

SGE DES IEG

ONE IN THREE
Women

COMPANIES UNITED TO END
VIOLENCE AGAINST WOMEN

FACE

La Fondation
pour l'inclusion



13 MARS 2025

LES CLÉS POUR (RÉ)AGIR FACE AUX VIOLENCES CONJUGALES



L'ORÉAL

clariane



AIRFRANCE

sanofi



Les clés pour (ré)agir face aux violences conjugales

La Fondation
FACE et le
réseau
OneInThree
Women

Connaître le
cadre légal
avant de
(ré)agir

Violences
conjugales :
De quoi
parle-t-on ?

Conséquences
et impacts
dans
l'entreprise

Quel est
votre rôle en
tant que
salarié ?

Les bonnes
pratiques du
réseau
OneInThree
Women

La Fondation Agir Contre l'Exclusion

Depuis 30 ans, la **Fondation FACE**, Fondation d'Utilité Publique, rassemble des acteurs publics, privés et associatifs dans la lutte contre l'exclusion, les discriminations et la pauvreté.

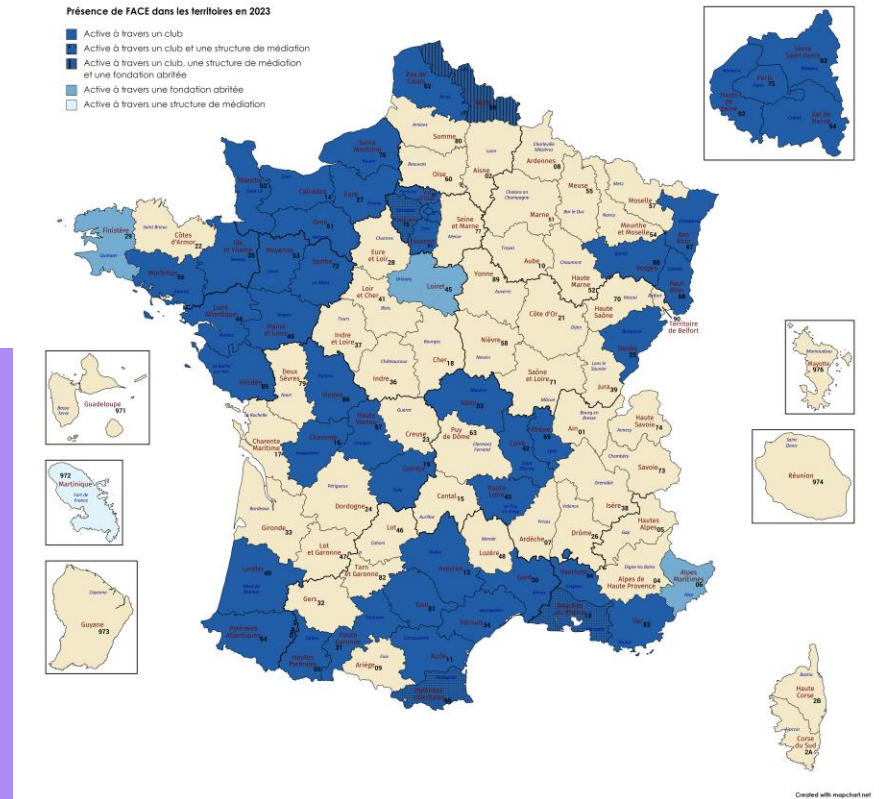
ACTIVITÉS

- Inclusion par l'emploi et l'insertion socioprofessionnelle
- Inclusion par l'éducation et l'orientation
- Accès aux droits et transition écologique et solidaire
- Lutte contre les violences basées sur le genre

UN RICHE ÉCOSYSTÈME PRÉSENT DANS TOUTE LA FRANCE
En 2022 = 664 155 bénéficiaires touchés par les actions

37 fondations abritées
42 clubs
4 structures de médiation

5804 entreprises engagées en 2022
Dont 7714 collaborateur·ice·s mobilisé·e·s pour des actions et
12 778 salarié·e·s sensibilisé·e·s à travers la France



LA FONDATION FACE ET LE RESEAU ONEINTHREEWOMEN



Le réseau *OneInThreeWomen* est le **premier réseau européen d'entreprises engagées contre les violences conjugales.**

Co-fondé en 2018 par la **Fondation Agir Contre l'Exclusion** et **Kering Foundation**, il regroupe aujourd'hui les signataires suivants :

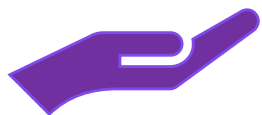
- Membres du COMEX   L'ORÉAL   
- Membres du réseau     AIRFRANCE   
- Parmi les 56 autres signataires de la Charte      

LES OBJECTIFS DE LA CHARTE

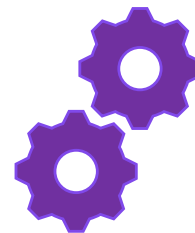
- ✦ **Sensibiliser** sur ces violences au sein de nos propres organisations, auprès des pairs et des parties prenantes ;
- ✦ **Produire et/ou faire usage de politiques**, outils, formations et process pour nos services RH, équipes de management et tou.te.s nos collaborateur.rice.s qui permettent d'apporter une réponse lorsque des salariées évoquent des violences dont elles sont victimes ;
- ✦ Permettre aux salariées de parler ouvertement **et promouvoir un environnement bienveillant** pour nos collaboratrices victimes de violences ;
- ✦ **Faciliter l'accès aux associations spécialisées** qui peuvent soutenir les collaboratrices victimes de violences conjugales ;
- ✦ **Développer un réseau de parties prenantes** diverses (entreprises privées et publiques, associations, institutions publiques, syndicats) afin de travailler ensemble sur ce sujet.

LES OBJECTIFS DU RÉSEAU

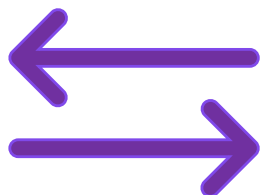
Favoriser la mise en œuvre de la Charte d'engagement dans les entreprises



Sensibiliser et accompagner les entreprises



Créer des outils innovants



Partager les bonnes pratiques



Déployer le réseau et porter une voix commune

Le cadre légal français

- > **Loi de 1990 : reconnaissance du viol conjugal**
- > **Loi du 4 août 2014 : La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**
- > **Loi du 17 août 2015 : La loi de protection des victimes de violences au cours de la procédure pénale**
- > **Loi du 3 août 2018 : La loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**
- > **Loi du 30 juillet 2020 permettant une nouvelle dérogation au secret professionnel médical**
- > **Loi du 28 février 2023 visant à créer une aide universelle d'urgence pour les victimes**

Le cadre légal international

La **Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes** et la violence domestique connue comme la « **Convention d'Istanbul** » (2011) - le premier instrument juridique contraignant pour les Etats signataires

- Obligation de prévention
- Mise en place de mesure de protection des victimes
- Pénalisation des différentes formes de violences faites aux femmes
- Recommandation de politiques intégrées

Le cadre légal international

La Convention (n° 190) de l'Organisation Internationale du Travail sur la violence et le harcèlement (2019) que la France a officiellement ratifiée en 2023

- > Violence et harcèlement sur le lieu de travail
- > Rôle de l'employeur
- > Impact des violences conjugales dans le monde du travail



L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE

- 15% des femmes ont déjà subi des coups portés par leur partenaire ou ex-partenaire
- 22% des femmes ont déjà vécu une situation d'emprise psychologiques ou de jalousie excessive imposée par leur conjoint
- 23% des hommes dès 25-34 ans considèrent qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter
- 80% des femmes disent avoir l'impression d'avoir été moins bien traitées en raison de leur sexe au cours de leur vie
- 93% de la population estime que les femmes et les hommes ne connaissent pas le même traitement dans une sphère de la société

CHIFFRES CLEFS 2023 – Violences au sein du couple

DES VICTIMES TRES MAJORITAIREMENT FEMININES



93 femmes victimes de féminicides
319 femmes victimes de tentatives de féminicides
773 femmes victimes de (tentatives de) suicide suite à harcèlement par (ex-)conjoint
Source : SSMSI, Insécurité et délinquance 2023

1 185 femmes victimes de (tentatives de)
féminicides au sein du couple, directs ou indirects*
soit plus de 3 femmes par jour

LES VIOLENCES
CONJUGALES : DE QUOI
PARLE-T-ON ?

373 000

femmes majeures déclarent avoir été
victimes de violences au sein du couple
(physiques, sexuelles et/ou psychologiques ou verbales)
soit plus que la population de la ville de Nice

Source : SSMSI, Enquête de victimation « VRS », 2023, Année 2022



1 femme victime sur 6 déclare avoir déposé plainte



70 % déclarent avoir subi plusieurs faits de violences

85 % des victimes de violences au sein
du couple enregistrées sont des femmes

Soit **230 160 femmes victimes** parmi les **270 710 victimes** de violences au
sein du couple enregistrées par les services de police et de gendarmerie
(hors féminicides et homicides)

Source : SSMSI, Insécurité et délinquance, 2023

45 %

La part des viols au sein du couple
parmi l'ensemble des faits de viols
dont les femmes majeures sont
victimes

Source : SSMSI, Insécurité et délinquance, 2023

LES FORMES DE VIOLENCES CONJUGALES

VIOLENCES PHYSIQUES:

coups, brûlures,
séquestration...

VIOLENCES

PSYCHOLOGIQUES :

humiliations, menaces...

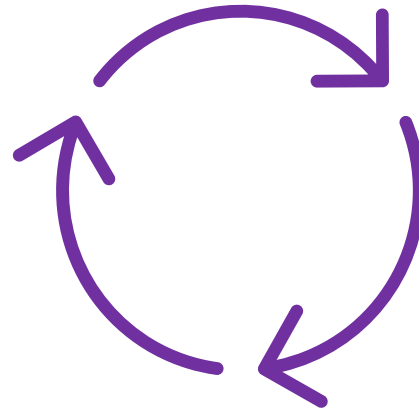
VIOLENCES

ECONOMIQUES :

privation de ressources,
interdiction de travailler...

CYBER VIOLENCES :

code d'accès, mails,
géolocalisation...



VIOLENCES SOCIALES :

isoler, divulguer des informations
personnelles ou discréditer

VIOLENCES

ADMINISTRATIVES :

confiscation de papiers,
limitation d'accès aux droits...

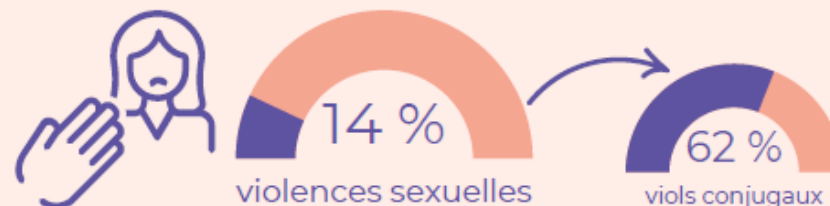
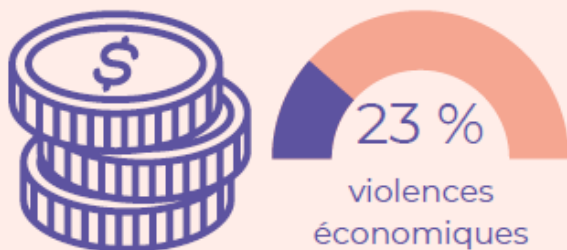
VIOLENCES VERBALES :

cris, injures

VIOLENCES SEXUELLES :

viol conjugal, pratiques
sexuelles imposées,
pornographie, prostitution...

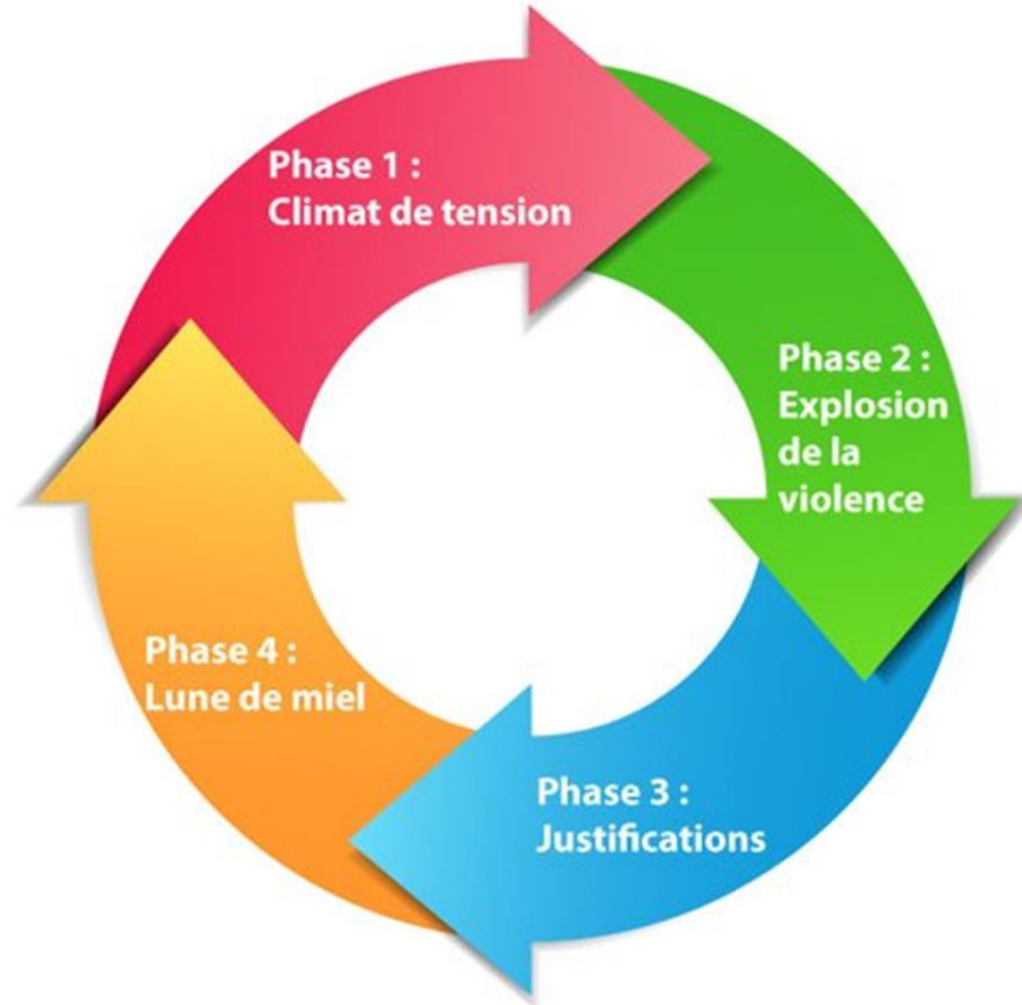
7 types de violences conjugales :



LE CYCLE DE LA VIOLENCE

l'auteur : installe un climat de tension par ses paroles et attitudes.
la victime : se sent inquiète voire a peur de ce qui peut se passer. Elle tente de faire baisser la pression en adaptant son comportement.

l'auteur : exprime des regrets et promet de ne pas recommencer. Il adopte un comportement positif, il devient attentionné,...
la victime : reprend espoir et croit que l'auteur de violences peut changer.



l'auteur : n'ayant pas obtenu ce qu'il souhaitait, pose un acte de violences verbale, psychologique, physique, sexuelle, économique...
la victime : est triste, désespérée... en colère parfois.

l'auteur : invalide et minimise son comportement. Il rend responsable la femme de son acte.
la victime : se sent coupable et responsable du comportement de l'auteur. Elle se dit que si elle change, la violence cessera.

LES VIOLENCES CONJUGALES SONT UN SUJET D'ENTREPRISE

Dans le monde, 1 femme sur 3 a subi des violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie, la plupart du temps par un conjoint ou ex-conjoint¹ / **2 salariées sur 10 sont ou seront victimes de violences conjugales**²

> **Chaque employeur-se a été, est ou sera en contact avec une femme victime de violences**

37% des femmes européennes victimes de violences conjugales **ont parlé des violences qu'elles subissaient au travail**, principalement avec des collègues et ami·es plus qu'avec des managers, RH ou représentant·es du syndicat²

Plus d'un·e européen·ne sur 5 (22 %) connaît quelqu'un·e à son lieu de travail qui a été victime de violences conjugales³

> **Les entreprises sont des lieux appropriés pour s'attaquer à ce problème car les salariées passent 1/3 de leur temps au travail où elles sont moins en contact avec l'agresseur.**

1. OMS : Devastatingly pervasive : 1 in 3 women globally experience violence. (2021, 9 mars). World Health Organization.

<https://www.who.int/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>

2. OneInThreeWomen. (2019, novembre). Survey held in 6 companies : « How does domestic violence impact the workplace ? »

https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2021/08/FACE_-_ProjetOneInThreeWomen.210x297_UK.pdf

3. ibid



Mythe ou réalité ?

Les violences conjugales concernent uniquement la sphère privée et ne devraient pas être abordées sur le lieu de travail ?

Mythe

Les violences conjugales ont des répercussions directes sur la vie professionnelle, telles que les absences répétées, la baisse de productivité et des risques pour la sécurité sur le lieu de travail. Il est donc essentiel que l'entreprise soit impliquée dans la prévention et le soutien aux victimes.

Bien que la vie privée doive être respectée, l'entreprise a un devoir de protection de ses employés. Offrir un soutien, adapter les horaires ou les conditions de travail, et fournir des ressources peuvent aider la victime à se protéger tout en continuant à travailler.

Les hommes ne sont jamais victimes de violences conjugales

Mythe

Les hommes peuvent également être victimes de violences conjugales, bien que ces cas soient moins souvent rapportés ou reconnus.

En France, environ 82 000 hommes ont déclaré avoir été victimes de violences conjugales.

Si une entreprise soutient une victime de violences conjugales, cela peut aider à réduire les impacts négatifs sur son rendement au travail ?

Réalité

En soutenant une victime (par exemple, via des horaires flexibles, un soutien psychologique, ou des mesures de sécurité), l'entreprise peut contribuer à réduire le stress de la victime, ce qui peut améliorer sa concentration et son rendement au travail.

Les violences conjugales n'ont aucun impact sur les collègues d'une victime

Mythe

Les violences conjugales peuvent affecter les collègues de la victime en créant un environnement de travail stressant, en augmentant la charge de travail due aux absences de la victime, ou en les exposant à des risques si l'agresseur se manifeste sur le lieu de travail.

Un employé peut signaler anonymement un cas de violence conjugale impliquant un.e collègue à son service RH

Réalité

De nombreuses entreprises ont mis en place des systèmes de signalement anonyme pour permettre aux employés de signaler des cas de violences conjugales ou d'autres comportements inappropriés sans craindre de représailles. Cela permet à l'entreprise de prendre des mesures appropriées pour protéger la victime.

IMPACTS PROFESSIONNELS DIRECTS

● Absences et retards

- *Absences fréquentes : Les victimes peuvent manquer le travail en raison de blessures physiques, de rendez-vous médicaux, ou simplement pour échapper à la violence.*
- *Retards récurrents : Les victimes peuvent avoir des difficultés à se rendre au travail à l'heure en raison de contraintes imposées par l'agresseur ou de fatigue liée à un stress constant.*

● Baisse de la productivité

- *Difficulté de concentration : Le stress, l'anxiété, et la peur constante peuvent rendre difficile la concentration sur les tâches professionnelles.*
- *Erreurs et baisse de performance : Les victimes peuvent faire plus d'erreurs ou prendre plus de temps pour accomplir leurs tâches, ce qui réduit leur performance globale.*

● Effets sur la santé

- *Blessures visibles : Les violences physiques peuvent laisser des marques visibles (ecchymoses, fractures), ce qui peut entraîner des questions ou du harcèlement de la part des collègues.*
- *Épuisement et Burn-out : Le stress et la tension accumulés peuvent mener à un épuisement professionnel ou un burn-out.*

● Une utilisation accrue des services de santé

- *Consultations médicales fréquentes : Les victimes peuvent avoir besoin de consulter régulièrement des médecins, des psychologues ou d'autres professionnels de santé, ce qui peut engendrer des coûts supplémentaires pour l'entreprise (en cas de couverture santé collective) et une perte de temps de travail.*

IMPACTS PROFESSIONNELS INDIRECTS

● Impact sur le climat de travail

- *Tension parmi les collègues : La situation d'une victime peut créer un climat de travail tendu ou inconfortable, notamment si les collègues sont au courant de la situation mais ne savent pas comment réagir.*
- *Répercussions sur l'équipe : La nécessité de compenser le travail non effectué par la victime (en raison d'absences ou de baisse de performance) peut créer une surcharge de travail et un stress supplémentaire pour les collègues.*

● Risques pour la sécurité au travail

- *Présence de l'agresseur sur le lieu de travail : Dans certains cas, l'agresseur peut venir sur le lieu de travail de la victime, créant une situation dangereuse pour elle et pour les autres employés.*
- *Incidents de violence : Le risque de violences sur le lieu de travail augmente si l'agresseur tente d'atteindre la victime sur son lieu de travail.*

● Atteinte à la réputation de l'entreprise

- *Mauvaise gestion du cas : Si l'entreprise est perçue comme ne prenant pas les mesures nécessaires pour protéger et soutenir une victime, cela peut nuire à sa réputation auprès des employés, des clients, et du public.*
- *Éventuelles poursuites judiciaires : Si une entreprise ne protège pas une victime de violence conjugale sur le lieu de travail, elle peut être poursuivie pour manquement à son devoir de sécurité.*

● Turn over accru

- *Démission ou licenciement : Une victime peut être contrainte de démissionner ou être licenciée en raison de son incapacité à maintenir ses performances, ce qui entraîne des coûts supplémentaires pour l'entreprise liés au recrutement et à la formation d'un nouveau salarié.*
- *Fuite de talents : Le manque de soutien ou la mauvaise gestion des cas de violences conjugales peut inciter d'autres employés à quitter l'entreprise, surtout si cela crée un environnement perçu comme peu sûr ou non solidaire.*

QUEL EST L'IMPACT DES VIOLENCES CONJUGALES SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

La première étude européenne sur l'impact des violences conjugales dans le monde du travail (2019)



Envoyée à 40 000 salarié·es



Dans 6 pays européens



En partenariat avec un consortium de chercheuses internationales

Principaux résultats

- > **16%** des femmes et **4%** des hommes interrogé·es ont signalé des expériences actuelles ou passées de violences conjugales ;
- > **24%** des victimes ont pris des congés en raison des violences conjugales subies ;
- > **55%** des salarié·es interrogées ont déclaré que ces violences avaient affecté leur travail, notamment du fait des retards, de l'absentéisme ou encore d'une baisse de leur productivité.



14 Novembre 2019

Jane Pillinger¹, Audra Bowlus², Barb MacQuarrie³, Elena Stancanelli⁴

¹ Independent Researcher / Open University, UK

² Western University, Canada

³ Western University, Canada

⁴ Paris School of Economics and CNRS, France



Etre dans le non-
jugement

Respecter le rythme
et les choix des
victimes

Adopter une
position
empathique, créer
un environnement
favorable d'entretien

ÉCOUTER

Reposer le cadre
sociétal : “vous
n’êtes pas toute
seule... en
France...”

Assurer la
confidentialité des
échanges

Poser le cadre des
lois



Discuter des aménagements de travail possible et mesures de protection

Obtenir le consentement explicite si des informations doivent être partager

Des professionnels peuvent vous écouter et vous soutenir

ACCUEILLIR

Respecter la volonté de la.du salarié.es si il.elle ne veut pas prendre certaines mesures

Conserver une trace de manière factuelle en gardant les informations sensibles confidentielles

Proposer un suivi de la situation



Le numéro d'urgence 3919
Fédération Nationale Solidarité
Femmes

Association spécialisée à
proximité (ville,
département)

ORIENTER

Les services de santé au
travail

Le personnel médical de
l'entreprise (médecins,
psychologues, assistant.es
social.es)

PLUS D'INFORMATIONS: NUMEROS D'ÉCOUTE DES ASSOCIATIONS SPÉCIALISÉES



Gratuit, anonyme, sécurisé et bienveillant, le tchat permet d'être mis-e en relation avec des professionnelles qui écoutent, conseillent et redirigent vers les structures adaptées.

Il est disponible à partir du site [Commentonsaime.fr](https://commentonsaime.fr), il est accessible du **lundi au jeudi de 10h à 00h et le vendredi et samedi de 10h à 21h.**

24/24h et 7/7 jours

La ligne est ouverte à toutes les femmes victimes de violences, pour toutes formes de violences, peu importe votre situation le contexte des violences et vos questionnements, **le 3919 est là pour vous répondre ainsi qu'à vos proches et aux professionnel-les.**



Numéro crée pour les personnes sourdes et malentendantes, si une **victime de violence ne veut pas être entendu par son agresseur, ce numéro peut être contacté par SMS.**

7/7 jours ou par mail

Vous ou un proche êtes victimes de violences physiques, sexuelles ou psychologiques, au sein de la famille ou en dehors, d'un accident de la route, d'un vol ou d'une escroquerie, ou de n'importe quel autre fait qui vous a porté préjudice...



LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION POUR DÉMULTIPLIER L'IMPACT



Former et sensibiliser les collaborateur·ices



Adapter le process RH pour les salarié·es confronté·es aux violences conjugales



Accompagner les victimes



Collaboration avec les parties prenantes

LES OUTILS DU RÉSEAU ONEINTHREEWOMEN MIS À VOTRE DISPOSITION

LE KIT DE SENSIBILISATION



Les affiches



Le guide à destination des salariées



E-learning

LE PODCAST ONEINTHREEWOMEN (2021)



A l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les Violences Faites Aux Femmes, *OneInThreeWomen*, le *podcast* met en lumière le rôle clé de l'entreprise dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Pour que ce soit l'affaire de tous, les entreprises du réseau *OneInThreeWomen* prennent la parole et échangent leurs bonnes pratiques.

Des politiques RH à la collaboration avec les associations en passant par les actions de sensibilisation et de formation, les entreprises peuvent s'engager à tous les niveaux.

Disponible à l'écoute
sur Spotify

TECHNIQUES ET OUTILS POUR UNE POSTURE ADAPTÉE

Ecoute active

Empathie
Silence
Réflexion

Questions appropriées

Questions
ouvertes
Questions
neutres

Respect de la confidentialité

Discrétion

Posture physique

Proximité
respectueuse
Posture ouverte

Validation des sentiments

Reconnaitre
Ne pas minimiser

Soutien sans jugement

Non directivité

EXEMPLES

"Je ne sais plus quoi faire, il est devenu tellement imprévisible et j'ai peur tout le temps"

"Vous vivez une situation très difficile et vous vous sentez en insécurité en permanence. C'est compréhensible que vous vous sentiez perdu.e et effrayé.e "

Ecoute active

"Vous dites que vous avez peur tout le temps. Cela doit être extrêmement épuisant pour vous "

Reformulation pour montrer l'écoute et la compréhension

"C'est normal de se sentir effrayé.e dans une telle situation. Ce que vous ressentez est parfaitement compréhensible"

Validation émotionnelle

"Je comprends ... continuez je vous écoute"

Encouragement verbal

Questions à poser

Questions ouvertes

"Comment vous sentez vous ces derniers temps ?"

"Pouvez-vous me dire ce qu'il s'est passé ?"

Questions non directives

"De quoi avez-vous besoin en ce moment ?"

Questions centrées sur les émotions

"Qu'est-ce qui vous préoccupe le plus en ce moment ?"

Questions à éviter

Questions suggestives / culpabilisantes

"Est-ce que vous avez essayé de parler avec lui/elle pour résoudre le problème ?"

Questions fermées

"Est-ce vous allez bien ?"

Questions intrusives

"Qu'est-ce qui vous empêche de partir ? Combien de fois cela s'est-il produit ?"

MERCI

Marie CASTANET

Responsable Lutte contre les Violences
Basées sur le Genre

m.castanet@fondationface.org

+33 (0)7 54 35 29 84

Zineb KHELIF

Assistante chargée de projet Lutte contre
les Violences Basées sur le Genre

z.khelif@fondationface.org