AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Guide pour les entreprises

CARVE
COMPANIES AGAINST GENDER VIOLENCE

Co-funded by the Daphne III Programme of the European Union

—

Publication coordonnée par Social Accountability, Dimitris Micharikopoulos et Elena Tavlaki, avec la contribution de Simon Miclet, Anaëlle Rollin (Fondation Agir Contre l'Exclusion), Capucine Coustere, Gigi Guizzo, Juan Pedregosa (CEPS (Projectes Sociales), Roza Dimova, Tatyana Kmetova (Center of Women's Studies and Policies), Estelle Huchet (Pour la Solidarité), Yannis Kouris, Anta Papastamelou et Liana Zamani (The Hellenic Network for CSR), Filippo Abramo (The European Association for People Management).

Le projet intitulé "Companies Against gendeR VIolencE — CARVE" a pour but de sensibiliser les entreprises à la question des violences faites aux femmes, commises dans la sphère privée, à travers une campagne européenne. Ce projet a été mis en oeuvre en Belgique, en Bulgarie, en France, en Grèce et en Espagne par un consortium de huit partenaires, avec pour objectif de briser le tabou des violences faites aux femmes et d'agir concrètement sur ce sujet dans le monde du travail.

—

Les partenaires qui ont mis en place le projet CARVE et qui ont conçu ce guide sont :

FACE
Les entreprises contre l'exclusion

Coordinateur : Fondation Agir Contre l'Exclusion

Pour la Solidarité
European think & do tank

Pour la Solidarité

CEPS Projectes Socials
http://www.asceps.org

CEPS Projectes Socials

Center of Women's Studies & Policies

social accountability

Social Accountability

CSR HELLAS

The Hellenic Network for CSR

Coordination du Lobby Européen des Femmes

European Association for People Management

Partenaire associé : European Association for People Management

WWW.CARVE-DAPHNE.EU

Projet co-financé par le Programme Daphné III de l'Union européenne

- Préface : François-Henri Pinault, Président-Directeur général de Kering, Président de la Fondation d'Entreprise Kering — p.5
- Préface : Věra Jourová, Commissaire européenne en charge de la Justice, des droits des consommateurs et de l'égalité femmes-hommes — p.7

1

P.8
INTRODUCTION

2

P. 12
BONNES PRATIQUES D'ENTREPRISE ET RECOMMANDATIONS POUR PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

- Développement et mise en oeuvre d'une politique d'entreprise contre les violences faites aux femmes — p.13
- Identifier le problème et y réagir dans l'entreprise — p.18
- Interagir, en entreprise, avec les employées victimes — p.25
- Soutenir les femmes victimes de violence — p.26
- Assurer la sécurité de l'employée victime sur le lieu de travail — p.30
- Sensibiliser, dans l'entreprise, aux violences faites aux femmes — p.31
- S'engager avec des parties prenantes sur la question des violences faites aux femmes — p.32

3

P. 36
IMPLIQUER LES ENTREPRISES POUR STOPPER LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES. RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE POLITIQUE

- Évaluer et mesurer le coût des violences faites aux femmes — p.37
- Créer des campagnes adaptées aux entreprises — p.38
- Créer une plateforme des meilleures pratiques et de labels spécifiques — p.38
- Affirmer le rôle des PME — p.39
- Fournir un cadre institutionnel approprié — p.39

François-Henri PINAULT
Président-Directeur général de Kering,
Président de la Fondation d'Entreprise Kering

Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes relève d'un devoir moral et civique.

Aujourd'hui dans le monde, une femme sur trois est ou sera victime de violences, d'abus sexuel ou d'autres sévices. Cela signifie que statistiquement chacun d'entre nous, quelle que soit sa classe sociale, sa culture ou sa nationalité, est entouré de victimes de ce fléau.

Ces chiffres sont si élevés que le réflexe naturel premier est de ne pas les croire. Et pourtant.

Lorsque j'ai pris conscience de l'ampleur de ce problème qui reste aujourd'hui tabou, j'ai souhaité réagir. En 2009, j'ai créé la Fondation d'entreprise Kering pour lutter contre les violences faites aux femmes et faire bouger les lignes aux côtés des pouvoirs publics et du monde associatif.

La stratégie de la Fondation Kering se déploie dans trois directions : des partenariats de long terme avec des ONG qui apportent un soutien holistique aux femmes victimes de violences, des bourses accordées à des entrepreneurs sociaux qui œuvrent à l'autonomisation des femmes et enfin, le lancement de campagnes de sensibilisation pour susciter une prise de conscience collective. C'est dans ce cadre que nous avons mis en place des sessions de formation à l'attention des collaborateurs du Groupe.

L'entreprise joue un rôle majeur dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Les dernières statistiques indiquent qu'une majorité de femmes victimes de violences conjugales est salariée. Aussi, il est crucial de bien définir la marche à suivre face à ce problème auquel toute entreprise

peut être confrontée. Si elle ne peut se substituer aux associations pour assurer la prise en charge des victimes, l'entreprise peut et doit être capable de les soutenir et les orienter vers des organismes dédiés.

De ce point de vue, le guide "Agir contre les violences faites aux femmes — Guide pour les entreprises" représente un outil précieux. Il dresse un panorama de toutes les méthodes existantes, confronte les expériences, met en exergue les pratiques efficaces… Plus que tout, il apporte un éclairage sur la manière d'appréhender ces violences au sein de l'entreprise.

Il reste encore beaucoup à faire. Je forme le vœu que ce guide soit lu par le plus grand nombre car c'est ensemble que nous pourrons lutter efficacement contre les violences faites aux femmes.

Věra JOUROVÁ
Commissaire européenne en charge de la Justice, des droits des consommateurs et de l'égalité femmes-hommes

Les violences faites aux femmes sont une violation extrême des droits humains.

Qu'il s'agisse des décideurs politiques, de la société civile, des entreprises ou des individus, nous avons tous et toutes un rôle à jouer dans la lutte contre ces formes de violences.

Le guide "Agir contre les violences faites aux femmes — Guide pour les entreprises" offre au monde du travail de précieux conseils quant à la manière d'aborder, au sein de l'entreprise, les violences commises dans la sphère privée. Il aide également à briser les tabous autour de ce type de violences.

Les entreprises sont bien placées pour soutenir leurs personnels victimes de violences. En développant une culture de soutien, l'entreprise encourage les femmes salariées à mettre des mots sur les violences qu'elles subissent dans la sphère privée. En leur offrant un lieu sûr et un salaire qui les rend autonomes, l'entreprise se pose en protectrice des victimes et peut les aider à s'échapper du cycle de la violence.

Comment identifier un cas de violence, comment interagir avec les employées victimes de violence, comment sensibiliser le personnel à cette problématique et briser les tabous qui l'entourent ? Autant de questions — et bien d'autres — auxquelles vous trouverez réponse dans cet ouvrage.

Je le recommande vivement à tou.te.s les chef.fe.s d'entreprise désireux de faire un geste fort en faveur de leurs personnels.

INTRODUCTION

Ce recueil des meilleures pratiques d'entreprises pour agir contre les violences faites aux femmes reflète l'intérêt et le travail des organisations impliquées dans le projet CARVE. Son objectif global est d'encourager et de soutenir les efforts des entreprises pour combattre toutes les formes de violences et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les violences à caractère sexiste (gender-based violence en anglais) et les violences faites aux femmes (violence against women en anglais) sont lestermes le plus souvent utilisés pour désigner la majorité des violences infligées par les hommes envers les femmes et les jeunes filles.

Les violences à caractère sexiste désignent les violences commises contre une femme parce qu'elle est une femme ou qui affecte les femmes de façon disproportionnée. Il est difficile de faire la distinction entre les différents types de violence que peuvent subir les femmes parce que ces violences ne s'excluent pas mutuellement. Par conséquent, le terme « violences faites aux femmes » utilisée dans ce guide fait référence :

— aux violences domestiques ;
— aux violences dans les relations intimes ;
— aux agressions sexuelles/l'attentat à la pudeur ;
— aux viols ;
— aux différentes formes de harcèlement ;
— aux homicides commis par un époux/un partenaire intime.

Comme pour de nombreux guides destinés aux entreprises, l'initiative est partie d'une simple proposition : celle d'apporter des conseils aux entreprises pour mieux réagir face aux violences faites aux femmes, en aidant les victimes, en sensibilisant, sur le lieu de travail, à la prévention, à la protection et à la réinsertion des employées vivant cette situation en dehors de l'entreprise, et en mettant en place des dispositifs efficaces et sûrs.

Avec l'intensification du débat sur la responsabilité des entreprises qui ouvre une nouvelle perspective d'interaction entre l'entreprise et la société, avec des citoyen.ne.s qui attendent de plus en plus des entreprises qu'elles aident à résoudre les grands problèmes sociaux, certaines entreprises se rendent compte de l'impact des violences faites aux femmes et de ses interconnexions avec leurs politiques d'égalité professionnelle et la gestion de leurs ressources humaines.

L'étude menée dans le cadre de CARVE a révélé que même si la plupart des entreprises ne sont ni informées, ni impliquées dans des initiatives de lutte contre les violences faites aux femmes, certaines organisations en Europe ont travaillé sur leurs effets dans le monde du travail. Les études nationales, menées dans le cadre du projet, en Belgique, en Bulgarie, en France, en Grèce et en Espagne au cours du premier semestre 2015 ont abouti à plusieurs conclusions communes, malgré des situations nationales et des environnements professionnels nettement différents dans les pays impliqués dans le projet.

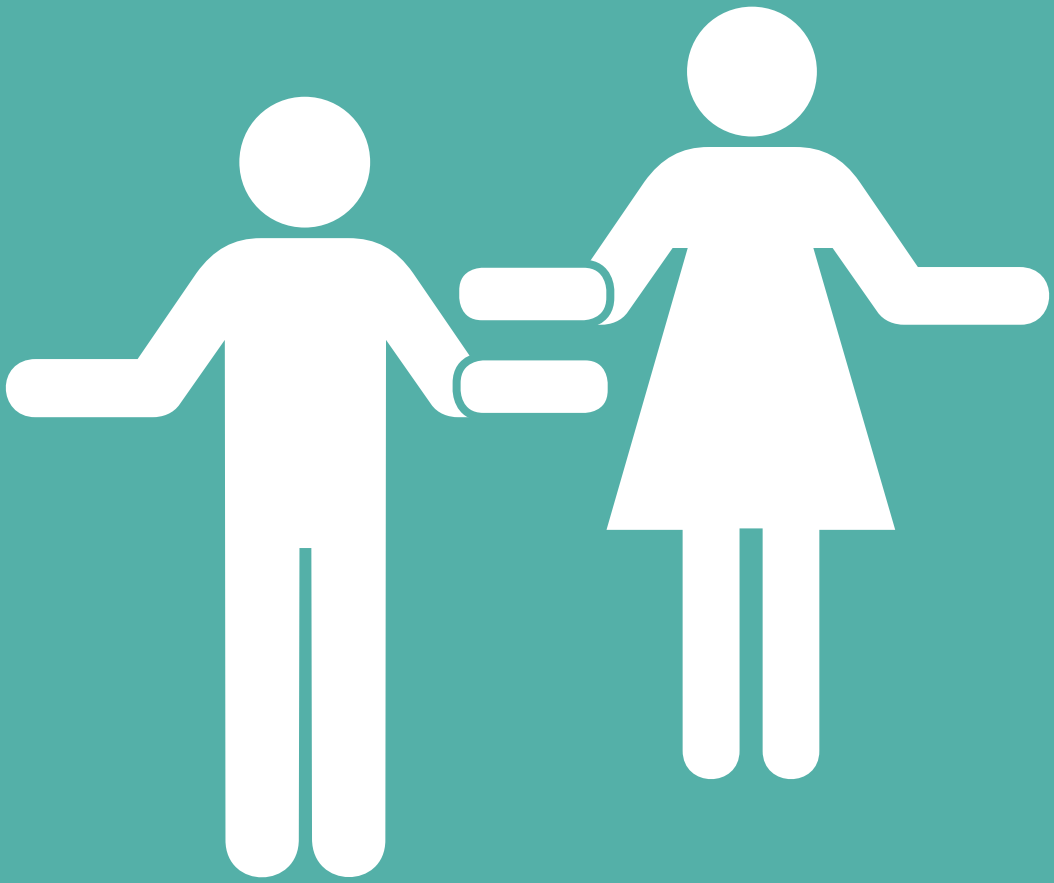
Les violences faites aux femmes ne sont pas un sujet dont on parle facilement au travail. Elles sont considérées comme une problématique d'ordre privé et non professionnel. On raconte rarement à l'extérieur ce qui se passe dans la famille et de nombreux freins internes à l'entreprise peuvent empêcher le traitement adéquat de cas de violence commis en dehors du lieu de travail. Il peut y avoir plusieurs raisons à cela.

Les entreprises de l'étude manquent d'informations et de données concernant l'impact économique des violences faites aux femmes sur leur structure. Par ailleurs, les entreprises ne sont ni formées à détecter les personnes victimes de violence, ni à les accompagner pour trouver une solution. Seulement quelques entreprises interrogées ont mis en place des protocoles internes et des guides professionnels. Enfin, la question de la vie privée a été fréquemment évoquée au cours des entretiens comme l'un des principaux obstacles justifiant le fait que les entreprises ne réagissent pas face à des suspicions de cas de violences.

Ce guide de bonnes pratiques est complété par une présentation générale de données sur les violences faites aux femmes et par des exemples d'entreprises européennes déjà engagées dans ce domaine. Il est principalement destiné aux personnes travaillant ou intervenant en entreprise, aux organisations patronales et aux syndicats qui sont intéressés souhaitent s'engager contre les violences faites aux femmes. L'objectif est d'avoir un large éventail d'entreprises et de parties prenantes qui adoptent ces pratiques en les adaptant, et qui ajustent les recommandations aux situations auxquelles elles sont spécifiquement confrontées.

Ce guide présente des cas individuels d'entreprises qui ont aidé et soutenu des femmes qui subissaient des violences, ainsi que des conseils d'ordre général, issus de ces pratiques, qu'il est possible de distiller et d'appliquer. Il renseigne également sur les politiques et les initiatives de lutte contre les violences faites aux femmes, ainsi que sur les coûts et sur les impacts économiques de ce phénomène sur le lieu de travail. Ce guide s'inspire d'éléments recueillis dans les études de cas et dans les entretiens menés auprès de plus de 150 entreprises et organisations dans cinq pays, et il s'appuie sur une recherche bibliographique concernant la législation et les politiques relatives aux violences faites aux femmes en Belgique, en Bulgarie, en France, en Grèce et en Espagne.

En mettant ces exemples en avant et en apportant des conseils et des techniques pour aider les entreprises à mettre en application des pratiques qui puissent être bénéfiques pour les femmes victimes de violence, nous espérons que ce guide contribuera à faire changer les mentalités, ainsi qu'à créer et lancer de campagnes et de politiques d'entreprise pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes et en protéger les femmes.



BONNES PRATIQUES D'ENTREPRISE ET RECOMMANDATIONS POUR PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Développement et mise en oeuvre d'une politique d'entreprise contre les violences faites aux femmes

Les violences commises dans la sphère privée ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. En affectant les victimes, les violences ont également une incidence sur le fonctionnement de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle de nombreuses structures pensent que la prévention des violences et l'aide aux victimes doivent aussi être mises en place sur le lieu de travail et que les réactions à avoir dans ce type de situation doivent être très soigneusement préparées. Des plans d'action d'entreprise adaptés aux violences peuvent constituer une base solide pour intervenir avec succès, en conjonction avec d'autres politiques d'entreprise concernant l'égalité des sexes, la santé et la sécurité, et les questions sociales. Des actions-types ont été identifiées pour développer et mettre en œuvre une politique de lutte contre les violences sur le lieu de travail, quelle que soit la taille de l'entreprise.
Les entreprises de plus petite taille peuvent cependant adapter les parties de cette politique qui correspondent moins à leurs moyens financiers limités et à leur capacité d'embauche.

1 PLANIFICATION

Il peut être utile, pour les entreprises, de mettre en place un protocole ou un plan d'action spécifique qui insiste sur la tolérance zéro et qui indique clairement les mesures à prendre lorsqu'un cas de violence est détecté. Idéalement, ce plan d'action devrait être préparé en

collaboration avec des expert.e.s, des associations spécialisées et doit prendre en considération les quatre aspects suivants : la prévention, la détection, le soutien et l'action.
Le premier élément à prendre en compte sont les besoins des victimes qui peuvent être des membres du personnel. L'identification des besoins peut servir à définir l'objet et l'étendue du protocole à établir et des mesures à prendre. Ce protocole devrait détailler les droits professionnels accordés, ainsi que la manière dont les employées peuvent les revendiquer. Il devrait garantir la confidentialité des informations fournies et la sécurité de l'employée en archivant et en classant bien ses données personnelles (comme son numéro de téléphone, l'adresse de son domicile, son adresse e-mail).

2 IMPLICATION

La Direction et la direction des ressources humaines doivent s'assurer que tou.te.s les salarié.e.s s'impliquent totalement et s'engagent à atteindre les objectifs de la politique de lutte contre les violences mise en place par l'entreprise. Par conséquent, il est très important de vérifier, à tous les niveaux, que le personnel comprend parfaitement la responsabilité de l'entreprise et les bienfaits de la politique traitant de cette question, ainsi que les éventuelles obligations légales. Pour cela, cette politique doit être accessible à tous les salarié.e.s (intranet, livre d'accueil, etc).

3 UN ENGAGEMENT FORT

Il est important de faire preuve d'un véritable engagement contre le sexisme et contre toutes les violences faites aux femmes pour repérer tout signe de maltraitance. Cet engagement est essentiel pour les femmes victimes de violence car il peut leur donner de l'assurance et les aider à se sentir moins isolées. De plus, une entreprise dénonçant toutes les formes d'abus et de violence offre aux victimes un espace sûr qui les protège des agressions (psychologiques, verbales, financières, et physiques). Cet espace sécurisé permet aux victimes de pouvoir commencer à se reconstruire et leur donne suffisamment confiance pour pouvoir parler de leur situation.

4 MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT EN INTERNE

Un point de contact doit être mis en place dans l'entreprise pour signaler les violences afin de garantir que les femmes puissent se faire entendre si elles subissent ce genre de violences. Il est possible de mettre à disposition une adresse e-mail et/ou une boîte aux lettres anonymes et d'avoir des membres du personnel désignés qui soient formés à réagir en cas de détection de cas de violence. Ces personnes, qui peuvent être des conseiller.e.s en prévention, des psychologues d'entreprise, des médecins du travail, des travailleur.se.s sociaux.ales, doivent être connues de tous les membres du personnel susceptibles d'être en contact avec des victimes. Cette information doit être clairement diffusée et être visible à tout moment (affiches dans les locaux de l'entreprise, informations sur l'Intranet, information donnée à chaque nouvelle recrue lors de son intégration, etc.) afin que les employé.e.s sachent quelles personnes contacter et où les trouver.

C'est une part importante des renseignements qui doivent figurer dans le protocole destiné au traitement de ce problème. Le fait de mettre en place une procédure avec des intervenant.e.s bien précis, qui sont là pour apporter leur soutien, aidera l'entreprise à savoir précisément qui est capable de traiter ces questions et qui doit y être formé. Les victimes et les témoins sont souvent perdus quand il s'agit de trouver des professionnel.le.s capables d'apporter leur soutien. Par conséquent, identifier correctement les parties prenantes capables d'apporter un vrai soutien à la victime, de l'aider à mieux concilier ses obligations professionnelles et un problème personnel majeur, est un enjeu fondamental de la détection et de la protection en entreprise des victimes de violences.

MEILLEURES PRATIQUES

PSA est le 2ème constructeur automobile européen. En 2009, un protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales a été signé avec le Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Xavier Darcos. Le dernier accord triennal sur l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, adopté en juin 2014, inclut un article sur la lutte contre les violences faites aux femmes et encourage les différents sites de PSA à mener des actions sur cette thématique. Les 3 priorités sont : 1) relayer les campagnes nationales ; 2) former les services sociaux, médicaux et RH ; 3) accueillir, écouter et orienter les victimes.

Chaque site de PSA peut impulser différentes actions au sein de sa structure pour atteindre ces objectifs. Par exemple, le site de Vesoul a fait appel au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) de Haute-Saône pour former 150 managers sur les violences faites aux femmes. D'autres actions de sensibilisation ont été menées : l'organisation d'une exposition, la distribution de dépliants et d'un questionnaire d'évaluation ("êtes-vous victime ?").

■

L'entreprise française de télécommunications française, Orange, a intégré un article sur les violences faites femmes dans son accord 2014 sur "l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes". Dans le chapitre consacré à "l'organisation du travail, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, santé et prévention", un article rappelle l'existence d'une procédure d'urgence, sous réserve d'un dépôt de plainte. Cette procédure, qui existe dans le cadre de "l'Action Logement", est destinée aux employées victimes de violence afin qu'elles puissent accéder plus facilement et plus rapidement à un logement.

■

Les Ministères Economiques et Financiers mentionnent les violences faites aux femmes dans leur plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes (2015-2017), à travers trois mesures spécifiques. Tout d'abord, la mesure n°20 définit une large communication sur le thème de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les obligations de l'employeur en matière de prévention. La 21e mesure a pour objectif "d'intégrer la question des violences au travail dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail". Les différents acteurs de prévention "peuvent être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences subies hors de la sphère professionnelle ». La possibilité de créer des partenariats avec des associations spécialisées est également mentionnée. La mesure n°22 incite à outiller les services RH et les encadrant.e.s sur ces thématiques pour leur permettre de prendre en charge rapidement une situation critique.

L'étude lancée dans le cadre du projet a révélé qu'en réalité, peu d'entreprises disposaient des ressources et connaissances nécessaires pour créer des politiques spécifiques ou des protocoles internes sur la prévention, la protection et la réinsertion des femmes victimes de violences. Toutefois, certaines entreprises ont mis en place des mesures qui fonctionnent. Ces initiatives ont été recueillies et sont présentées dans ce guide.

Identifier le problème et y réagir dans l'entreprise

Selon l'étude menée dans le cadre du projet, la plupart des employées ayant été victimes de violence n'ont pas l'opportunité de parler de leur situation à leur employeur et/ou à leurs collègues parce qu'elles estiment que cela peut avoir des conséquences négatives sur leur emploi et sur leur carrière. Même si leur choix de ne rien dire doit être respecté, il peut être utile que l'employeur et/ou les collègues soient capables d'identifier le problème, pour pouvoir orienter les victimes vers des services d'aide et leur prêter assistance de manière efficace.

En réalité, détecter au sein des entreprises, les victimes de violences commises dans la sphère privée est complexe. L'étude a montré que la plupart du temps, la détection n'est pas un processus bien défini et qu'en général, les employeur.se.s ont une approche au cas par cas. L'approche adoptée dépend beaucoup de la législation nationale, de la taille de l'entreprise, de la hiérarchie, de la culture de l'entreprise et des relations établies au sein des équipes et avec la Direction. Elle dépend également de la personnalité de l'employé.e responsable du personnel. Les entretiens menés dans le cadre du projet ont révélé que les femmes trouvaient plus facile de parler de ces problèmes avec des employées et des managers femmes.

Dans les cinq pays étudiés, différents acteurs ont été identifiés comme étant concrètement impliqués dans le processus de détection : les collègues, les responsables de production et les responsables hiérarchiques, les gérant.e.s de petites entreprises, les travailleur.euse.s sociaux, les conseiller.e.s d'orientation de carrière, les médecins du travail et les agents des services sociaux d'entreprise. Toutefois, la détection des femmes victimes de violence est encore limitée et le nombre de femmes victimes déclaré est inférieur à la réalité. Les points suivants mettent en avant quelques mesures concrètes que les employeur.se.s peuvent prendre pour faciliter la détection et le soutien.

1 FORMER ET INFORMER LES EMPLOYÉ.E.S ET LES MANAGERS

Idéalement, les programmes de formation concernant les effets et les conséquences des violences (y compris commises en dehors du travail) devraient être suivis par tou.te.s les employé.e.s, y compris par les responsables et par les directeur.rice.s. Des conseils peuvent être fournis aux managers afin de leur permettre de réagir face à un cas de violence. Chacun.e peut y être confronté ou en être témoin.

Pour les salarié.e.s, un séminaire de sensibilisation peut permettre de lever les tabous sur la question. Pour éviter de multiplier les séances de formation / sensibilisation qui peuvent déjà être assez nombreuses, la question des violences peut être abordée dans des séances de formation plus large sur le harcèlement sexuel, sur l'égalité femmes-hommes ou lors de réunions sur la qualité de vie au travail.

Dans les petites et moyennes entreprises, la formation du personnel peut jouer un rôle fondamental dans la préparation au traitement de ces questions et permettre d'aider efficacement les personnes subissant des violences. Il est recommandé d'organiser des séances de formation pour les membres du personnel désignés comme éventuels points de contact. Confier aux employé.e.s des RH (ou d'un autre département approprié) une mission de point de contact signifie qu'il faut leur demander de tenir le rôle de conseiller.e.s internes spécialisé.e.s. Les conseillers internes doivent être formés à la gestion de questions comme : « comment s'enfuir », « où trouver de l'aide en dehors de l'entreprise », « que faire une fois que la victime a fui », etc. Parallèlement à une meilleure compréhension du problème du cycle de la violence, ces séances de formation peuvent apporter des réponses aux conseillers internes et leur permettre d'aider la victime à trouver des solutions à la fois en dehors de l'entreprise (hébergement, soutien psychologique, aide financière en cas de traitement médical, etc.) et dans l'entreprise en négociant des solutions (maintenir la victime à son poste, favoriser son intégration quand elle revient travailler). Quand les ressources le permettent, il est conseillé de faire suivre des formations de sensibilisation à tou.te.s les employé.e.s, pour garantir l'efficacité de l'application d'une politique de prévention des violences dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises, où la personne à contacter en cas de violence est bien souvent le/la directeur.rice, il est recommandé que cette personne soit préparée à cette éventualité et qu'il ait suivi une formation sur les violences faites aux femmes ou au moins qu'il ait été informé à l'avance pour savoir à qui s'adresser pour obtenir une aide adéquate. De cette manière, en cas de crise, la réaction peut être immédiate et efficace, car même seulement 24 heures après, il peut être trop tard. De nombreux exemples pris dans les petites entreprises étudiées dans le cadre du projet (qui prévalent aussi statistiquement en Europe) ont montré que la réaction immédiate lors des premiers points de contact était, pour les victimes, une aide cruciale.

MEILLEURES PRATIQUES

Kering, l'un des leaders mondiaux dans le secteur de l'habillement et des accessoires Luxe et Sport & lifestyle, a lancé en 2009 la Fondation d'Entreprise Kering qui lutte contre les violences faites aux femmes.
Pour accroître son impact à l'international, la Fondation centre ses actions sur trois zones géographiques et cible une cause sur chacune d'elles :

- les violences sexuelles sur le continent américain ;
- les pratiques traditionnelles néfastes en Europe de l'Ouest (France, Italie et Royaume-Uni) ;
- les violences conjugales en Asie.

La Fondation soutient des projets portés par des ONGs et des entrepreneur.se.s sociaux.les et organise des campagnes de sensibilisation tout en impliquant les 37 000 collaborateur.rice.s du Groupe.

Afin de donner les clés de compréhension des violences conjugales, prévenir les stéréotypes et garantir un environnement de travail qui soutienne les femmes victimes de violences, la Fondation Kering a conçu avec l'association Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) un module de formation de 3 heures à destination des collaborateur.rice.s du Groupe.

Kering a formalisé cet engagement à former ses collaborateur.rice.s et à les informer de toute campagne nationale de sensibilisation en signant une "Charte de Prévention et de Lutte contre les violences conjugales" en France avec la FNSF en 2010, en Italie avec DiRe en 2013, et au Royaume-Uni avec Women's Aid en 2015.
À ce jour, plus de 500 collaborateur.rice.s de Kering ont pu suivre une session de formation.

—

Plus d'informations : http://www.keringfoundation.org/fr#KeringForWomen

En 2010, à l'initiative d'Amnesty International Belgique (AIB), une entreprise de la grande distribution a organisé une formation pour sensibiliser son personnel (et plus particulièrement le département RH) aux violences conjugales. À l'occasion de cette séance de formation, AIB a publié un article dans le journal de l'entreprise, a posé une affiche dans les espaces de repos et distribué des dépliants avec les numéros de téléphone d'associations et de foyers pour femmes[1]. AIB a organisé une campagne semblable en 2012 dans un grand cabinet de consultants : l'ONG a distribué des dépliants et a posé des affiches dans les locaux de l'entreprise. Dans le cadre de la campagne, elle a également invité les employé.e.s à participer à un marathon de sensibilisation à la lutte contre les violences domestiques. Les participant.e.s ont été invité.e.s à distribuer des guides pratiques gratuits à l'attention des victimes ou des victimes potentielles de violences conjugales. En retour, l'entreprise a fait don d'1 euro par guide distribué pour financer la campagne d'AIB "Stop à la violence domestique".

1 | http://www.garance.be/cms/?Les-violences-conjugales#nh1 (22/10/15).

2 INSTAURER LA CONFIANCE

Les employeur.se.s doivent s'attacher à développer un sentiment de confiance chez les employé.e.s victimes de violence. La Direction de l'entreprise, ainsi que le personnel des RH ou les employé.e.s chargé.e.s spécifiquement de ces questions doivent créer un environnement qui soutienne les femmes et dans lequel elles ne se sentent pas jugées. Ces personnels ne doivent pas hésiter à demander aux employées victimes de violence de raconter leur histoire. Le but de la détection est de soutenir l'employée-victime. Par conséquent, la Direction et le service du personnel ou les employé.e.s chargé.e.s de cette question doivent faire preuve d'empathie et être attentif.ive.s aux signes de maltraitance potentielle, respecter la vie privée de la victime et garantir la confidentialité des informations communiquées.

3 DES PROTOCOLES NORMALISÉS DANS LE CADRE DES POLITIQUES D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉ.E.S

La question des violences faites aux femmes peut être intégrée aux activités menées en faveur de la santé sur le lieu de travail. Dans le cadre des programmes de santé et de bien-être que de nombreuses entreprises font valoir auprès de leurs employé.e.s, un dépistage et des protocoles normalisés destinés à identifier les victimes de violence domestique et à réagir de manière appropriée à la situation doivent être mis en place. Les services et les membres du personnel des RH qui s'occupent du bien-être au travail pourraient aussi participer à la détection des victimes de violence en intégrant des questions sur la qualité de vie au travail, sur la violence en général, sur la confiance en soi, dans des enquêtes psychologiques, etc.

4 APPORTER UNE AIDE EN ORIENTANT LES VICTIMES VERS DES SOINS OU VERS UN SOUTIEN

Les cheff.e.s d'entreprise, les managers, les RH ou les employé.e.s peuvent orienter les victimes vers des structures de soutien et des agences spécialisées locales, s'il en existe, ces structures ou agences ayant une approche plus adaptée, avec du conseil, une assistance juridique et d'autres types de services dont les victimes ont besoin. Les entreprises apportent aussi leur soutien aux employées à travers des politiques d'intervention formalisées : aide psychologique en entreprise, souplesse pour changer d'équipe ou de lieu de travail, réduction provisoire des heures de travail, absence autorisée, et dans les cas les plus graves, possibilité d'être mutée sur un autre lieu de travail dans le pays.

MEILLEURES PRATIQUES

Au sein de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), organisme du régime général de sécurité sociale de France métropolitaine, la lutte contre les violences faites aux femmes se manifeste à travers un soutien direct aux collaborateur.rice.s victimes en mettant en place une stratégie globale en cas d'urgence et en désignant un.e interlocuteur.rice. La CRAMIF a mis en place une procédure d'urgence lorsque des victimes de violences cherchent un soutien. Cette procédure comprend une solution de relogement pour les salarié.e.s victimes de violences avec la mise en place d'un numéro d'urgence sur l'intranet. Elle comprend aussi des rendez-vous avec des interlocuteur.rice.s spécialisé.e.s (assistant.e social.e et responsable Pôle Habitat) pour parler des épisodes de violence, accompager les victimes dans leurs démarches et les orienter vers des associations.

Conscient de l'impact que les problèmes personnels peuvent avoir sur le travail des salarié.e.s, un hôpital public de Bruxelles a décidé, avec d'autres établissements de santé, de mettre en place un service commun basé sur des plans de prévention très complets destinés à aider les salarié.e.s à trouver des solutions aux problèmes personnels. L'adoption d'un plan de prévention et le recrutement de professionnel.le.s soutenant les employées dans leurs problèmes d'ordre privé ont permis d'éviter la stigmatisation des victimes de violence qui peut se produire avec des procédures spécialement dédiées aux cas de violences. Ce service commun comprend un psychologue d'entreprise qui s'occupe spécifiquement des problèmes privés des membres du personnel; de plus, les conseiller.e.s en prévention sont chargé.e.s de trouver des arrangements entre les managers (qui ne sont pas systématiquement informé.e.s du problème personnel auquel l'employée est confrontée), et la salariée. La mutualisation des services de prévention et de protection permet également aux partenaires du consortium de partager les meilleures pratiques.

—

Pour en savoir plus : https://www.ulb.ac.be/scppt/introduction.html

L'entreprise Michelin, fabricant de pneumatiques français, a signé en 2016 un accord portant sur "le développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes". L'un des articles de cet accord est dédié aux violences conjugales : l'entreprise s'engage à "mettre en place un dispositif permettant d'améliorer la prise en charge des hommes et des femmes victimes de violence conjugale". Pour ce faire, Michelin, organisera des séances d'information sur les dispositifs et accompagnements existants en France auprès des personnels des Services de Santé au Travail, des Assistant.e.s Sociales et des Responsables de Personnel.

Interagir, en entreprise, avec les employées victimes

La discrétion, l'assentiment et la confidentialité doivent être de mise, car les collègues et le personnel chargé de ces questions dans l'entreprise peuvent être l'unique source d'aide extérieure des victimes.

1 ÉCOUTER

Il est important d'écouter une femme victime de violence et d'être attentif.ive à ses besoins précis, sans porter de jugement (de nombreuses raisons très sérieuses peuvent empêcher une femme de quitter un partenaire violent).

MEILLEURES PRATIQUES

> **Dans l'un des cas de violence psychologique détectés dans une PME bulgare**, le Directeur et le Responsable de la production ont entamé une conversation personnelle et confidentielle avec une femme dont ils soupçonnaient qu'elle était victime de violence. Ces deux managers ont laissé le temps à l'employée de décider quand elle se sentirait capable de revenir travailler. Ils ont laissé à cette femme la liberté de décider si elle voulait conserver son poste de management ou si elle préférait prendre un autre poste avec moins de responsabilités et moins de stress. La Direction a également offert de la soutenir si elle décidait de quitter son mari, de l'aider à trouver un nouveau logement et de contribuer financièrement aux frais de garde de ses enfants. Ils ont assuré à cette femme qu'elle n'était pas seule avec son problème, lui ont dit qu'elle ne devait plus s'inquiéter et qu'elle revienne travailler quand elle se sentirait prête.
>
> ■

2 EXPLIQUER ET INFORMER

Les violences faites aux femmes étant souvent condamnées par le droit pénal national et dans certains pays, les victimes ont droit à une protection juridique et à des aides sociale spéciales. Le service du personnel ou les employé.e.s chargé.e.s spécifiquement de ces questions doivent être en mesure d'expliquer aux employées-victimes de violence quels sont leurs droits, et de les orienter vers des structures susceptibles de leur apporter une aide (à savoir des associations spécialisées, des services juridiques spécialisés, des sections syndicales spécialisées, etc.). Il est important que l'entreprise et que le personnel connaissent et sachent expliquer ce que l'entreprise peut offrir et ce qui existe à l'extérieur pour aider une victime. Si l'entreprise n'a pas de personnel spécialisé ou spécifiquement formé qui puisse apporter une aide à la victime ou l'orienter, elle doit au moins diffuser des informations sur les droits des victimes, sur les services d'assistance et sur les numéros d'appel d'urgence qui existent dans le pays. Des exemples similaires ont été relevés en Espagne dans des entretiens en entreprises. Certaines entreprises diffusent sur le lieu de travail des éléments de campagne et des affiches contre les violences faites aux femmes ; d'autres placent des auto-collants avec les numéros d'urgence et des informations destinées aux victimes dans les toilettes des femmes ou près des distributeurs automatiques de billets pour informer à la fois les employé.e.s et les client.e.s.

Soutenir les femmes victimes de violence

Les femmes qui subissent des violences ont besoin de différents types de soutiens et de différents services d'insertion à différents niveaux, en fonction de leur situation personnelle. Certaines victimes dépendent financièrement d'un partenaire violent, tandis que d'autres ont besoin de temps libre ou de souplesse dans les horaires pour pouvoir recevoir les soins médicaux et le soutien psychologique appropriés. Les points ci-dessous correspondent aux mesures que les entreprises peuvent prendre pour apporter leur soutien.

1 CONGÉ SPÉCIAL ET RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Certaines entreprises mettent en place des politiques d'aide au retour au travail après une absence de longue durée. Ces mesures prennent souvent en considération la réinsertion des salariées après un congé de maternité, un burnout ou une longue convalescence. Lorsqu'une victime de violence est forcée d'abandonner son poste pour un moment (car elle a quitté le domicile ou hospitalisée), il est essentiel que des mesures soient mises en place pour la soutenir quand elle reprendra le travail, et pour éviter qu'elle perde son emploi et devienne financièrement dépendante de son agresseur. Préparer le retour d'une personne qui a été victime de violences ne veut pas dire attendre qu'une politique officielle existe, ni divulguer le motif de l'absence de l'employée concernée. Le problème le plus difficile pour les petites entreprises interrogées est la manière de garantir la confidentialité et savoir quoi dire aux collègues quand il est évident que quelque chose ne va pas. Parler avec le personnel aide à faire passer des messages : chacun.e doit se comporter normalement avec leur collègue en souffrance, sans lui accorder de faveurs particulières, mais en évitant de la surcharger de tâches trop stressantes, particulièrement pendant les premiers mois qui suivent son retour au travail. Le soutien de la Direction et le fait de parler directement avec les membres du personnel de la manière dont ils/elles sont censé.e.s réagir facilite très souvent le processus de réinsertion.

2 VAINCRE L'ISOLEMENT

L'un des aspects principaux des violences faites aux femmes est l'isolement des victimes. Par conséquent, il est utile que des espaces sécurisés soient aménagés au travail, où des relations solides peuvent être établies avec les équipes de travail et où l'on peut parler des problèmes personnels de manière plus informelle. C'est même encore plus nécessaire pour les personnes qui ont tendance à travailler individuellement, ou pour les personnes qui font du télétravail. Encore une fois, ce dispositif peut être mis en place facilement en ayant des espaces calmes ou des salles de repos, organiser des réunions par petites équipes de travail quand l'entreprise n'en organise pas par ailleurs et en faisant des activités pour promouvoir le travail d'équipe.

3 SOUPLESSE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Il est important d'organiser le travail (les locaux, mais aussi les horaires de travail par exemple) de manière à ce que la victime puisse parler discrètement de sa situation, soit aux managers/à un.e collègue de confiance ou à un.e employé.e de l'entreprise chargé.e spécifiquement de l'aide aux victimes. Pour les cas de burnout, il est important que le/la responsable d'équipe, que l'équipe elle-même et que le département RH (le cas échéant) coopèrent lorsque la charge de travail doit être réorganisée pendant l'absence de la salariée et progressivement réorganisée à nouveau à son retour, afin de ne pas créer de tensions avec les autres membres de l'équipe. Il est aussi très important de garder le contact avec l'employée pour qu'elle sache qu'elle est toujours considérée comme faisant partie du personnel.

4 PROPOSER DE NOUVEAUX POSTES

Une aide peut également être apportée suite à une coopération réussie entre les employeur.se.s, les services sociaux/services d'assistance et les institutions nationales chargées de la prévention et de la protection des victimes de violence ou des associations spécialisées. Des entretiens menés en Grèce, en Espagne et en Bulgarie ont confirmé que la coopération entre secteur privé et secteur public pouvait développer des pratiques qui fonctionnent pour aider les femmes essayant d'échapper à la violence, pour assurer leur indépendance financière grâce à un emploi et à un soutien psychologique.

MEILLEURES PRATIQUES

AB Vasilopoulos (l'une des principales chaînes de supermarchés de Grèce) a mis en place un service social bien organisé pour ses salarié.e.s, qui peuvent se faire aider par un thérapeute qualifié et par un.e travailleur.euse social.e. Ce service social a déjà proposé un soutien spécialisé à des employées qui avaient subi des violences. De plus, AB Vasilopoulos a participé à une initiative de lutte contre la traite d'êtres humains, lancée par le Groupe Delhaize en coopération avec la Fondation Samilia (Belgique). Dans ce contexte, en plus d'organiser des ateliers d'information sur la traite des êtres humains, la chaîne de supermarchés grecque a apporté son soutien aux victimes en leur proposant un poste et en favorisant la rapidité de leur réinsertion et de leur socialisation. En Bulgarie, des supermarchés appartenant au Groupe Delhaize ont également proposé des postes à des femmes victimes de violence. Les associations oeuvrant à la protection des victimes garantissent normalement d'intervenir en tant qu'intermédiaires dans le processus et d'apporter un soutien psychologique aux femmes-victimes postulant pour un emploi.

Le "Réseau d'entreprises pour une société sans violence"[2] compte quatre-vingt entreprises espagnoles et internationales (comme BBVA, Danone, PSA, Mango) ainsi que six entreprises publiques, et fonctionne en collaboration avec le Ministère espagnol de la santé, des services sociaux et de l'égalité depuis 2012. Il atteint avec succès ses deux objectifs : sensibiliser au problème de la violence dans le cadre de la campagne gouvernementale "Hay Salida", et participer à la réinsertion socio-professionnelle de femmes ayant subi des violences domestiques. Les entreprises appartenant à ce réseau ont embauché 1 426 femmes qui ont vécu une situation de violence domestique.

2 | http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/inicitativaEmpresas/home.htm

Assurer la sécurité de l'employée victime sur le lieu de travail

Les auteurs de maltraitance peuvent menacer la sécurité de leurs victimes sur le lieu de travail, en les terrorrisant psychologiquement au téléphone, par e-mail ou en présence, voire en les menaçant physiquement. Cela peut faire courir des risques à la victime et à ses collègues. Les mesures destinées à garantir, sur le lieu de travail, la sécurité des victimes de violence doivent prendre en considération :

1 DES CONDITIONS DE TRAVAIL SÉCURISÉES

Les employeur.euse.s peuvent réduire les risques en définissant, avec l'employée subissant des violences, des conditions de travail plus sûres adaptées à sa situation (par exemple, ne pas être au contact direct des client.e.s ou en contact avec le public). Le droit espagnol permet aux femmes dans cette situation de travailler sur un autre site, lorsque l'entreprise peut le proposer.

2 CONFIDENTIALITÉ

Parmi les mesures simples qu'il est possible d'adopter, on peut mettre en place une procédure pour que les coordonnées personnelles de l'employée ne soient pas communiquées au téléphone, par e-mail, ou à une personne étrangère qui viendrait dans le bureau, ou pour que la ligne téléphonique de l'employée concernée soit redirigée, afin d'éviter les situations de harcèlement.

3 SÉCURITÉ

Les numéros d'appel d'urgence peuvent être affichés dans les bureaux et le personnel de sécurité informé qu'un conjoint violent peut faire irruption dans l'entreprise. Les codes et les numéros d'accès au lieu de travail doivent être modifiés régulièrement. Il faut discuter de toutes ces mesures avec la victime et sa vie privée doit être protégée. Seul le personnel stratégique (les responsables hiérarchiques, le personnel de sécurité, etc.) doit être informé en cas de menaces et doit connaître préalablement la victime.

Sensibiliser, dans l'entreprise, aux violences faites aux femmes

Sensibiliser à ce problème sur le lieu de travail est probablement l'étape la plus importante pour éduquer les gens et en trouver qui souhaitent soutenir cette cause en interne. En Grande Bretagne, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme[3] recommande aux entreprises plusieurs mesures pratiques qui peuvent assurer la réussite de cette démarche :

— Demandez au Directeur Général de votre entreprise de parler du problème et de prendre les choses en main ;
— Trouvez un message fort qui fasse comprendre que les agresseurs seront tenus pour responsables de leur comportement et que les victimes de violences domestiques seront soutenues ;
— Faites la promotion, sur votre Intranet, d'informations concernant la violence domestique (ce dont il s'agit, à qui en parler, comment aider les collègues). Faites le lien avec votre politique d'entreprise relative aux violences domestiques ;
— Écrivez des articles sur la campagne "La violence domestique, ça vous concerne" pour votre Intranet et vos bulletins d'information, indiquez les liens vers votre politique d'entreprise sur la violence domestique.

MEILLEURES PRATIQUES

La Fondation RAJA-Danièle Marcovici s'engage dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Une semaine a été dédiée aux Droits des Femmes à l'occasion du 8 mars 2014, composée d'un quiz quotidien comprenant des questions sur les violences faites aux femmes et une collecte de fonds. La même année, pour le 25 novembre, la Fondation a organisé un concours-photo en lien avec la campagne de l'ONU "Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes", qui a rassemblé 200 personnes sur 600.

Plus d'informations : http://www.fondation-raja-marcovici.com/

3 | Rompez le silence concernant la violence. La violence domestique, ça vous concerne. Un dossier destiné aux entreprises pour lancer une campagne est disponible en ligne sur : http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/publication_pdf/DA%2Employers%20Pack.pdf

S'engager avec des parties prenantes sur la question des violences faites aux femmes

La violence est un problème de société. Il peut être intéressant, autant que nécessaire, pour l'entreprise de s'engager avec des parties prenantes pour agir de manière adaptée. Même si les entreprises doivent prendre des mesures, elles ne peuvent répondre seules aux violences faites aux femmes. Les entreprises peuvent devenir des partenaires importants d'associations spécialisées et d'organismes publics qui œuvrent dans la lutte contre les violences ; néanmoins, les conseils faciles à mettre en oeuvre et financièrement réalistes qui ont été donnés ci-dessus doivent s'accompagner de partenariats avec des organisations de la société civile et des autorités nationales en mesure de prendre les choses en main. En réalité, les entreprises prendront rarement en charge le soutien psychologique de la victime ou son hébergement. De nombreuses organisations de la société civile emploient des professionnel.le.s spécialisé.e.s dans l'aide aux victimes et aux agresseurs. Dans ce contexte, les actions des entreprises peuvent notamment être les suivantes :

1 COLLABORATION AVEC DES PARTIES PRENANTES SPÉCIALISÉES

Les autorités nationales, la police, les syndicats et les associations spécialisées peuvent être très utiles pour le savoir-faire, les connaissances et les ressources qu'ils peuvent apporter. Des associations, des municipalités, des fondations peuvent passer des accords avec des entreprises pour développer des programmes de réinsertion des victimes de violence.

Les associations qui assurent des services d'aide aux victimes et les syndicats peuvent avoir les connaissances adéquates pour former les employé.e.s à détecter le problème, à le prévenir et pour donner de l'assurance aux victimes (de nombreuses femmes subissant des violences se mettent à en parler après avoir participé à un stage ou à un événement au cours duquel elles se sont senties en confiance et en sécurité pour s'exprimer), ou pour soutenir une collègue victime de violence. C'est capital pour concevoir une politique d'entreprise efficace sur les violences.

Et plus particulièrement en ce qui concerne l'aide aux victimes, chaque situation est différente et implique de prendre des décisions complexes, ce qui peut impliquer d'avoir besoin des connaissances d'un.e spécialiste à différents niveaux (psychologique ou juridique). Le fait d'avoir pris contact avec des spécialistes externes comme des associations, des institutions nationales et des syndicats constitue une sécurité pour les entreprises et pour leur personnel.

MEILLEURES PRATIQUES

L' "Ana Bella School for Empowerment"[4] a été créée par la Fondation Ana Bella, une ONG constituée par des femmes qui ont été victimes de violence et qui apportent leur aide à 1200 femmes chaque année. Depuis 2011, elle collabore avec de grandes entreprises comme Danone, Mango, Ligeresa, qui soutiennent l'École en offrant des opportunités de travail aux femmes victimes de violence. Cette école propose de l'accompagnement, des ateliers sociaux, des formations professionnelles et des opportunités d'emplois. Elle a pour vocation de soutenir l'émancipation des femmes pour qu'elles puissent devenir commerciales et/ou accéder à des postes de cadres moyens, en ciblant donc une réinsertion solide dans la société.

2 COORDINATION ENTRE LES INSTITUTIONS

La collaboration entre les différentes parties prenantes peut permettre de répondre aux besoins d'une victime sur le lieu de travail. La coordination entre les entreprises, les ONG et les instances gouvernementales est nécessaire pour traiter les violences faites aux femmes et pour améliorer l'aide aux victimes.

4 | http://www.fundacionanabella.org/,http://www.eveleblog.com/oser/fighting-violence-against-women-the-danone-ecosystem-fund-commited-with-ana-bella-foundation/

MEILLEURES PRATIQUES

En avril 2013, le Groupe Fourlis, en collaboration avec la ville de Thessalonique, a pris l'initiative d'équiper et de réhabiliter entièrement un foyer d'accueil pour les femmes et les enfants victimes de violence à Thessalonique. IKEA et Fourlis Trade ont offert les produits, des responsables de la présentation visuelle d'IKEA ont réalisé la conception du site en transformant le nouveau foyer d'accueil en un lieu chaleureux et confortable pour que les femmes et les enfants ayant été victimes de violence puissent s'y reconstruire et y recevoir des soins. Le principal objectif sous-tendant la création et l'exploitation du foyer d'accueil était donner à des femmes-victimes confrontées à des difficultés personnelles, sociales ou professionnelles les moyens de s'émanciper en leur apportant un hébergement approprié, de la nourriture, des conseils, une aide psychologique et des informations. Le but est d'éradiquer les problèmes et de parvenir à gérer les difficultés personnelles et familiales, tout en permettant à la victime de ne plus être prise en otage, de sortir de sa détresse, et de se réinsérer dans un environnement socio-professionnel sain.

—

Pour en savoir plus : http://www.fourlis.gr/default.aspx?page=home

■

3 INCLURE LES RÉPRÉSENTANT.E.S DU PERSONNEL DANS LES SÉANCES DE FORMATION ET LES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION.

La formation et la sensibilisation doivent également s'adresser aux membres des syndicats pour garantir qu'ils sont bien informés des préoccupations des femmes, y compris des problèmes de violence domestique, de l'inégalité des sexes qui reste sous-jacente, et des normes sociales qui perpétuent l'acceptabilité de la violence. Les délégués syndicaux chargés de la santé et de la sécurité au travail dans le cadre du dialogue social devraient développer au sein de leur syndicat une réflexion sur le rôle qu'ils pourraient jouer dans la prévention des violences et dans la protection des victimes.

MEILLEURES PRATIQUES

En Bulgarie, la campagne Speak out (Parlez-en) (qui fait partie de la campagne mondiale de l'entreprise Avon) est organisée par Avon Bulgarie en partenariat avec l'Alliance for Protection against Gender Based Violence (l'Alliance pour la Protection contre les Violences faites aux Femmes). Depuis 2011, elle a lieu régulièrement chaque année. Cette campagne, centrée sur le fait de briser les tabous de la violence domestique, a été soutenue par de nombreuses célébrités de la télévision, par des sportif.ive.s, des familles, des journalistes et des artistes populaires en Bulgarie qui s'expriment contre la violence domestique. Depuis 2013, les organisateur.rice.s de cette campagne font don de ressources financières obtenues par la vente de bijoux de marque pour soutenir les foyers et les services d'aide aux victimes. Le message de la campagne a été largement diffusé par une trentaine de partenaires médias et dans plus de 200 articles, dans 5 interviews télévisées, dans plus d'une vingtaine d'interviews en ligne, dans d'autres canaux médiatiques et magazines féminins spécialisés, et par un affichage dans les stations de métro et aux arrêts de bus. La campagne 2014 a également créé un partenariat avec la Pro Credit Bank, qui a acheté 200 séries de produits de cette campagne et les a offerts en cadeau à ses clientes pour la Journée Internationale des Droits des Femmes. Depuis que “Speak Out” a été lancée en 2011, AVON Bulgarie a fait don au total de 75 000 BGN pour soutenir cette cause. Les fonds levés ont permis d'assurer plus de 1000 consultations psychologiques et juridiques gratuites pour les victimes de violence domestique.

IMPLIQUER LES ENTREPRISES POUR STOPPER LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES. RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Les violences faites aux femmes ont fait l'objet de nombreuses politiques et de lois en Europe. En dépit du fait que la violence a un impact économique important et peut aussi affecter le capital humain et la productivité des entreprises qui emploient des femmes victimes de violences, l'implication des entreprises est encore assez limitée. Les recommandations suivantes sont extraites de l'étude menée dans le cadre du projet CARVE et sont destinées aux décideur.euse.s politiques de l'Union européenne, au niveau national et local.

Évaluer et mesurer le coût des violences faites aux femmes

L'un des principaux obstacles à l'implication des entreprises est le manque de données concernant le coût économique des violences pour les entreprises. Les stéréotypes sur le profil des victimes (souvent décrites, de manière incorrecte, comme des femmes défavorisées) empêchent les employeur. euses de voir les incidences sur leur propre entreprise. Par conséquent, la mise à disposition de données fiables sur le nombre de victimes ayant perdu/quitté leur emploi à cause de violences à caractère sexiste et sur les pertes financières dues à ce type de violences serait un changement extrêmement bénéfique et enverrait un signal fort aux entreprises. En outre, il est nécessaire de mettre en place des indicateurs adaptés de l'efficacité des diverses interventions concernant l'aide aux victimes et les campagnes sur les violences faites aux femmes (à savoir combien de femmes ont bénéficié de politiques d'entreprise pour les victimes, de quelles politiques précisément, et dans quelles conditions). Ces informations sont nécessaires à l'évaluation de l'efficacité et de l'impact des mesures réglementaires, et pourraient être utilisées pour développer des programmes appropriés.

Créer des campagnes adaptées aux entreprises

Des campagnes destinées aux entreprises pourraient mettre en avant les aspects économiques des violences faites aux femmes et leurs conséquences sur le fonctionnement d'une entreprise. Alors que les tabous empêchent les victimes ou les agresseurs de parler de ces questions, les représentant.e.s de l'entreprise et les délégué.e.s syndicaux. les peuvent aussi les trouver embarrassantes et considérer qu'ils/elles n'ont pas à intervenir dans des problèmes d'ordre privé. Les campagnes qui s'adressent aux entreprises pourraient avoir pour objectif de clarifier leur rôle et d'expliquer comment elles pourraient intervenir, sans le faire de façon paternaliste ou intrusive. Les entreprises doivent aussi être incitées à diffuser et/ou à afficher systématiquement des informations sur les violences faites aux femmes, à mettre en place des dispositifs et des structures de soutien (par exemple des hotlines, des foyers d'accueil, des programmes de conseil, etc.) et à faire connaître les associations spécialisées, dans leur communication avec leur personnel, sur l'Intranet de l'entreprise et en posant des affiches à des endroits stratégiques dans les locaux de l'entreprise.

Créer une plateforme des meilleures pratiques et de labels spécifiques

La mise en place d'une plateforme de valorisation des bonnes pratiques pourrait inciter les entreprises à davantage s'impliquer. Cet outil pourrait réalisée sous le même modèle que la plateforme de mesures d'égalité des chances. Créer des outils promotionnels pour les entreprises pourrait vraiment les inciter à s'impliquer, en créant en même temps toute une série de politiques précieuses pour les entreprises qui cherchent des réponses concrètes. La reconnaissance des entreprises (les prix, les labels qui leur sont décernés) pour leur contribution à la lutte contre les violences pourrait aussi montrer à d'autres organisations qu'une telle politique d'entreprise est possible, qu'elle est gratifiante et peut avoir des effets positifs en termes d'image de marque.

Affirmer le rôle des PME

Le terme "entreprise" couvre une très grande diversité d'entités. Il est évident que la taille de l'entreprise et que son modèle économique déterminent les moyens dont dispose une entreprise pour mettre en œuvre de nouvelles politiques. Quand elles développeront des politiques publiques, des campagnes ou des outils, les instances publiques devront garantir que ces mesures peuvent être appliquées dans tous les types d'entreprises. Tandis que les outils de sensibilisation (affiches, dépliants, annuaires téléphoniques) peuvent être facilement diffusés dans une entreprise, il peut être plus compliqué d'avoir des employé.e.s formé.e.s spécifiquement à l'aide aux victimes en interne qui puissent les rediriger vers la bonne organisation. Les petites et moyennes entreprises (PME) constituent la grande majorité des employeur.se.s de l'UE, il est donc important de tenir compte du fait qu'elles n'ont pas les mêmes services, ni les mêmes professionnel.le.s. Ainsi, les entreprises pourraient regrouper certaines mesures dans un dispositif commun : par exemple, en organisant conjointement un séminaire de sensibilisation ou en partageant le coût du recrutement d'un.e délégué.e inter-entreprises.

Fournir un cadre institutionnel approprié

La législation sur les violences faites aux femmes doit être complétée pour comporter une partie qui reconnaisse spécifiquement le rôle des entreprises. Le cadre juridique pourrait inclure une obligation de confidentialité pour les victimes de violence sur le lieu de travail, des incitations pour l'insertion professionnelle des femmes victimes de violence, le droit à un congé spécial, etc.
L'innovation et la collaboration entre le secteur public et le secteur privé doivent être favorisées de manière à traiter efficacement et intégralement ce problème. Les plans d'action nationaux doivent encourager la participation des entreprises et garantir leur capacité à intervenir en tant qu'intermédiaires. En intégrant les actions des entreprises dans les plans d'action nationaux, leurs besoins pourraient mieux identifiés, leurs engagements valorisés et une évaluation des pratiques systématisée.

CARVE

COMPANIES
AGAINST
GENDER
VIOLENCE

Cette publication a été réalisée avec le soutien financier du programme DAPHNE de l'Union Eruopéenne.
Les contenus de cette publication incombent exclusivement au projet "CARVE – Companies Against gendeR ViolencE" et ne reflète en aucun cas les points de vue de la Commission Européenne.

WWW.CARVE-DAPHNE.EU