

Prévention et lutte contre les violences domestiques

Engagement d'ENGIE et suggestions de bonnes pratiques



Préambule

La finalité de cette note est de prévenir les violences domestiques et d'accompagner toutes les victimes, tous les individus qui travaillent pour ENGIE, partout dans le monde. Néanmoins, la grande majorité des signalements effectués dans tous les pays témoignant de violences à l'encontre des femmes, une attention particulière leur est portée dans cette note.*

*Notre définition des « femmes » couvre toutes les personnes qui s'identifient comme telles, quelle que soit leur orientation sexuelle.



Dans le monde, une femme sur trois était victime de violences domestiques en 2021.

Même si ces violences ont lieu dans la sphère privée, la plupart du temps au domicile des victimes, l'entreprise est impactée car perméable aux maux de la société. Elle est impactée économiquement mais aussi dans sa dimension sociale.

Alors qu'ENGIE a inscrit dans son « Accord-cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale » sa politique de mixité et de développement des femmes dans son Article 10 sur la croissance inclusive, il est impensable de laisser le sujet des violences domestiques à la porte de l'entreprise.

En effet, ENGIE est déterminé à promouvoir les femmes et ne peut concevoir de laisser une partie d'entre elles dans une fragilité qui ne leur permettra pas d'évoluer.

En conséquence, ENGIE choisit de s'engager et d'agir pour prévenir et lutter spécifiquement contre les violences domestiques.

Cette note a pour vocation de définir les violences domestiques. Elle a également pour but d'expliquer pourquoi c'est un sujet important pour ENGIE, de partager un ensemble de bonnes pratiques avec les entités d'ENGIE afin qu'elles puissent chacune s'engager à leur niveau. Elle permet à chaque entité de mettre en place des actions concrètes au sein de leur périmètre de responsabilité, si elles le souhaitent.

Cet engagement est l'affaire de chacune et de chacun : dirigeant, manager de proximité, RH, préventeur ou personnel de santé au travail, collègue. Dans l'esprit des EWOL et de ses valeurs TRUST et ONE ENGIE, nous comptons sur vous pour passer à l'action !

Jean-Sébastien Blanc
Directeur général adjoint en charge
des Ressources Humaines



Violences domestiques : de quoi parle-t-on ?

Selon la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, la violence domestique peut être comprise comme **«tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui se produisent au sein de la famille ou l'unité domestique ou entre des conjoints ou partenaires, anciens ou actuels, que l'auteur de ces actes partage ou ait partagé la même résidence avec la victime ».**

La violence domestique est l'expression de rapports de force inégaux (tant au niveau personnel, qu'au niveau de la relation, de la communauté, et de la société) et est liée à des questions de **domination sociale et de contrôle économique**.

Qui peut être victime de violences domestiques ?

Tout le monde peut être victime ou auteur de violence domestique. Toute personne, indépendamment de son sexe, de son âge, de sa situation sociale et migratoire ou de son niveau d'éducation, peut être victime ou auteur de violences domestiques. Cependant, **la grande majorité des cas signalés sont commis par des hommes contre des femmes**.

(Source : OIT - La violence domestique et son impact sur le monde du travail)

Pourquoi ENGIE choisit de s'engager contre les violences domestiques

Au-delà des enjeux économiques et sociaux communs à toutes les entreprises, c'est pour ENGIE un enjeu moral et sociétal que de s'engager sur cette question, en lien avec ses engagements existants sur la place des femmes dans le Groupe, soutenus par le programme « Fifty-fifty » :

- Reconnaître **le droit des femmes à travailler de manière indépendante et à disposer d'un revenu indépendant peut constituer un moyen de quitter une relation violente,**
- **Une intervention précoce** est essentielle pour qu'une femme ait accès à un soutien et à des services spécialisés, afin de lui **permettre de conserver son emploi et de vivre de manière indépendante,**
- Enfin, **le lieu de travail peut être souvent considéré comme un refuge** pour des femmes victimes de violences au domicile, leur permettant **de libérer leur parole et d'y trouver un soutien.**

« J'agis avec ENGIE » pour prévenir et lutter contre les violences domestiques

Il nous appartient donc collectivement de **prévenir ce risque et de protéger les salariées concernées, ainsi que leurs enfants.**

Cette responsabilité dépasse la Direction des Ressources Humaines seule, cependant, la filière RH en particulier doit être en capacité d'agir et d'apporter une réponse aux personnes salariées qui évoqueraient de telles violences, et de permettre aux collègues auxquelles des victimes pourraient se confier de savoir vers qui se tourner afin d'en parler de manière appropriée.

Les 3 axes d'actions en annexe sont proposés de façon à être déclinés localement, en fonction des ressources accessibles dans chacun des pays où ENGIE opère.



ANNEXE

1. Informer le personnel et les parties prenantes des moyens à disposition et recours externes/internes possibles

- Communiquer les numéros verts et coordonnées des plateformes mises en place par les autorités du pays (par mail, intranets locaux, affichage, guides d'accueil des nouveaux arrivants...)
- Rappeler les coordonnées des contacts-clés ou personnes de confiance au sein de l'entreprise. Selon les entités : médecins du travail, assistantes sociales, référents Sexisme désignés par les employeurs et par les CSE, correspondants QVT, etc.
- Rappeler les numéros des lignes d'écoute spécialisées dans la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) le cas échéant
- Mettre à disposition des outils de sensibilisation pour aider les victimes à identifier leur situation et à briser le silence
- Sensibiliser le personnel de façon à ce qu'il puisse jouer le rôle de « capteur » ou de relais, en lui apprenant à détecter les signaux faibles et à orienter la victime
- Créer une page dédiée aux Violences domestiques dans l'intranet Groupe et dans les intranets des sociétés comportant les numéros et ressources utiles, des quiz, etc.
- Faire figurer le numéro d'appel d'urgence local sur tout moyen de communication entre ENGIE et ses clients (Ex. : en France, ENGIE s'est engagé à apposer dès 2022, et sur toute l'année, le numéro 3919 – numéro national d'écoute anonyme et gratuit, disponible 24h/24 7j/7 – sur ses factures pour les particuliers.)
- Permettre à des salariés volontaires d'effectuer du bénévolat dans des associations spécialisées sur leur temps de travail

2. Former la filière RH et la filière Global Care et sensibiliser les managers

- Organiser pour ces cibles des sessions de formation permettant de définir et détecter les signaux faibles afin d'agir en conséquence selon le poste qu'ils occupent au sein de l'entreprise.
- Former les membres des deux filières pour leur permettre de savoir vers qui orienter la victime en interne et en externe.
- Diffuser des modules de formation auprès des managers leur permettant de comprendre leur rôle et leur responsabilité ainsi que leurs interactions avec les autres acteurs.
- Diffuser en interne les guides et kits édités par les différents gouvernements et autres organisations pour lutter contre les violences domestiques.
- S'assurer que les prestataires existants spécialisés dans les RPS ont la capacité de prendre en charge ce type de problématique.
- Faciliter l'identification des collaborateurs.trices concerné.e.s, par l'ajout d'une question « Vous sentez-vous en sécurité quand vous êtes à la maison (en télétravail notamment) ? » dans des enquêtes périodiques sur le moral des collaborateurs.
- Déployer des enquêtes sur les conditions de vie durant la crise sanitaire ou sur la façon dont les salariés vivent le télétravail, en s'appuyant sur le service d'assistance sociale, pour détecter d'éventuelles violences intra-familiales.
- Intégrer cette question dans de futurs accords sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et en en faisant un objet de dialogue social.

3. Accompagner les victimes

- Promouvoir un environnement bienveillant pour permettre aux victimes de parler ouvertement de leur situation.
- Ne jamais divulguer la situation ou l'expérience des victimes de violences domestiques sans leur consentement, même de bonne foi.
- Faciliter l'accès des victimes aux associations spécialisées qui peuvent les soutenir.
- Faciliter le lien avec nos services d'assistance sociale et prioriser leur prise en charge.
- Faciliter les démarches des victimes qui doivent déménager pour s'éloigner du conjoint maltraitant : conseils juridiques, recherche d'un nouveau logement (appuyer les demandes urgentes auprès d'organismes partenaires).
- Autoriser des absences exceptionnelles pour réaliser les démarches administratives qui s'imposent.
- En cas de nécessité d'un départ précipité du milieu familial impliquant une rupture du contrat de travail, examiner avec bienveillance et dans les meilleurs délais les demandes de rupture conventionnelle ; dispenser de préavis en cas de démission.
- Étudier les possibilités de mobilité au sein de l'entité ou du Groupe.

