'entreprises disposaient d'accords d'entreprise jusqu'à 2010 car aucune sanction n'était prévue. En 2010¹², 2012¹³ et 2014¹⁴, ces obligations ont été renforcées, contraignant les entreprises de plus de 50 employés à respecter des obligations en termes d'information et de négociation sur la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes, et introduisant également des sanctions financières et l'exclusion éventuelle des procédures de marchés publics en cas de non-

¹⁰ Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite loi Génisson

¹¹ L'article 2242-5 du Code du travail prévoit une négociation par an.

¹² Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

¹³ Loi du 26 octobre 2012 sur la création du « contrat d'avenir » et décret du 18 décembre 2012

¹⁴ Loi du 4 août 2014 sur l'égalité

respect. Les sujets à traiter obligatoirement, aussi bien dans le cadre d'un accord d'entreprise que d'un plan d'action, sont tous strictement liés à la sphère de l'emploi et concernent les catégories professionnelles (par exemple : égalité de salaire, formation, qualification, classifications des postes, recrutement, promotion et mesures pour favoriser l'équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales). En fonction de la taille de l'entreprise, il est obligatoire d'aborder au moins trois (moins de 300 employés) ou quatre de ces questions et l'égalité de salaire est obligatoire.

Depuis 1982, l'entreprise doit publier un rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes en son sein¹⁵, et soumettre ledit rapport au comité d'entreprise, aux syndicats et à tout employé intéressé. Ce rapport est utilisé par les partenaires sociaux comme base objective pour les négociations sur l'égalité. Avec l'introduction des sanctions (jusqu'à 1% de la masse salariale maximum) en 2012 et 2014, en 2014 environ 70% des entreprises françaises disposaient d'un accord d'entreprise ou au moins d'un accord sectoriel. Dans les entreprises de plus de 200 employés, une commission sur l'égalité professionnelle doit être mise en place afin de préparer les propositions et les actions pour les réunions du comité d'entreprise.

Les questions de la violence au travail, du harcèlement ou de la violence conjugale ne font pas partie de la liste de sujets à traiter. Par conséquent, il n'est pas encore obligatoire de traiter ces questions. Ceci a pour effet de retarder la bonne volonté des partenaires sociaux.

3. Violences faites aux femmes au travail

3.1 Introduction : le rôle des syndicats dans la prévention et la lutte contre la violence à caractère sexiste au travail

a. Représentation en matière de santé et sécurité

Les représentants du personnel membres des comités de santé et de sécurité constituent le principal canal de contribution des employés dans ce domaine¹⁶. Le comité doit être consulté sur une vaste gamme de thèmes et dans certains cas, il a aussi le droit de faire intervenir un expert indépendant, payé par l'employeur. Il incombe à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique des employés.

Dans les plus grandes entreprises, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) constitue le principal organe de protection des employés dans le domaine de la santé et de la sécurité (lorsqu'il y a au moins 50 employés). Chez les plus petits employeurs, ce sont les délégués du personnel qui assurent la protection de la santé et de la sécurité.

Le comité de santé et de sécurité joue un rôle important dans l'amélioration des conditions de travail et s'assure du respect de la législation relative à la santé et à la sécurité. Concernant le harcèlement sexuel, sa fonction est de proposer des actions afin de prévenir le harcèlement sexuel et moral et d'entreprendre des enquêtes en cas d'accidents et de maladies professionnelles ou de plaintes. L'employeur doit l'informer de toute visite de l'inspection du travail et il peut présenter son point de vue à l'inspecteur du travail. L'employeur doit également fournir un rapport annuel au comité de santé et sécurité reprenant la politique générale de l'entreprise en matière de santé et de sécurité, ainsi qu'une évaluation des actions réalisées au cours de l'année. Il doit aussi lui fournir un plan annuel contenant des propositions visant à réduire les risques et à améliorer les conditions de travail. Le comité de santé et de sécurité

¹⁵ Rapport annuel de situation comparée pour les entreprises d'au moins 300 employés, rapport sur la situation économique des hommes et des femmes pour les entreprises 50-300 employés

¹⁶ Articles 4523, 4611, 4612, 4614 et 4615 du Code du travail. Articles L. 4523-1 à L. 4523-17, L. 4611-1 à L. 4614-16, R. 4523-1 à R. 4523-17 et R. 4612-1 à R. 4615-21.

doit se réunir au moins tous les trois mois et à chaque accident sérieux ou accident potentiel, ou lorsque deux membres du personnel en font la demande.

b. Soutien du(es) délégué(s) du personnel

Dans chaque entreprise d'au moins 11 employés, il faut procéder à l'élection d'un délégué du personnel. Son rôle consiste à défendre les droits et les demandes du personnel et alerter l'employeur de toute situation à risque pouvant affecter la santé et la sécurité des employés¹⁷. Il/elle peut également introduire des plaintes et des demandes individuelles auprès de l'employeur, faire remarquer la non-application du règlement interne, du droit du travail ou des conventions collectives. Le délégué dispose d'un « droit d'alerte » auprès de l'employeur¹⁸ pour toute situation qui présenterait un risque ou un danger potentiel pour la santé ou l'intégrité de l'employé. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de répondre par écrit et ses réponses sont soumises à l'Inspection du travail. Le délégué du personnel est en contact direct avec l'Inspection du travail et soumet toute information susceptible d'aider l'Inspection à procéder aux contrôles nécessaires.

c. Droit de représentation du syndicat au nom de l'employé(e)

En cas de harcèlement (moral ou sexuel) ou de discrimination, le représentant syndical peut défendre les droits d'un(e) employé(e) devant un tribunal. L'employé(e) peut intervenir à tout moment et même exiger d'interrompre les poursuites. Lorsque l'employé(e) dépose plainte directement, le syndicat peut demander le statut de partie intervenante auprès du tribunal.

d. Droit du syndicat d'exiger une négociation sur la violence et le harcèlement

A l'ouverture de négociations sur « l'égalité professionnelle hommes-femmes » ou sur la « qualité de vie professionnelle », les syndicats peuvent proposer et exiger d'inclure un chapitre sur la violence à l'encontre des femmes et le harcèlement sexuel au travail, qui repose sur l'obligation de prévention de l'employeur. La CGT demande expressément à ses délégués de le faire systématiquement.

3.2 Données et témoignages

L'enquête exhaustive la plus récente sur le harcèlement sexuel au travail en France a été réalisée par l'Institut IFOP et publiée en janvier 2014 par le Défenseur des droits¹⁹.

Au total, 1.005 personnes ont été interrogées, parmi lesquelles 615 étaient des femmes actives âgées de 18 à 65 ans.

- 100% des femmes ont déclaré qu'il était important de lutter contre le harcèlement sexuel au travail, 86% estimaient que c'était très important.
- 57% des femmes travaillent dans un environnement où les blagues et les remarques sexistes sont courantes.
- 57% s'estiment plutôt mal informées de leurs droits et de l'interdiction du harcèlement sexuel.
- 94% déclarent que le harcèlement sexuel n'est pas suffisamment reconnu dans les situations de travail.
- 20% des femmes interrogées déclarent avoir dû faire face à une situation de harcèlement

¹⁷ Articles 2313-1 ; 2313-2 du Code du travail

¹⁸ Article 2313-2 du Code du travail

¹⁹ IFOP (Institut français d'opinion publique), 2015, résultats de l'enquête disponible à l'adresse: http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study_file.pdf. Voir aussi: <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/enquete-sur-le-harcelement-sexuel-au-travail>

- sexuel au travail : 16% une fois, 4% plusieurs fois.
- Dans 44% des cas, l'auteur était un collègue (22% en 1991), dans 18% le supérieur hiérarchique direct (26% en 1991) et dans 22% le directeur (29% en 1991²⁰). Dans 13% des cas c'était un client (27% en 1991).
 - Dans 30% des cas, les femmes étaient dans une situation d'emploi précaire (CDD ou stagiaire) et dans 25% des cas dans une situation personnelle d'isolement.
 - Dans 31% des cas, la femme a informé sa direction de la situation, 30% n'en ont pas parlé du tout. Selon une enquête interne à l'AFVT, 95% des femmes qui dénoncent le harcèlement sexuel perdent leur emploi²¹.
 - 7% des victimes ont cherché à obtenir un soutien auprès d'un représentant syndical, 5% auprès de l'Inspection du travail, 43% auprès des collègues et 1% auprès d'associations.
 - 5% des victimes ont traduit l'auteur en justice et dans la moitié de ces cas, l'auteur a été condamné.
 - 21% des témoins de harcèlement sexuel ont cherché un soutien auprès de représentants syndicaux, 73% auprès d'autres collègues.
 - Dans 40% des cas, l'affaire s'est terminée par une solution au détriment de la victime (licenciement, mutation, non-renouvellement de son contrat, blocage de carrière)
 - Dans 40% des cas, une mesure/ sanction a été prise contre l'auteur (sanction, licenciement, mutation).

Des enquêtes syndicales et des campagnes d'information sur le harcèlement sexuel et la violence sexiste font référence à cette enquête.

En 2013, une vaste étude sur le sexisme et le harcèlement sexuel au travail²² a été menée par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) et l'Institut d'étude LH2 auprès de 15.000 femmes travaillant dans neuf grandes entreprises françaises, à l'aide d'un questionnaire écrit.

- 80% ont déclaré qu'elles étaient régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes, ce qui affecte leur confiance, leur bien-être et leurs performances ;
- 56% des hommes déclarent que les femmes sont régulièrement confrontées à des décisions sexistes ;
- 86% des hommes estiment que le comportement sexiste peut modifier le comportement des femmes ;
- Dans 9% des cas, l'employée en a parlé à son supérieur hiérarchique et dans 4% des cas à un représentant syndical ;
- Le rapport émet 10 recommandations concrètes adressées aux politiques, aux entreprises et aux partenaires sociaux ;
- La recommandation n°8 exige d'inciter les partenaires sociaux à intégrer, dans leurs enquêtes de perception auprès de leurs adhérents, des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes et à la fréquence du sexisme au travail.

Concernant les violences faites aux femmes au travail, une enquête a été menée en 2009 à

²⁰ En 1991, une enquête similaire avait été menée par l'Institut Louis Harris (LH2) pour le Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la vie quotidienne, par téléphone, entre le 9 et le 13 décembre 1991 auprès de 1300 françaises âgées de 18 ans et plus.

²¹ Résultat de l'analyse de cas réalisée par l'AVFT, 2016, disponible à : <http://www.elle.fr/Societe/Interviews/Harcelement-sexuel-95-des-femmes-qui-le-denoncent-perdent-leur-emploi-Quelles-solutions-3097880>

²² CSEP (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), « Le sexisme au travail, entre déni et réalité », 06/03/2015. Disponible à l'adresse : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf>

Saint-Denis²³. Elle a été suivie en 2012²⁴ d'une enquête similaire dans le département de l'Essonne auprès de 1.300 employées.

- 43% des femmes déclarent avoir été victimes de harcèlement sexiste au cours des 12 derniers mois
- 16% de harcèlement sexuel
- 45% de harcèlement (moral ou sexuel) et 4% d'agressions sexuelles ou de viol.

En 2013, une troisième enquête²⁵ sur la question de la violence a été menée dans le département des Hauts de Seine. Pour la première fois, des syndicats (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et l'UNSA), des associations et d'autres partenaires publics se sont associés et ont soutenu l'enquête. Les résultats ont été présentés lors d'une conférence²⁶.

3.3 Conventions collectives et accords d'entreprise

L'employeur français a l'obligation légale de *prévenir le harcèlement sexuel et moral* au travail. Ainsi, il/elle peut (et doit) adopter une politique interne, un plan d'action et même négocier une convention collective. Il n'existe pas de définition légale précise de la méthode à suivre par l'employeur pour empêcher le harcèlement. D'après la jurisprudence, il/elle est, dans une certaine mesure, responsable de tout acte de harcèlement (moral ou sexuel) perpétré sur le lieu de travail. Les juges analysent donc, entre autres, les mesures concrètes de prévention mises en place au sein de l'entreprise.

Lors de négociations collectives, la question est abordée de trois façons différentes : soit comme chapitre indépendant d'une convention collective sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, soit via une convention collective dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux (RPS), ou bien sous l'intitulé « Qualité vie au travail » (QVT). Dans toutes les clauses et conventions analysées, ni le harcèlement sexuel ni la violence sexuelle n'étaient définis comme de la discrimination sexuelle.

Exemples et meilleures pratiques

Le 26 mars 2010, les partenaires sociaux français ont signé un **accord interprofessionnel national sur « le harcèlement et la violence au travail »**²⁷. Le gouvernement a déployé cet accord via un arrêté ministériel daté du 23 juillet 2010. L'accord interprofessionnel constitue la transposition légale de l'accord-cadre européen signé en 2007. Cet accord interprofessionnel vient également compléter l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail, signé le 2 juillet 2008, rendu obligatoire par l'arrêté gouvernemental du 23 avril 2009²⁸.

²³ https://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=TRAV_022_0059

²⁴ DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de l'Essonne, « Enquête sur les violences sexistes et sexuelles à l'encontre des femmes en Essonne », 2012. Disponible à l'adresse : http://old.idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/DIRECCTE_VIOLENCE.pdf

²⁵ DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) des Hauts de Seine, questionnaire sur les comportements sexistes et les violences sexuelles envers les femmes dans les relations de travail, 2012. Disponible à l'adresse : <http://www.amd92.fr/multimedia/telechargements/article/1063/Enquete%20violence%20femmes%2092.pdf>

²⁶ Préfet du département des Hauts-de-Seine, conférence sur « les violences sexistes et sexuelles à l'encontre des femmes dans les relations de travail », 26/11/2013, programme et éléments de contexte. Disponible à l'adresse: <http://www.hauts-de-seine.gouv.fr/content/download/4763/34091/file/Programme>

²⁷ Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, signé le 26/03/2006, publié par le ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique. Disponible à l'adresse: http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2010/0021/CCO_20100021_0021_0006.pdf.

²⁸ Accord national interprofessionnel signé le 02/07/2008. Disponible à l'adresse: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Accord_stress_travail_Fr.pdf

Bien que les dispositions de cet accord soient obligatoires pour tous les employés et employeurs, elles ne mentionnent pas de mesures ni de sanctions concrètes. Il invite les syndicats et les entreprises à « adopter l'accord au niveau de l'entreprise, à déclarer que la violence et le harcèlement au travail ne sont pas tolérés et à prévoir des mesures concrètes et adéquates de prévention et disciplinaires le cas échéant ».

En outre, l'accord national contient une liste de sujets à traiter au niveau de l'entreprise : procédure d'alerte, respect de la confidentialité, sanctions disciplinaires, médiation et expert indépendant. Elle souligne également la responsabilité de l'employeur à intervenir et à adopter certaines mesures et sanctions adéquates avec la participation des partenaires sociaux.

En juin 2013, **SAFRAN (aéronautique/ défense/ sécurité)** a adopté un accord collectif avec ses syndicats sur la « prévention des actes de harcèlement et de violence au travail »²⁹. L'accord comprend les éléments suivants : définition des notions de harcèlement et de violence au travail ; identification des mesures à prendre afin de les prévenir et de garantir la sécurité et de protéger l'intégrité physique et psychologique des salariés ; identifier, alerter et gérer les plaintes de harcèlement et de violence ; soutenir les victimes de harcèlement et de violence et les sanctions et mesures visant à protéger la santé des employés.

Dans son accord collectif sur l'égalité professionnelle signé par tous les syndicats le 3 juillet 2015, **LA POSTE**³⁰ inclut une section VIII, qui porte sur « la violence et le harcèlement sexuel au travail, la violence commise par les clients et la violence familiale ». Sous le titre « prévention du harcèlement moral et sexuel », elle décrit sa politique de prévention comme étant « très volontaire ». Elle mentionne les sanctions pénales. De plus, la Poste s'engage à informer et à communiquer afin de prévenir le harcèlement. L'Annexe 2 contient une description du dispositif interne et de la procédure de traitement. En cas de violence commise par un client, les frais légaux sont à charge de la Poste et l'entreprise se réserve le droit de déposer plainte contre le client.

En novembre 2015, l'**UDES** (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) a conclu, avec douze branches, un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes³¹. L'article 9 aborde la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Il définit les concepts, souligne l'obligation de l'employeur de prévenir le harcèlement sexuel, exige l'insertion d'un article spécifique dans le règlement de l'entreprise afin de lutter contre le sexisme et prévoit une procédure de gestion de la violence interne et externe au travail.

Le 8 mars 2013, **la fonction publique française** a adopté un premier protocole d'accord relatif à la question de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »³². Le Chapitre 4 du protocole aborde l'obligation de prévenir toutes les violences faites aux femmes au travail, *ainsi que les violences familiales détectées sur le lieu de travail*. Parmi les définitions des concepts, des obligations et des sanctions légales, il prévoit des sessions de formation sur le thème de la santé et de la sécurité au travail, en se concentrant plus particulièrement sur les spécificités de la violence sexiste pour tous les nouveaux fonctionnaires et membres de la

²⁹ Accord collectif du groupe Safran. Disponible à l'adresse: <http://safran-cfdt.fr/wp-content/uploads/2014/03/SAFRAN-Accord-harcèlement-et-violence-au-travail-04-06-2013.pdf>

³⁰ La Poste, accord social relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 03/07/2015. Disponible à l'adresse: http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj_files/upload/documents/type-9/la_poste_030715.pdf

³¹ Accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, signé le 26/11/2013. Disponible à l'adresse: http://www.udes.fr/sites/default/files/public/users/agathe/accord_egalite_professionnelle_signe.pdf

³² Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, 08/03/2013, ministère de la fonction publique. Disponible à l'adresse: http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d'accord-egalite-professionnelle.pdf

FO:

- En mars 2016, FO a organisé une conférence à Paris sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, en se concentrant plus particulièrement sur les violences faites aux femmes et le sexisme au travail. Plusieurs experts de l'association AVFT et du CSEP ont prononcé des discours sur les résultats des enquêtes mentionnées précédemment.
- En janvier 2015, FO a publié une brochure³⁹ contenant des orientations pour les représentants syndicaux pour négocier un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Le harcèlement sexuel et moral y est défini d'un point de vue juridique.
- Tout comme les autres syndicats, FO participe à la Commission nationale Label égalité. Pour les entreprises et les institutions désireuses d'obtenir le label, FO se concentre plus particulièrement sur la prévention du harcèlement sexuel et sur la politique mise en place pour lutter contre le sexisme. Le syndicat insiste sur l'inclusion de l'interdiction du sexisme dans le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise. FO vérifie également que l'entreprise met en place une procédure d'alerte interne pour toute plainte liée à du harcèlement ou à du sexisme. Dans un avenir proche, FO va lancer un nouveau volet sur son site internet, contenant des informations et des conseils sur le harcèlement et la violence sexuels au travail.

CFTC :

- A l'occasion de la Conférence sociale du gouvernement en juillet 2012, la CFTC a soumis dix propositions sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes⁴⁰. Le point 7 aborde la question du harcèlement et de la violence au travail et exige une réévaluation des lois existantes. Il demande au gouvernement d'imposer des obligations plus précises en matière de prévention de harcèlement et de violence sexuels, comme un service d'aide et de conseil aux victimes par exemple. Par ailleurs, il propose de rendre la mise en place d'une procédure interne explicite obligatoire, avec la participation du CHSCT et estime qu'un droit d'alerte explicite auprès de l'employeur et le droit de s'absenter du travail en cas de harcèlement sexuel devraient être inclus dans le Code du travail.

3.5 Liens et coopération avec la société civile et les organisations de femmes

L'AVFT⁴¹ (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) a été fondée en 1985. C'est l'association française spécialisée en matière de violence à caractère sexiste au travail. Elle est politiquement indépendante et défend, à travers une approche surtout juridique, les droits des femmes victimes de violence auprès des tribunaux et des employeurs. Grâce à l'aide juridique apportée par ses avocats associés auprès des Conseils de prud'hommes et des tribunaux administratifs et correctionnels, plusieurs jugements importants en faveur de la reconnaissance des victimes ont été rendus. L'AVFT émet régulièrement des déclarations juridiques sur des projets politiques et légaux et a émis un avis juridique particulièrement important en 2012 lorsque le gouvernement a redéfini le harcèlement sexuel dans les législations pénales et du travail. L'AVFT collabore aussi avec plusieurs syndicats (CGT, CFDT, FO...) mais insiste sur son indépendance. Elle forme aussi des employés, des employeurs, des fonctionnaires, des membres de syndicats (projet « Respectées », en collaboration avec la CFDT) sur le sujet.

³⁹ FO, « Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », 01/2015. Disponible à l'adresse: <http://www.force-ouvriere.fr/IMG/pdf/guide-egalite-professionnelle.pdf>

⁴⁰ CFTC, programme de la conférence sociale, point 7 « Violence au travail », 2012. Disponible à l'adresse: http://www.cftc.fr/e_upload/pdf/CFTC-2012_conference-sociale_Egalite-professionnelle.pdf

⁴¹ AVFT « Libres et égaux », description des missions et des actions de l'association, 2016. Disponible à l'adresse: http://www.avft.org/article.php?id_article=1

Tous les représentants syndicaux interrogés ont unanimement souligné l'importance de l'AVFT et les compétences de son personnel sur le sujet.

3.6 Principaux défis pour les syndicats

- Malgré l'organisation de campagnes, les syndicats continuent à considérer le sujet comme « délicat ». Il est très important que les comités de direction soutiennent cette question, ce qui n'a pas été le cas pendant longtemps.
- Dans les entreprises, les syndicats à dominante masculine sont réticents et ne se sentent pas à l'aide pour gérer des cas de violence dans leur entreprise. Etant donné que les victimes n'abordent que rarement (4-7%) le sujet avec des représentants syndicaux, ils pensent que ce n'est pas « vraiment » un problème.
- De plus, en règle générale en France, les entreprises ne semblent pas souhaiter travailler de façon proactive sur la question ; elles craignent que le fait d'être (pro-) actives en la matière sous-entendent que le problème est présent en interne et que cela ait un impact négatif sur leur image auprès des clients, des candidats et même des employés.

3.7 Recommandations des syndicats

- La CFDT demande la mise en place de représentations mixtes au sein des comités et groupes de travail de défense des droits des femmes, aussi bien au niveau national qu'europpéen. Les hommes devraient être invités pour participer à des débats et à l'élaboration des propositions syndicales relatives à ces questions, devenant ainsi des « modèles » pour d'autres hommes. Sinon, les hommes pourraient se sentir exclus et pas concernés.
- La CGT exige une directive européenne sur la violence sexiste, un avis européen sur l'interdiction de la prostitution et l'accès gratuit à l'avortement (IVG), ainsi qu'un renforcement juridique des responsabilités des employeurs afin de prévenir la violence au travail.

4. Violence conjugale au travail

4.1 Introduction : le rôle des syndicats dans la gestion de la violence conjugale au travail

Les syndicats français sont divisés sur la question de la violence conjugale et ne sont pas d'accord quant à la priorité à accorder à ce sujet au travail.

Les représentantes de la CGT sont unanimement favorables à l'introduction de la question de la violence conjugale au travail. Pour elles, cette question fait partie des responsabilités des employeurs et des syndicats, pour protéger la santé et l'intégrité des employés. L'impact négatif de la violence conjugale au travail (absence, maladie, problèmes de concentration, à travailler, etc.) sont considérés comme importants. Dès qu'il en a la possibilité, le syndicat essaie de négocier sur la question et d'exiger que l'employeur la prenne en compte.

La CFDT Paris reconnaît l'importance du sujet mais préfère pour l'instant se concentrer sur la violence liée au travail. Les employeurs français doivent d'abord respecter suffisamment leurs obligations légales existantes en interne avant d'ajouter la dimension « privée ». Sinon, il y aurait un risque que les employeurs « dévient » en se concentrant sur la sphère privée et négligent ainsi leurs obligations au travail. La section du syndicat estime que l'entreprise en tant que telle n'est pas un espace approprié pour gérer ce genre de problèmes, les associations ou le secteur de la santé étant mieux placés. Deuxièmement, il existe le risque que la victime soit la cible de discrimination directe ou indirecte si sa vie privée est révélée. A travers le prisme des stéréotypes, une victime de violence conjugale pourrait être perçue comme moins performante et moins fiable. En novembre 2015, d'autres sections de la CFDT

ont lancé une campagne de sensibilisation et d'information sur le sujet pour le grand public. Les affiches, brochures et dépliants réalisés avaient pour but d'informer les délégués syndicaux, les victimes et les collègues de travail⁴².

FO est aussi réticente à traiter le sujet, étant donné qu'il ne fait pas partie du domaine de travail ni des responsabilités des syndicats, mais qu'il est plutôt vu comme la responsabilité du gouvernement et des associations. Néanmoins, FO insiste sur la protection juridique des victimes de violence conjugale contre la discrimination (licenciement, etc.) sur base de leur situation de santé ou familiale. De plus, FO souligne la responsabilité juridique de l'employeur qui doit protéger les victimes contre tout type de violence lié à sa sphère privée ayant lieu sur le lieu de travail⁴³.

4.2 Données et témoignages

En France, chaque année, plus de 223.000 femmes (1%) sont victimes de violence conjugale commise par leur partenaire⁴⁴.

- 164.000 (0,7%) étaient victimes de violence physique ;
- 33.000 (0,2%) de violence sexuelle ;
- 26.000 (0,1%) étaient victimes de violence physique et sexuelle ;
- 14% des victimes ont porté plainte à la Police et 10% ont lancé des poursuites judiciaires ;
- 83% des employées qui ont été victimes de violence conjugale déclarent que cela a des effets négatifs sur leur situation professionnelle et leur capacité à continuer à travailler ;
- 84.000 ont déclaré avoir été victimes de viol ; dans 90% des cas, la victime connaissait l'agresseur ;
- 118 femmes sont décédées en 2014 victimes de leur (ex-)mari/ compagnon, 16 victimes de leur partenaire non-officiel (amant, relation épisodique...) ; 31 hommes ont été tués par des femmes (relation officielle et non-officielle)⁴⁵ ;
- 20,4% des femmes et 6,8% des hommes âgées entre 18 et 69 ans ont au moins une fois dans leur vie été victime de violence sexuelle (agression sexuelle, viol ou tentative de viol)⁴⁶.
- 71% des femmes vivant en région Ile-de-France craignent le harcèlement sexuel dans les transports et les espaces publics⁴⁷.

Il n'existe que très peu d'études sur l'impact de la violence conjugale sur les conditions de travail. Le projet européen Daphne CARVE⁴⁸ (*Companies Against Gender Violence/ Les entreprises contre les violences sexistes*) cite les données suivantes⁴⁹ :

⁴² CFTD, affiche « N'ayez pas honte », 25/11/2015. Disponible à l'adresse: <https://fr-fr.facebook.com/662267997212643/photos/a.664399746999468.1073741828.662267997212643/737490409690401/?type=1&theater>

⁴³ En référence au verdict de la chambre sociale de la Cour de cassation française du 04/04/2012, n°11-10570

⁴⁴ Ministère de l'intérieur, étude sur le nombre de morts violentes au sein du couple, 2014. Disponible à l'adresse: <http://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Communiqués/Morts-violentes-au-sein-du-couple-118-femmes-decedees-en-2014>

⁴⁵ INSERM-INED, étude: « Contexte de la sexualité en France », 2006. Disponible à l'adresse: <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/enquete-contexte-de-la-sexualite-en-france-csf-2005-2006>

⁴⁶ ibid.

⁴⁷ RATP (Régie autonome des transports parisiens), étude sur le harcèlement/agressions de femmes dans les transports publics, juillet 2015, disponible à l'adresse:

http://www.ratp.fr/fr/ratp/v_139610/contre-le-harcèlement-des-femmes-dans-les-transports-la-ratp-agit/print/

⁴⁸ Le projet CARVE (Les entreprises contre la violence sexiste), 2014-2016, avait pour objectif de sensibiliser et de prévenir la violence à l'encontre des femmes par le biais d'une grande campagne européenne menées par les entreprises. L'objectif du projet étant d'aborder la question de la violence conjugale au travail.

⁴⁹ Projet CARVE, documentation finale, 2016, statistiques disponibles à l'adresse: <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEposterFR.PDF>

- 83% des employé(e)s victimes d'agressions sont affecté(e)s négativement par la violence et ont des difficultés à garder leur emploi.
- 75% des auteurs ont eu des difficultés à se concentrer et 19% ont provoqué un accident du travail.

4.3 Conventions collectives et accords d'entreprise

La Poste

Dans son accord collectif sur l'égalité entre hommes et femmes, signé en juillet 2015 par tous les partenaires sociaux représentés dans l'entreprise, la Poste prévoit un chapitre spécifique (Section VIII) sur la protection contre la violence conjugale au travail. La Poste considère que l'entreprise est un espace privilégié où les employés devraient pouvoir trouver aide et soutien, surtout en cas de violence conjugale. Les mesures les plus importantes sont les suivantes :

- Les assistants sociaux de chaque site de la Poste peuvent être consultés en toute confiance afin d'obtenir un soutien psychologique et pratique ;
- Un numéro d'appel gratuit (numéro vert) est disponible pour les victimes ;
- La Poste dispose d'une politique de logement et les victimes ayant déposé plainte auprès d'un tribunal deviennent prioritaires pour bénéficier en urgence des mesures de logement ou de relogement ;
- La direction et les ressources humaines tentent de favoriser une « mobilité » professionnelle géographique ;
- Les numéros des associations locales sont publiés sur l'intranet et sur les tableaux d'affichage de chaque site.

Carrefour SA Hypermarchés

Dans l'article 2 de son accord d'entreprise sur l'égalité entre hommes et femmes, signée en mai 2012, Carrefour déclare que la violence conjugale est un problème qui concerne les femmes et les hommes, quelle que soit leur origine ou leur catégorie socio-professionnelle, et qui engendre des conséquences catastrophiques sur la personne concernée. Pour Carrefour, informer et former les employés à ce sujet fait partie de sa stratégie de Responsabilité sociale de l'entreprise. Par conséquent, l'entreprise propose de tester des sessions de formation dans certains sites et d'étendre potentiellement le module au niveau national ultérieurement.

PSA Peugeot Citroën

PSA Peugeot Citroën est le deuxième plus grand fabricant de voitures en Europe. La violence a été abordée en 2009 dans un accord général propre à l'ensemble de l'entreprise lorsqu'un protocole de prévention et de lutte contre la violence conjugale fut signé par l'ancien ministre du travail et des relations sociales, Xavier Darcos. Le dernier accord daté de 2014 comprend un article sur « le soutien aux employés victimes de violence conjugale » et encourage les différents sites PSA à entreprendre des actions contre la violence sexiste⁵⁰. Les trois priorités identifiées sont : 1) relayer les campagnes nationales ; 2) la formation des services sociaux, médicaux et des ressources humaines ; 3) soutenir les employé(e)s victimes de violence.

Chaque site PSA peut mettre en œuvre différentes actions en interne afin d'atteindre ces objectifs. Le site de Vesoul, par exemple, a contacté le Centre d'information sur les droits des femmes et de la famille (CIDFF) afin d'organiser une formation pour les directeurs du site. 150 cadres ont été spécialement formés à identifier la violence à l'encontre des femmes et une exposition a été organisée sur le sujet. Des initiatives de sensibilisation ont été mises en

œuvre, comme la distribution de dépliants comprenant un questionnaire d'autodiagnostic (« Etes-vous une victime ? »).

Orange

Dans son accord de 2014 sur l'égalité entre hommes et femmes, l'entreprise de télécommunications Orange a inclus un article sur la violence sexiste. Introduit au chapitre « Organisation du travail, équilibre vie-travail, santé et prévention », cet article permet de mettre en place une action d'urgence si une femme porte plainte. Cette action d'urgence concerne les logements fournis par l'initiative « Action logement », permettant aux employés victimes de violence d'avoir rapidement et plus facilement accès à des solutions de logement alternatives.

Ministère de l'économie et des finances

Le ministère de l'économie et des finances mentionne la violence sexiste dans son Plan d'égalité hommes-femmes 2017. La 20^{ème} mesure vise à sensibiliser le public sur la question du harcèlement moral et sexuel à travers un important plan de communication, précisant les obligations qui incombent à l'employeur en matière de prévention. La 21^{ème} mesure intègre les problèmes de violence dans la plus large politique concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Bien que la priorité soit mise sur la violence au travail, il est précisé que les différents acteurs de prévention (assistant(e)s sociaux(ales), personnel de santé au travail) peuvent être alertés par des situations professionnelles difficiles résultant de cas de violence perpétrée dans la sphère personnelle. La 22^{ème} mesure consiste à fournir au personnel et aux directeurs des ressources humaines des informations et des outils leur permettant de prendre en main une situation si nécessaire. Elle mentionne aussi la possibilité pour le personnel concerné de mettre en place des partenariats avec des associations spécialisées⁵¹.

Kering

Kering, leader mondial du vêtement et accessoires, a lancé sa Fondation d'entreprise en 2009 afin de lutter contre les violences faites aux femmes. La Fondation se concentre sur une cause spécifique dans chacune des régions suivantes : la violence sexuelle pour le continent américain ; les pratiques traditionnelles préjudiciables en Europe de l'ouest (France, Italie, Royaume-Uni) et la violence conjugale en Asie. La Fondation Kering soutient des projets d'associations et d'entrepreneurs sociaux et organise des campagnes de sensibilisation en impliquant les 38.000 employés du groupe.

Pour comprendre ce qu'est la violence conjugale, lutter contre les stéréotypes et créer un environnement de travail favorable pour les survivants, la Fondation Kering a conçu une session de formation de 3 heures pour les employés de Kering avec la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF). Kering a formalisé son engagement à travers la formation de ses employés et la diffusion de campagnes nationales sur la violence conjugale à travers la signature d'une « Charte pour la prévention et la lutte contre les violences conjugales » par M. Pinault, PDG de Kering. Elle a été signée en France avec la FNSF⁵², en Italie avec DiRe et au Royaume-Uni avec Women's Aid. A ce jour, plus de 500 employés Kering ont suivi cette session de formation.

Michelin

⁵¹ Exemple cité par CARVE, documentation finale 2016, page 14. Disponible à l'adresse: <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEguideEN.PDF>

⁵² Présentation et texte des chartes de la Fondation Kering (France/ Italie). Disponible à l'adresse: <http://www.keringfoundation.org/charters-fight-against-and-prevent-domestic-violence>

En 2016, **Michelin**, fabricant de pneus, a signé avec les syndicats un accord sur « le développement de la diversité et de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ». L'un des paragraphes est spécialement dédié à la violence conjugale. L'entreprise s'engage à mettre en place des mesures pour améliorer les soins proposés aux victimes. Dans ce but, Michelin travaillera étroitement avec la Délégation régionale des droits des femmes. L'entreprise diffusera des informations sur les possibilités d'aide et de soutien parmi les membres du personnel de santé au travail, les assistants sociaux et le personnel des ressources humaines⁵³.

Fondation RAJA- Danièle Marcovici pour les femmes

La Fondation RAJA- Danièle Marcovici pour les femmes⁵⁴ est la fondation de l'entreprise française RAJA, spécialisées dans l'emballage. Depuis 2014, elle est active dans le domaine de la collecte de fonds et des campagnes d'information et de sensibilisation sur la violence conjugale auprès de ses employés.

4.4 Sensibilisation, campagnes et programmes de formation des syndicats

CFDT:

- Lors de sa conférence à Amiens en 2013, le syndicat a adopté son programme général pour la période 2013-2017 ; seule la décision de traiter la question de la violence *au travail* a été prise officiellement⁵⁵. Néanmoins, le 25 novembre 2015, le département pour l'égalité de la CFDT a lancé une grande campagne sur la question de la violence conjugale à l'aide de plusieurs supports visuels et écrits pour les syndicats et les employés.
- Une affiche adressée aux victimes de violence conjugale, « N'ayez pas honte » ; elle mentionne le fait que le représentant de la CFDT au sein de l'entreprise est aussi là pour aider, conseiller et appuyer les victimes dans ces cas-là.
- Une affiche adressée à l'ensemble des travailleurs a pour but de sensibiliser sur le sujet.
- Un dépliant adressé à tous les employés afin de contribuer à la discussion générale et de favoriser une meilleure connaissance du sujet.
- Un dépliant pour les militants membres de syndicats dans les entreprises : il donne des informations concrètes, des « clés » pour identifier les victimes de violence conjugale et les aider efficacement.

CGT:

Pour la CGT, la violence conjugale est liée au travail ; le syndicat l'intègre donc dans ses actions et ses revendications. La CGT exige par conséquent des actions visant à lutter contre toute forme de violence sexiste. Dans le cadre des négociations sur l'égalité hommes-femmes, la CGT souligne la nécessité de toujours intégrer un chapitre sur la violence conjugale et exige que les employeurs organisent des actions concrètes.

- En 2014, la CGT FP a organisé une conférence sur le sujet pour ses membres à Paris.
- En 2016, la CGT a publié une brochure sur la violence sexiste pour ses représentants, comprenant aussi la question de la violence conjugale.

⁵³ Exemple cité par CARVE en page 19. Disponible à l'adresse: <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEguideEN.PDF>

⁵⁴ Fondation Raja-Marcovici. Disponible à l'adresse: http://fondation-raja-marcovici.com/documents/site/presse_communique_2010_1.pdf

⁵⁵ CFDT, Texte d'orientation générale 2013-2017, adopté lors de la Conférence d'Amiens, page 42 (section III.3.2.1)

FO:

FO ne promeut pas activement la question. Pour FO, il s'agit d'une question d'ordre publique et c'est au gouvernement d'adopter des mesures afin de protéger les femmes contre la violence conjugale.

4.5 Liens et coopération avec la société civile et les organisations de femmes

- La **Fédération nationale Solidarité femmes**⁵⁶ est une fédération nationale qui regroupe environ 25 associations locales de lutte contre les violences conjugales faites aux femmes. La FNSF a mis en place un partenariat avec la Fondation Kering afin d'informer et de former leurs directions sur la question de la violence conjugale. Depuis 2014, les professionnels de la FNSF sont responsables du numéro d'assistance nationale, le 3919, qui soutient et oriente les femmes victimes de violence.
- **FIT**⁵⁷ (une femme, un toit) est une association spécialisée dans la lutte contre la violence à l'encontre des femmes. Elle se concentre sur l'impact de la violence conjugale sur la situation des femmes au travail. Elle forme et informe les employeurs, les directeurs et le personnel sur l'identification de la violence conjugale au travail, les conséquences et les actions à entreprendre au sein des entreprises. En 2016, FIT a publié un guide global sur l'amélioration de l'accès au travail pour les victimes de violence conjugale⁵⁸, en collaboration avec le Centre Hubertine Auclert et financé par la Région Ile-de-France.
- **FACE**⁵⁹ (Fondation agir contre l'exclusion) est une fondation créée en 1993 par 13 grandes entreprises françaises, qui compte plus de 5000 membres aujourd'hui. Entre 2014 et 2016, elle a mené un projet européen, **CARVE**⁶⁰ (*Companies Against Gender Violence/ Les entreprises contre la violence sexiste*) pour la France. En 2016, la fondation a publié une brochure complète contenant des exemples de meilleures pratiques dans cinq pays européens, ainsi que des stratégies de prévention et des propositions concrètes. Le sujet principal est l'impact de la violence conjugale au travail.

4.6 Principaux défis pour les syndicats

- En interne, les syndicats ont des avis différents sur la façon d'aborder la question et n'ont pas de position commune, ni en interne ni au niveau national.
- La charge de travail des syndicats est très importante et leurs capacités sont limitées.
- Il leur manque des exemples de bonnes pratiques, des expériences européennes et internationales, surtout au niveau de la sphère privée.
- L'évaluation des politiques existantes au travail et leur impact est inexistante en France et au niveau européen ; elles pourraient aider à argumenter en faveur de cette approche.
- Il manque régulièrement des statistiques nationales sur la violence sexiste.
- Il n'existe aucune obligation spécifique d'inclure la violence et la violence conjugale lors des négociations collectives.
- Des études spécifiques sur l'impact économique de la violence conjugale sur le secteur économique (entreprises) et une estimation du « gain » obtenu grâce à une politique proactive au travail font encore défaut.
- Le réseautage entre partenaires sociaux, entreprises, associations n'est que très récent (projet CARVE).

⁵⁶ FNST (Fédération nationale Solidarité femmes): <http://www.solidaritefemmes.org/index.php>

⁵⁷ FIT (une femme, un toit) : <http://www.associationfit.org>

⁵⁸ Centre Hubertine Auclert: <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-orvf-femmesemploi-web.pdf>

⁵⁹ Fondation FACE: <http://www.fondationface.org/qui-sommes-nous/>

⁶⁰ Projet européen CARVE 2015/2016: <http://carve-daphne.eu>

4.7 Recommandations des syndicats

- Publier un guide des meilleures pratiques européennes/ internationales sur la prévention et l'aide au travail.
- Evaluer les politiques d'entreprise existantes.
- Effectuer une étude sur l'impact économique de la violence conjugale sur les entreprises et le secteur public.
- Proposer une action sur la violence à l'encontre des femmes au niveau législatif européen avec la participation des syndicats, les obligeant à devenir plus actifs.
- Impliquer davantage d'hommes sur ce sujet au niveau national et européen. Ouvrir les comités de défense des droits des femmes aux hommes féministes.