

Les victimes comme les auteurs sont avant tout... des travailleurs

Des entreprises s'unissent contre les **violences conjugales**

■ Solange Berger

Près d'une femme sur trois est un jour confrontée à la violence de la part de son conjoint. Avec un impact inévitable sur son travail. Dix-sept entreprises et organisations belges s'engagent dans la lutte contre ces violences via le réseau Cease. Mais comment, pour l'employeur, ne pas ce faisant empiéter sur la vie privée de ses collaborateurs ?

Un chiffre : 288 millions d'euros. Tel serait le coût annuel pour les entreprises en Belgique de l'impact de la violence conjugale, quelle soit physique, verbale, morale ou socio-économique. Ce chiffre représente la perte de productivité due à des interruptions de travail, de l'absentéisme,.... Une enquête menée en 2017 par l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes (Iefh) montre en effet que 72% des sondés (des femmes mais aussi des hommes) confrontés à la violence disent que celle-ci a eu un impact sur leur travail. Les victimes se disent plus fatiguées, distraites, absentes,...

Face à ce coût mais aussi parce qu'elles estiment qu'elles ont une responsabilité sociale, 17 entreprises belges (27 en Europe) ont décidé d'adhérer à un réseau initié par Pour La Solidarité (PLS) et de signer une charte où elles s'engagent à lutter, au sein de leur structure, contre ces violences conjugales. Le réseau Cease fait suite au projet Carve lancé il y a trois ans. « Il était question d'identifier les bonnes pratiques dans trois pays : la Belgique, la France et la Grèce, explique Anne Métral, responsable du projet pour PLS. Avec Cease, il s'agit d'un engagement concret. Les personnes victimes ont des besoins spécifiques : un environnement

de travail à l'écoute — qui peut aussi constituer un endroit où elles peuvent oublier leurs soucis —, une accessibilité à l'information, une stabilité financière, une protection contre le licenciement — notamment pour quitter leur foyer, ce qui se révèle difficile quand on perd son travail —, des horaires flexibles, une sécurisation du lieu de travail, un aménagement du temps de travail, notamment pour ne pas ajouter du stress professionnel au stress privé,...

Des actions concrètes

Plusieurs actions et outils seront mis en place par le réseau. Tout d'abord une carte interactive recensant les différentes organisations œuvrant contre les violences conjugales. Un kit de sensibilisation (brochures, affiches,...) sera distribué aux membres du réseau. Enfin, sont prévues des formations en ligne ou présentiels qui seront organisées, dès l'automne 2019, à destination des responsables RH, des managers, des conseillers en prévention, des personnes de confiance, des représentants syndicaux,.... L'objectif : apprendre à reconnaître les signes de violence et voir comment soutenir les victimes.

Le projet Cease s'inscrit dans un contexte plus global de lutte contre les violences. Une nouvelle convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur cette thématique devrait être adoptée et ratifiée en 2019. Celle-ci prévoit plusieurs recommandations, comme la possibilité d'octroyer des congés payés, des horaires flexibles, le transfert vers un autre lieu de travail, la protection contre licenciement,...

« L'essentiel, dans un premier temps, est d'informer les victimes pour qu'elles osent en parler. Et de sensibiliser les équipes », pointe Marijke Weewauters, conseillère à l'Iefh. Car on estime que seules 13% des victimes osent raconter ce qu'elles vivent. Par ailleurs près de 13% des victimes ont été confrontées à des actes



> **Charlène Boudet**, SPIE Belgium
« Nous ne connaissons pas de cas de violences conjugales mais ce n'est pas pour cela qu'il n'y en a pas. Il faut pouvoir donner la parole à ces personnes qui n'ont pas l'occasion ou n'osent pas en parler. » © D.R.



> **Laetitia Dechamps**, SMart
« Les victimes ont peur du jugement, d'être stigmatisées. Elles craignent qu'on pense qu'elles sont stupides de rester avec un tel conjoint et que chaque absence soit considérée comme une absence due à la violence. » © D.R.

discriminatoires, négatifs ou défavorables de la part de leur employeur après avoir parlé de leur problème de violence entre partenaires.

« Il faut informer les victimes — une simple affiche dans les toilettes avec un numéro vert est déjà bien —, mais aussi les auteurs, qui ont également besoin de soutien et sont aussi des travailleurs. Il faut voir les victimes et les auteurs comme des employés, et non comme des victimes et des auteurs », poursuit Marijke Weewauters, selon qui « On ne doit pas créer quelque chose de neuf en Belgique. On a déjà tous les outils qu'il faut dans la législation, comme la possibilité de donner des congés supplémentaires, de proposer des horaires flexibles (pour aller chez le médecin, chercher un autre logement, trouver une solution de garde pour les enfants,...) ».

Vie privée

Mais jusqu'où l'employeur peut-il aller dans la démarche ? « Nous avons eu un cas d'une de nos 220 salariés victime de coups de la part de son conjoint, raconte Laetitia Dechamps, DRH de la coopérative SMart. Nous nous sommes sentis désem-

« Dans un premier temps, il importe d'informer pour que les victimes osent parler »

TALENTSOFT

Talentsoft a été nommée
“Best HR Technology Solutions Company”
 lors des HR Excellence Awards 2018 !

Découvrez notre solution :
WWW.TALENTSOFT.FR

« Les formations sont essentielles pour reconnaître les signes et agir vite »

parés quand nous l'avons appris. D'autant plus qu'elle était en couple avec l'un de nos utilisateurs. Nous n'avons rien vu. Ses collègues non plus. Ce sont ces derniers qui nous ont prévenus un jour de son absence précisant qu'elle n'avait pas une simple grippe, mais qu'elle était incapable de venir travailler car elle avait été battue. Nous l'avons orientée vers une association en disant que nous étions prêts à l'accompagner à son propre rythme. Nous ne voulions pas être trop intrusifs. » Elle a été absente quatre ou cinq jours, puis elle est revenue, comme si de rien n'était.

« Nous ne sommes pas légitimes pour passer un coup de fil et prendre de ses nouvelles, poursuit-elle. C'est le rôle des associations. Le problème, c'est que, dans la relation employeur-employé, le rapport de force n'est pas équitable. De plus, les victimes ont peur du jugement, d'être stigmatisées. Elles craignent qu'on pense qu'elles sont stupides de rester avec un tel conjoint et que chaque absence soit considérée comme une absence due à la violence. »

Selon elle, les entreprises ont un rôle d'information. « Les formations sont également essentielles pour reconnaître les signes et agir vite. Mais je ne suis pas sûre que les managers soient les personnes les plus indiquées pour intervenir. Dans un service RH, nous sommes à l'écart du contexte économique et productif du collaborateur. C'est le cas de la personne de confiance aussi. Mais cela n'empêche pas de sensibiliser les managers pour qu'ils aient le réflexe du renvoi vers d'autres personnes. Nous allons communiquer sur la signature de la charte. Il ne faut pas que ce soit un événement isolé, mais montrer que nous sommes une entreprise capable d'entendre et d'accompagner les personnes. Nous avons déjà un conseiller en prévention, une personne de confiance, mais pas d'action spécifique contre les violences conjugales pour l'instant. Porter le projet au sein du département RH, c'est aussi le porter auprès de tous nos travailleurs autonome. »

Oser en parler

« Nous avons déjà un réseau de personnes de confiance que nous souhaiterions former à cette dimension spécifique », explique pour sa part Charlene Boudet, HR Officer chez SPIE qui, en Belgique, emploie 1.850 personnes, dont moins de 10% de femmes. « Cela fait partie de notre démarche globale de créer une entreprise où il fait bon vivre. Nous allons voir comment inclure cette thématique concrètement dans notre politique, mais sans être intrusifs. En parler peut gêner nos collaborateurs. D'ailleurs, nous ne connaissons pas de cas de violences conjugales chez nous, mais ce n'est pas pour cela qu'il n'y en a pas. Il faut pouvoir donner la parole à ces personnes qui n'ont pas l'occasion ou n'osent



> Sandrine Phlypo, Ethias

« Le défi est de savoir jusqu'où je peux aller. Ce sont les victimes elles-mêmes qui fixent les limites. Certaines sont claires et ne veulent pas aller plus loin qu'un contact. Je respecte cela. » © D.R.

pas en parler. Avec notre population, nous avons potentiellement plus d'auteurs que de victimes, même si des hommes peuvent également subir des violences. »

Le cas d'un homme battu, Ethias en a d'ailleurs connu un. « C'est rare, mais cela peut arriver. Et dans tous les milieux sociaux, explique Sandrine Phlypo, collaboratrice sociale chez Ethias. J'ai connu quelques cas de femmes violentées, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a que ceux-là. Ce n'est que le sommet de l'iceberg. » Son rôle, en bonne collaboration avec le département RH, est d'être à l'écoute des travailleurs qui ont des soucis privés, comme une séparation, une incapacité de travail, un deuil et, bien sûr, la violence domestique. « Je les écoute et les oriente. Mon défi est de savoir jusqu'où je peux aller. Ce sont les victimes elles-mêmes qui fixent les limites. Certaines sont claires et ne veulent pas aller plus loin qu'un contact. Je respecte cela. On ne peut pas faire le bonheur des gens à leur place. » ■

Les dix-sept signataires sont : Smart, ENGIE, Pour La Solidarité, DIESIS, Mission locale de Bruxelles-Ville, SPF Affaires étrangères, Actiris, Ethias, SPIE Belgium, Centrale de Services à Domicile, Commune de Woluwe-Saint-Lambert, OFFA, ONEM, SPRB, Foresto, Bruxelles Fiscalité, Amnesty.

jeudi 17/01/2019

Nouvelles formes de travail et d'emploi dans le monde digital

Chaire Francqui à l'UCL
Place Montesquieu 1,
Louvain-la-Neuve

La Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO) de l'UCL a invité le professeur François Pichault de l'Université de Liège pour une série de cinq leçons sur la thématique du changement organisationnel en contexte digital. Le 17 janvier, il traitera des nouvelles formes de travail et d'emploi dans le monde digital.

Programme et inscription : <https://uclouvain.be/fr/facultes/espo/evenements/chaire-francqui-2018.html>

mardi 22/01/2019

Les RH hackent le digital

ADP Bruxelles-Brabant
SPIE Belgium, Rue des Deux Gares
150-152, Anderlecht

Pour sa réunion de janvier, l'Association des Professionnels en Ressources Humaines ADP Bruxelles-Brabant accueille François Geuze, directeur de recherche chez Fiabilis Group, expert en audit social et maître de Conférences dans le Master en RH à Lille. Il éclairera les transformations digitales d'une nouvelle lumière par le récit de l'expérience « Les RH hackent le digital ». L'exposé sera suivi de la réception de Nouvel An.

Info : www.adp-brubra.be ou contactez Eva Tomanek (adpvd@brubra@gmail.com)

mardi 05/02/2019

Digitalisation RH

ADP Hainaut
L'association des Professionnels RH situés en Hainaut (ADP Hainaut) organise sa réunion de février sur le thème de la digitalisation RH. L'oratrice du jour en sera Marie-Martine Carlier, Senior HR Consultant chez Pangloss International et formatrice.

Pour plus d'infos : <http://adphainaut.com> ou donatienne.poulaert@valeo.com.

mercredi 06/02/2019

Transformation de la GRH dans le secteur public

HR Public
SPF Finances, boulevard Albert II 33,
1030 Bruxelles

En 2018, HR Public a convié les DRH du secteur public à deux séminaires de réflexion sur leurs rôles et défis dans le service public de demain, animés par le professeur Laurent Taskin (UCL). Il en découle le White Paper De la gestion des ressources humaines au management humain : les enjeux des transformations de la gestion des personnes et du travail dans le secteur public. Celui-ci sera présenté par le professeur Taskin au cours d'une conférence-débat (12 à 14 heures).

Information et inscription :

www.hrpublic.be

mardi 12/02/2019

Déplacements domicile-travail de vos collaborateurs : comment les aider à résoudre le casse-tête ?

Séminaire HR Square
Auditoire Claeys & Engels, Boulevard du Souverain, 280, Auderghem

HR.SQUARE

Les embouteillages : c'est le mal du siècle ! Une étude récente montrait que plus d'un travailleur sur trois juge ses déplacements entre le domicile et le travail contraignants. Et la proportion passe à quasi un sur deux quand on travaille à Bruxelles. C'est peu dire que gaspiller son temps dans les bouchons génère du stress. Pire : ceux qui considèrent leurs trajets comme embêtants sont plus enclins à quitter leur employeur. Les RH ont donc intérêt à agir sur ce front. Le 12 février, HR Square vous propose un séminaire d'une journée axé sur la recherche de solutions et le partage d'expériences. Une visite multimodale sera organisée le 25 janvier après-midi avec une quinzaine de participants qui témoigneront de leur expérience lors du séminaire.

Inscription : www.hr-square.be/fr/agenda, ou nathalie.dierickx@hr-square.be

jeudi 21/02/2019

Les représentations collectives du travail en contexte digital

Chaire Francqui à l'UCL
Place Montesquieu 1,
Louvain-la-Neuve

Invité par l'UCL dans le cadre de la Chaire Francqui, le professeur François Pichault de l'Université de Liège donnera une nouvelle leçon, cette fois traitant des représentations collectives du travail en contexte digital.

Programme et inscription :

<https://uclouvain.be/fr/facultes/espo/evenements/chaire-francqui-2018.html>

mardi 12/03/2019

Formation au Management de proximité

EPM
L'EPM organise à partir du 12 mars son nouveau cycle de formation au management de proximité avec, au programme, neuf journées de formation réparties jusqu'au 3 octobre 2019. Elle se tiendra en différents lieux, certains modules se donnant en entreprise.

Programme et inscription : www.epm.be, elisabeth.decrayencour@epm.be

mardi 26/03/2019

Voyage prospectif dans la GRH du futur

Masterclass HR Square

HR.SQUARE

Faut-il avoir peur de la digitalisation et de l'intelligence artificielle ? Les théories catastrophistes ne manquent pas, il est vrai. Ou faut-il, comme certains nous y encouragent, y placer tous nos espoirs ? C'est que les promesses ne manquent pas, elles non plus. Spécialiste français de l'innovation digitale et impliqué au quotidien dans sa mise en œuvre chez ENGIE, Hervé Cuillandre défendra l'idée que l'humain, loin d'être exclu de la société qui se prépare, y jouera un rôle prépondérant à côté des machines.

Inscription : www.hr-square.be/fr/agenda, ou nathalie.dierickx@hr-square.be

Actualisez votre agenda des dernières informations disponibles via www.hr-square.be/fr/agenda