

VSS en stage ou en apprentissage

Tout agissement sexiste, c'est-à-dire « **tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** » est interdit par l'article **L1142-2-1 du Code du travail**, et peut donc être dénoncé.

L'article L1153-2 de ce même code protège les personnes « ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits » et précise notamment qu'elles ne peuvent pour cette raison être écartées de l'accès à un stage ou une formation en entreprise. Le droit du travail **protège donc les apprenti.es, mais aussi les stagiaires qui dénonceraient des situations de violences sexistes ou sexuelles**. Les mêmes dispositions sont prévues par le code général de la fonction publique, pour les stages dans des établissements publics.

Cette protection est essentielle, car les rapports de pouvoir au sein des entreprises en font un terrain favorable à la répétition de situations de sexisme.

Ainsi, selon le baromètre 2021 du collectif #StOpE (Stop au sexisme ordinaire en entreprise), le sexisme au travail est encore une réalité pour plus de **8 femmes sur 10** (avec des blagues sexistes, des différences de traitement, ou encore une remise en cause de leurs capacités à manager) et pour plus de **4 hommes sur 10** (avec une remise en cause de leurs compétences, ou des préjugés liés à la paternité).

Comment réagir à des violences sexistes ou sexuelles en entreprise ?

L'isolement, le manque d'ancienneté, la différence d'âge et de statut, font qu'un ou une stagiaire ou apprenti.e peut se sentir très démun.i.e. Il existe pourtant plusieurs personnes vers lesquelles il est possible de se tourner.

Voici trois pistes pour recevoir du soutien.

Premièrement, on peut bien sûr se confier à des proches : un ou une collègue compréhensive, des ami.e.s ou encore sa famille. C'est souvent la première porte d'entrée pour être soutenu.e et écouté.e. en confiance.

Deuxième piste, on peut, **au sein de l'entreprise**, s'adresser au **service des Ressources Humaines ou à une personne référente** sur la question des Violences Sexistes ou Sexuelles. La présence d'un ou d'une référente est obligatoire pour les entreprises de plus de 11 salarié.es[c4] , et une procédure de signalement doit être mise en place dans toute entreprise de plus de 250 salarié.es et dans tout établissement public. L'intérêt de ce signalement est que l'entreprise pourra alors aménager **les conditions du stage ou de l'apprentissage** pour permettre à la personne victime de ne plus croiser la personne mise en cause, par exemple en choisissant un autre tuteur ou une autre tutrice. L'entreprise devra aussi **enquêter sur la situation et prendre des sanctions si les faits sont démontrés**.

STOP! **VIOLENCES** **SEXISTES et SEXUELLES**

Enfin, troisième piste, il est recommandé d'en parler à son établissement d'enseignement, université ou école, et en particulier à la personne responsable de la formation où on est inscrit.e, au service des stages ou à un ou une référente sur les violences sexistes et sexuelles. L'entreprise, l'établissement et l'étudiant ou étudiante sont liés par une convention de stage ou d'apprentissage, qui spécifie les engagements de chacune de ces trois parties. Cette convention peut comporter une mention relative à la protection des étudiants et des étudiantes contre les VSS ou toute autre forme de violence, qui précise la conduite à tenir dans ces situations. Dans tous les cas, l'établissement d'enseignement pourra venir en aide au stagiaire ou à l'apprenti.e, en intervenant auprès de l'entreprise pour faire cesser la situation, ou en aidant l'étudiant ou l'étudiante à changer d'entreprise si c'est son souhait, sans que cela ne remette en cause sa scolarité.

G.B.V. during an internship or an apprenticeship

All types of sexist practices and behaviour, that is to say “**conduct relating to a person’s sex and which has the purpose or effect of offending that person or creating an intimidating, hostile, offensive or disturbing environment**” are prohibited by **article L1142-2-1 of French Labour Law** and can be reported.

Article L1153-2 of French Labour Law protects people who, “in good faith, have witnessed or reported sexual harassment” and forbids them from being discriminated against for an internship or a training period in a company. Labour law therefore **protects and includes apprentices and interns who report gender-based violence or sexual harassment**. Civil Service Law includes the same protection, covering internships in Public Institutions.

This protection is vital because the power dynamics within companies are a breeding ground for sexism and gender-based violence.

According to a 2021 study by the organisation #StOpE (Stop Everyday sexism in companies), sexism at work is still a reality for over **8 out of 10 women** (sexist jokes, unfair treatment, questioning a manager’s authority) and for over **4 out of 10 men** (questioning their professional skills, prejudice related to fatherhood).

How can you react to Gender-based Violence in companies?

As an intern or apprentice, you may feel helpless because you are young, or isolated or lack seniority or experience within the company. There are however, people who can help you.

Here are three courses of action you can take:

First of all, you can talk to people you know – an understanding colleague, or friends, or members of your family. This is often the first way of receiving support, from people you trust.

Secondly, **within the company**, you can speak to the **HR department or an advisor on Gender-based violence**. All companies with more than 11 employees must designate a GBV advisor and a reporting procedure is mandatory for all companies of over 250 employees and all public institutions. If you report the situation to the company, they can then adapt your **working conditions for the internship or apprenticeship** so that you no longer have to work directly with the perpetrator. This may involve changing mentors. The company should also **launch an inquiry in to the situation and take disciplinary action if misconduct is proven**.

Thirdly, it is recommended that you inform your educational institution, university or school, in particular your course leader, the work placement service, or the GBV advisor. The company, the institution and the student are bound by a signed agreement which stipulates each party’s duties and responsibilities. This agreement may include a clause about the laws protecting students from gender-based and other violence and stipulating the course of action to be taken when these situations occur. In all cases, the educational institution can support and assist the intern or apprentice by working with the company to put a stop to the situation, or by helping the student find a new company if they wish, all the while ensuring that there is no impact on your studies and future success.