

Ne plus fermer les yeux !

En Europe, une femme sur trois et un homme sur sept subissent des violences physiques, morales ou sexuelles au cours de leur vie, la plupart du temps du fait d'un (ex-) conjoint. Les confinements ont encore accru les risques de telles dérives. Tout employeur est donc, ou pourra être, confronté à (au moins) un.e collaborateur.rice victime de tels actes. Il peut soit fermer les yeux, soit prendre position : les moyens d'agir existent !

TEXTE
Christophe Lo Giudice

PHOTO
Shutterstock, DR

Une femme sur cinq connaît une personne sur son lieu de travail actuel ou passé ayant subi des violences conjugales

« Il subsiste beaucoup de réticence chez les employeurs à s'engager dans la lutte contre les violences conjugales, admet Marie Schuller, chargée de projet auprès du think & do tank Pour la Solidarité, un des partenaires à l'origine du réseau CEASE qui vise à mobiliser les entreprises face à ce fléau. La première idée qui vient à l'esprit, c'est que ces violences se situent dans la sphère privée et que, dès lors, elles ne concernent pas l'entreprise. Or, c'est loin d'être le cas. Plusieurs études dé-

montrent que les violences domestiques ont plusieurs impacts dans la sphère professionnelle, en particulier sur la capacité des collaborateurs à travailler – celle des victimes ainsi que celle de leurs collègues dans la confiance –, mais aussi en raison de leur coût économique pour l'entreprise : absences, congés pour maladie, présentéisme, retards répétés, turnover, assistance psychologique, etc. » Une réalité qui reste toutefois difficile à chiffrer. Au-delà de cet enjeu économique, la lutte contre les violences conjugales s'inscrit dans un engagement socié-

tal. « De plus en plus d'entreprises se positionnent en matière de RSE, de critères ESG, de diversité ou encore de bien-être au travail, pointe-t-elle. La problématique rentre clairement dans toutes ces dimensions. L'employeur a en outre une obligation de prévention des risques psychosociaux et il est de plus en plus admis que ce qui se passe à la maison a un impact sur la manière de travailler. Avec la pandémie, la frontière est encore devenue un peu plus poreuse. Ce n'est pas forcément souhaitable, mais c'est une réalité et elle est de nature à s'installer. Le travail hybride, c'est aussi plus de travail à la maison. Or, avec les confinements, on a vu une hausse de 30 % des appels à la ligne d'écoute violences conjugales. C'est énorme. Cela ne veut pas dire nécessairement qu'il y a explosion des actes de violence, mais en tout cas explosion de leur mise en visibilité. » Autant d'arguments qui devraient pousser les employeurs à franchir le pas, estime Marie Schuller qui observe une réelle prise de conscience en la matière.

SAFE PLACE

« Le réseau CEASE est né d'un projet co-financé par la Commission européenne et mené avec des partenaires de France et de Grèce. L'objectif était au départ de mobiliser trois entreprises pour tester les outils développés. Nous en avons 22 qui ont répondu à l'appel ! Vu l'intérêt, nous avons décidé de poursuivre sur la lancée, mais la crise sanitaire ne nous a pas aidés : difficile de sensibiliser sur le lieu de travail quand il n'y plus de lieu de travail ! Aujourd'hui, avec l'aide de la Région de Bruxelles-Capitale, nous relançons le réseau au niveau belge. » Parmi ces 22 entreprises, on retrouve des employeurs de toutes tailles et tous secteurs – Ethias, SPIE Belgium, l'ONEM, l'Office francophone de la formation en alternance, la CSD, Actiris, Bruxelles Fiscalité, etc. Après

signature d'une charte concrétisant leur engagement, celles-ci peuvent puiser dans une boîte à outils (posters, brochures, etc.) pour sensibiliser à la problématique et avoir accès à des formations destinées aux personnes ressources internes – conseillers en prévention, personnes de confiance, RH, managers, etc. –, ainsi qu'à un e-learning accessible à l'ensemble de leurs effectifs.

« Les gens passent une grande partie de leur vie sur le lieu de travail, et celui-ci représente parfois leur seul lieu d'interaction sociale en dehors de leur environnement domestique, observe Marie Schuller. En rejoignant le réseau CEASE, vous vous mettez en capacité de faire de votre organisation un espace aussi safe que possible pour tou.te.s celles et ceux qui ont fait, font ou feront face aux violences basées sur le genre. Un tel engagement fait parfois craindre à l'entreprise qu'on lui demande de décrocher la lune. Ce n'est pas le cas. Ce qui compte, c'est de se donner la possibilité d'accueillir la parole, de contribuer à sécuriser la victime et, le cas échéant, de pouvoir l'orienter en connaissance de cause. »

Dans les mois qui viennent, Pour la Solidarité qui est en charge du réseau belges CEASE s'est fixé l'objectif de convaincre d'autres organisations à le rejoindre. « Nous allons par ailleurs renforcer l'animation du réseau, avec des ateliers de partage de bonnes pratiques et des sessions sur des thèmes spécifiques qui pourront être initiés par des membres en fonction de leur réalité : comment réagir si l'on est confronté à l'auteur des violences, que peut-on mettre en place pour aider les collègues, etc. Certaines entreprises adaptent leurs processus internes, à commencer par le règlement de travail, pour mieux faire face à ce type de situation. Il s'agit d'une étape plus complexe, mais très utile, sur laquelle un partage d'expériences serait intéressant. » ●

8 ENGAGEMENTS

Les entreprises signataires de la Charte des employeurs mobilisés dans la lutte contre les violences conjugales s'engagent à :

- 1 Comprendre** que les violences conjugales sont des violences basées sur le genre et saisir leur portée, en chiffres et données qualitatives
- 2 Sensibiliser** sur ces violences au sein de l'organisation, auprès des pairs et parties prenantes, ainsi qu'auprès du grand public
- 3 Garantir une culture égalitaire** au sein de l'organisation
- 4 Faire usage de politiques, outils, formations et processus** pour les services RH, équipes de management et tou.te.s les collaborateur-rices qui permettent d'apporter une réponse lorsque des salarié-e.s évoquent des violences dont ils ou elles sont victimes
- 5 Permettre aux salarié-e.s de parler ouvertement** et promouvoir un environnement bienveillant pour les collaborateur-rices confronté-e.s aux violences.
- 6 Référer aux associations spécialisées** en cas de collaborateur-rices confronté-e.s aux violences conjugales
- 7 Développer un réseau de parties prenantes** diverses (entreprises privées et publiques, associations, institutions publiques, syndicats) afin de travailler ensemble sur ce sujet
- 8 Suivre l'implémentation et mesurer l'impact des actions** prises pour soutenir les victimes de violences au sein de l'organisation et partager les résultats avec les parties prenantes

POUR ALLER PLUS LOIN



Marie Schuller

Pour la Solidarité

contact@cease-violence.eu

<https://cutt.ly/QJCGjpc>

cease-project.eu

SE MONTRER ATTENTIF

Ethias et l'administration communale de Woluwe-Saint-Lambert se sont très tôt positionnés en employeurs précurseurs dans la lutte contre les violences conjugales.



Syl Arnols, Ethias

«Ensemble, osons être humains», telle est la raison d'être d'Ethias, rappelle Syl Arnols, Head of HR. «En tant qu'assureur, nous avons dans notre ADN de contribuer à bâtir une société solidaire, responsable et durable. Il est donc naturel pour nous, en tant qu'employeur non seulement d'encourager, mais aussi de protéger nos collaborateurs. Nous engage dans le réseau CEASE représente une concrétisation de tout cela. C'est

pourquoi nous avons été, dès 2017, la première entreprise du secteur financier à signer la charte.» Quelques cas, peu nombreux heureusement, de collaborateurs victimes de violences domestiques sont venus confirmer la pertinence de cet engagement. «Nous avons ainsi mesuré directement à quel point il était important d'être à l'écoute de ces difficultés et de se préparer à réagir le cas

échétant, et de la bonne façon», dit-elle. «L'idée n'est pas de chercher à résoudre tous les problèmes, ajoute Julien Detry, conseiller psychosocial chez Ethias, mais bien que les personnes ressources soient attentives aux signaux de difficulté, que ce soit, par exemple, au niveau des comportements ou même des performances. Il s'agit de saisir l'opportunité de tout signal pour ouvrir le dialogue et faire passer le message qu'on peut parler de tout dans un cadre bienveillant et sécurisant, sans jugement.» C'est dans cet esprit que trois personnes de confiance ont déjà été formées. Plusieurs actions de sensibilisation ont par ailleurs été menées, par affichage, via l'intranet ou au travers d'actions de formation. Une démarche comparable a été entreprise au sein de l'administration communale de Woluwe-Saint-Lambert. «Statistiquement, toute organisation risque un jour de se trouver confrontée à un cas de violence conjugale, indique Isabelle Molenberg, Pre-

mière échevine notamment en charge de l'égalité des chances. Cette personne va peut-être se confier à un.e collègue ou chercher un appui. Si l'aide n'est pas institutionnalisée, le ou la collègue peut se sentir mal, démuni, voire prendre sur lui ou elle la difficulté. Il est donc préférable d'anticiper et de s'inscrire dans une dynamique positive.» Pas question, bien sûr, de se limiter à signer une charte. «Ce qui compte, ce sont les actes concrets, par la formation des personnes de confiance, la sensibilisation du personnel ou encore l'identification de cette problématique dans le règlement de travail, dans l'optique d'aménagements du travail si nécessaire. En tant qu'administration, nous voulons également être moteur pour d'autres employeurs actifs sur le territoire de la commune, voire inspirer d'autres administrations à s'engager dans la démarche. Montrons que c'est possible, que ce n'est pas compliqué et que c'est important.»



Isabelle Molenberg, Woluwe-Saint-Lambert