

**Avis adopté**

Séance plénière du 12 février 2025

*De la banalisation de la violence verbale au discours de haine. Décrypter, mieux agir pour restaurer le lien social.*

**Déclaration du groupe Entreprises**

Le groupe Entreprises souhaite exprimer son intérêt face aux enjeux que peuvent déclencher la violence verbale et les dérives possibles vers les discours de haine.

Tant en termes de responsabilité sociale que de performance, les entreprises peuvent en appréhender certains impacts :

- La banalisation d'un climat de violence peut entraîner des répercussions directes sur le travail et la cohésion au sein des entreprises. Un environnement de travail respectueux est essentiel pour garantir le bien-être des salariés, leur motivation et leur productivité. Les entreprises ont tout intérêt à promouvoir des relations interpersonnelles basées sur le respect et la dignité, afin de prévenir les conflits et les comportements toxiques qui peuvent nuire à leur fonctionnement.
- L'avis du CESE permet d'établir des définitions précises de ces dérives et met en lumière les effets néfastes sur la santé mentale et physique de tous.
- Il souligne également l'importance de la prévention et de la formation pour lutter contre ces phénomènes.

Les entreprises ont conscience de leur rôle possible dans la mise en place de politiques de prévention et de gestion des conflits, afin de créer un environnement de travail inclusif et sécurisé. Les réponses peuvent être variées en fonction des secteurs d'activité ou tailles d'entreprises. Citons quelques exemples :

Les entreprises peuvent organiser des formations régulières pour sensibiliser leurs employés aux conséquences de la violence verbale et des discours de haine, et leur apprendre à gérer les conflits de manière constructive.

Il est essentiel de créer des espaces de parole où les salariés peuvent exprimer leurs préoccupations et leurs expériences sans crainte de représailles. Ces espaces peuvent être animés par des professionnels formés à la gestion des conflits.

- Les entreprises peuvent élaborer et adopter des chartes éthiques qui définissent clairement les comportements inacceptables et les sanctions associées. Ces chartes

doivent être communiquées à l'ensemble des salariés et intégrées dans les politiques de ressources humaines.

- Enfin, certaines peuvent mettre en place des dispositifs de soutien pour les victimes de violence verbale et de discours de haine, tels que des services de médiation, des lignes d'écoute et des accompagnements psychologiques

En continuant et en poursuivant les efforts accomplis ces dernières années dans les engagements en matière de diversité et d'inclusion, les entreprises peuvent aussi contribuer à réduire les préjugés et les stéréotypes qui alimentent souvent ces phénomènes.

Le groupe Entreprises souhaiterait ainsi souligner quelques-unes des préconisations de cet avis dont les pouvoirs publics devraient s'emparer :

- La nécessité de faire évoluer le suivi statistique
- Le lancement de campagne de sensibilisation
- L'importance des formations
- Le soutien à la parentalité

Le CESE invite enfin les partenaires sociaux à s'emparer de cette thématique : il leur appartiendra d'en décider la suite et la forme qu'ils veulent lui donner.

En remerciant les rapporteuses pour leur travail d'analyse, les définitions détaillées, ce projet devrait participer à la lutte contre des dérives sur lesquels une société se doit d'être toujours vigilante.

En conséquence, le groupe Entreprises vote favorablement ce texte.