

L'IMPLICATION DES ENTREPRISES
DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES
Le cas de la Belgique

*Estelle HUCHET
Françoise KEMAJOU
Anne-Claire MARQUET*

*Préface par
Bianca DEBAETS*

ÉTUDES & DOSSIERS | NOV 15
RSE & Diversité



**L'IMPLICATION DES ENTREPRISES
DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES
Étude nationale pour la Belgique**

Estelle Huchet
Françoise Kemajou
Anne-Claire Marquet



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



**POUR LA
SOLIDARITÉ**
European think & do tank

Novembre 2015

Cette publication a été réalisée avec le soutien de la direction Égalité des chances & diversité du Service public régional de Bruxelles.



Elle s'inscrit dans le cadre du projet européen « CARVE », financé avec le soutien de la Commission européenne. Elle n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Elle est la propriété intellectuelle des partenaires du projet CARVE.



Table des matières

Préface	6
Résumé	7
Introduction	9
Aperçu de la situation nationale	10
Faits et chiffres	10
Définitions des violences faites aux femmes	10
Chiffres sur les violences faites aux femmes et impact sur les entreprises	11
Autorités compétentes et acteurs de la lutte contre les VFF	13
Législation et procédures applicables	15
Politiques publiques spécifiques	16
Parrainage et engagement philanthropique	18
Opportunités, barrières et outils pour l'engagement des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes	19
Impact de la législation et des mesures de prévention sur les politiques d'entreprise	19
Rôle des entreprises dans la lutte contre les VFF	20
Opportunités d'engagement	20
Freins à l'engagement	21
Détection des cas de VFF dans les entreprises	22
Actions concrètes pour soutenir les employées	24
Prévention	24
Protection	25
Réintégration	26
Acteurs impliqués dans la lutte contre les VFF et soutiens appropriés	26
En interne	27
En externe	28
Exemples de bonnes pratiques	29
Initiatives des entreprises	29
Prévention	29
Protection	29
Initiatives des syndicats	31
Initiatives des associations	31
Initiatives des organismes publics	32
Conclusions et recommandations	33
Entreprises	33
1. Donner un message clair contre les VFF	33
2. Organiser des espaces au travail pour révéler des situations de VFF	34
3. Formaliser une procédure avec les acteurs de soutien identifiés	34
4. Offrir des formations aux acteurs concernés	35
5. Préparer la réintégration des ex-victimes	35

Organismes publics et décideur-euse-s	36
1. Disposer de données fiables sur les coûts liés aux VFF	36
2. Mener des campagnes auprès des entreprises.....	36
3. Inclure les entreprises dans le prochain Plan d'Action National	36
4. Construire des partenariats avec des ONGs et des organismes publics.....	37
5. Promouvoir les entreprises qui mènent des actions	37
6. Tenir compte de toutes les formes d'entreprises	38
Abréviations	39
Annexe – Liste des sources	40

Préface

Dans notre société, encore aujourd'hui, nous sommes malheureusement trop confrontés à diverses formes de violences envers les femmes : du harcèlement de rue au harcèlement sexuel en passant par la violence physique ou verbale dans une relation conjugale...

La lutte contre la violence conjugale constitue l'une de mes plus hautes priorités en tant que Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances au sein du gouvernement bruxellois. Pour moi, il est totalement inacceptable qu'en 2015, nous devions encore déplorer le fait qu'une femme sur trois est victime de violences physiques au cours de son existence. Nous pensons souvent qu'il s'agit d'une problématique marginale, à l'écart des enjeux collectifs de vivre ensemble. Rien n'est moins vrai, pourtant. La violence conjugale se retrouve à tous les étages de la société, dans tous les milieux.

Voilà pourquoi nous avons lancé une campagne majeure dans le cadre de la journée internationale d'éradication de la violence envers les femmes, le 25 novembre, afin de donner toute sa place à cette question. Ensemble, avec les forces vives – organisations d'employeurs, entreprises, syndicats et associations citoyennes –, nous nous sommes réunis ces derniers mois afin de dégager une dynamique commune.

Il est par ailleurs fondamental de travailler avec les associations qui connaissent le terrain car elles sont les acteurs à même de construire des projets d'action et de sensibilisation concrets et efficaces. Avec tous ces acteurs, nous voulons tendre la main à toutes les femmes qui ont été victimes de violence. Nous appelons les victimes mais aussi les témoins à signaler les cas de violences domestiques. Par une vaste campagne, nous souhaitons sensibiliser le public et briser les tabous autour de ce sujet. En ce qui concerne notre méthode, je précise que nous nous inspirons en réalité de l'expertise des différentes parties prenantes afin d'élaborer de nouveaux modes de collaboration, de participation, menant vers l'éradication de la violence domestique dans notre société.

Je suis donc très reconnaissante de l'important travail de terrain et l'étude menée par le think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ. C'est précisément ce genre de recherches qui nous permettent d'acquérir une meilleure compréhension de ce problème ô combien épineux. Le travail réalisé dans le cadre du projet « CARVE – Companies Against Gender Violence » est essentiel pour lutter contre les violences envers les femmes. Ensemble, construisons une société libérée des violences faites aux femmes.

Bianca Debaets
Secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale
chargée de l'Égalité des Chances

Résumé

Le Plan d'Action National (PAN) belge 2010-2014 en matière de lutte contre les violences entre partenaires, élargi à d'autres formes de violences de genre a été nommé au « *Future Policy Award* » (Prix des politiques futures) attribué chaque année par le Conseil pour l'avenir du monde à des politiques visant à créer de meilleures conditions de vie pour les générations présentes et à venir¹. Même si le PAN belge n'a pas reçu de prix, sa nomination témoigne déjà de sa qualité².

Cependant, les chiffres faisant état du nombre de victimes de violences faites aux femmes (VFF) en Belgique dépassent toutes les moyennes européennes : 24% des femmes belges ont subi au moins une fois depuis l'âge de 15 ans la violence physique et/ou sexuelle de leur partenaire actuel et/ou précédent, contre 22% des femmes dans l'UE-28. Si l'on considère les taux des 12 derniers mois, 6% des femmes belges ont subi des VFF, contre une moyenne de 4% dans l'UE-28³.

Ces chiffres étonnants ont un impact sur la sphère de l'entreprise. Si aucune donnée n'est disponible sur le nombre de travailleurs victimes ou auteurs, de nombreux rapports ont déjà souligné l'effet perturbateur des VFF sur les entreprises, tant en termes de bien-être au travail qu'au niveau de la rentabilité. Sur base des résultats obtenus pour la France, une entreprise française à but non lucratif, Psytel, a estimé que la seule violence entre partenaires coûterait en Belgique 439 millions d'euros par an, dont 288 en pertes de production dues aux interruptions de travail, à l'absentéisme, etc. Cependant, tandis que plusieurs politiques et campagnes sont menées pour lutter contre la violence contre les femmes, aucune d'entre elles ne prend en considération le rôle potentiel que les entreprises pourraient jouer dans le cadre de leur responsabilité sociétale.

En 2015, nous avons mené une étude de terrain qualitative auprès d'un échantillon constitué d'environ 25 acteurs différents regroupant divers types d'entreprises, de syndicats, ONGs internationales et locales, chercheurs, organismes publics et réseaux d'entreprises. Sur cette base, nous avons découvert que la législation sur le bien-être au travail offrait plusieurs outils susceptibles de servir au soutien des femmes victimes de violences. Ces outils n'ont cependant jamais été considérés comme des outils potentiels pour lutter contre les VFF. Quelques rares entreprises ont participé à des campagnes mais aucune d'entre elles n'a jamais transmis un message fort et clair pouvant aider les victimes à révéler leur situation.

Plusieurs raisons peuvent expliquer l'absence totale d'implication des entreprises dans la lutte contre les VFF. D'abord, vu que les entreprises sont exclues des campagnes de sensibilisation, le manque d'information sur cette question sociale est flagrant. Ensuite, le manque de données chiffrées sur

1 http://www.worldfuturecouncil.org/fpa_20140.html (23/10/15).

2 HANSEN, V. February 2015. Les violences envers les femmes en Belgique: législations, acteurs, données chiffrées. Note d'analyse POUR LA SOLIDARITÉ. P. 6.

3 AGENCE DE L'UNION EUROPEENNE POUR LES DROITS FONDAMENTAUX. 2014. *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*. Luxembourg: Bureau des publications de l'Union Européenne. PP. 21-54.

L'impact économique qu'ont les VFF sur les entreprises contribue aussi au manque d'intérêt des entreprises pour ce sujet. Ce manque de conscience engendre une série de barrières supplémentaires. Les acteurs de l'entreprise qui pourraient en fait aider les victimes ou les auteurs ne sont formés ni pour détecter ces personnes, ni pour les accompagner dans leur recherche d'une solution. Enfin, la question de la vie privée soulevée lors des entretiens est également apparue comme l'un des principaux obstacles expliquant l'absence d'action des entreprises. Contrairement à l'alcoolisme, étant donné que les acteurs des entreprises ne sont pas conscients des risques fondamentaux liés aux VFF en termes de santé et de sécurité au travail, tant les employeurs que les syndicats s'accordent sur le fait que combattre les VFF ne devraient pas être considérées comme un problème d'ordre professionnel.

Sur base des résultats de cette étude et grâce aux échanges fructueux qui ont émané de l'atelier participatif national organisé le 27 octobre 2015 à Bruxelles⁴, nous avons dressé une liste des bonnes pratiques identifiées ainsi que des recommandations pour augmenter l'implication des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes en dehors du lieu de travail.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

⁴ Pour plus d'informations concernant l'atelier du 27 octobre, cliquez sur les liens suivants : <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/event/violence-envers-les-femmes-seminaire-national-du-projet-carve> (event page) <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/news/lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes-les-entreprises-et-associations-belges-discutent> (retour d'information sur l'événement) (02/11/15).

Introduction

« CARVE - Companies Against gender Violence » est l'un des premiers projets européens traitant du rôle des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes en dehors du lieu de travail. L'une des principales activités du projet CARVE consiste à réaliser des études nationales qualitatives visant à présenter le contexte juridique et social ainsi que la façon dont la violence exercée contre les femmes est traitée dans chaque pays partenaire. Les résultats de cette enquête de terrain tiennent compte des contextes nationaux culturels, historiques et politiques qui entrent en jeu dans chacun de ces pays.

Dans cette étude nationale, nous nous concentrons sur le contexte politique susceptible d'influencer la lutte contre les violences faites aux femmes. Dans la continuité de quelques rapports publiés par des institutions publiques belges et européennes, centres de recherche et organisations de la société civile, cette étude vise à améliorer les connaissances en ce qui concerne l'implication des entreprises dans la problématique des VFF en Belgique. Les partenaires du projet CARVE ont choisi comme méthode de récolte de données la conduite d'entretiens semi-structurés avec un large éventail d'acteurs impliqués dans la lutte contre les VFF. Nous avons ainsi interrogé un échantillon d'acteurs regroupant des entreprises (publiques, privées, sociales et classiques), syndicats, ONGs internationales et locales, chercheurs, organismes publics et réseaux d'entreprises.

Ce travail part du principe que les employeurs sont directement concernés par ce problème répandu, dans la mesure où la violence domestique présente un coût pour les entreprises au niveau de la productivité : retards, congés de maladie payés, absentéisme, appels téléphoniques harcelants, etc. Les entreprises et les lieux de travail ne sont pas considérés uniquement comme un lieu dans lequel on discute de questions de société dans le cadre d'une politique de responsabilité sociétale (RSE). Dans la pratique, ils peuvent aussi être un champ d'expérimentation incluant la lutte contre les discriminations. Le but de cette étude est donc de montrer où en sont les entreprises face au problème des VFF (Quelles possibilités ont-elles de s'engager ? À quels obstacles font-elles face ?) et de leur suggérer des réponses pour prendre des dispositions.

Afin de remplir cet objectif, la première partie contextuelle de cette étude analyse le cadre politique dans lequel les différentes parties prenantes interrogées évoluent. Nous passons ensuite au niveau de l'entreprise en présentant comment celles qui ont été interrogées réagissent face aux opportunités et aux obstacles à leur implication. Cette partie présente également des actions concrètes comme autant d'outils à transposer dans d'autres entreprises. Les meilleurs exemples découverts lors de nos travaux de recherche sont regroupés et détaillés dans une troisième partie dédiée aux bonnes pratiques pour impliquer les entreprises dans la lutte contre les VFF. Enfin, la dernière partie de l'étude reprend les conclusions et recommandations issues à la fois de notre travail de recherche et d'un atelier participatif national supplémentaire.

Aperçu de la situation nationale

Les violences faites aux femmes (VFF) constituent un problème social mondial soulevant de nombreuses questions dans les sociétés modernes. Ces pratiques ont en effet des impacts négatifs engendrant des coûts sociaux et économiques importants. Dans la mesure où ce sujet général touche toutes les couches de la société, une implication des entreprises dans la prévention des VFF ainsi que dans la protection et la réinsertion des victimes a toute sa pertinence.

Faits et chiffres

Définitions des violences faites aux femmes

Les violences faites aux femmes (VFF) se définissent comme une violence dirigée contre une personne sur base de son sexe. Elle constitue une atteinte au droit fondamental à la vie, la liberté, la sécurité, la dignité, l'égalité entre femmes et hommes, la non-discrimination, l'intégrité physique et mentale. Les violences faites aux femmes et la violence à l'égard des femmes sont des termes souvent utilisés indifféremment, étant donné que la violence basée sur le genre est le plus souvent exercée par des hommes sur des femmes et des filles.

La majorité des femmes victimes de violences souffrent le plus souvent à cause d'une personne de leur entourage, principalement leur partenaire ou ex-partenaire. Ce projet se concentre donc sur la violence conjugale, incluant toute forme de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique, entre les membres d'une même famille, quel que soit leur âge⁵. La problématique des violences faites aux femmes sur le lieu de travail n'est pas reprise dans ce projet, ni la question des discriminations à l'encontre des LGBT. Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), la Belgique donne les définitions suivantes des différents types de violences faites aux femmes :

- **La violence du partenaire intime** se définit comme toute forme de violence physique (ex. coups et blessures intentionnels), sexuelle (viol ou attentat à la pudeur), psychologique (harcèlement et insultes) ou économique (ex. abandon de la famille) entre époux ou personnes vivant sous le même toit ou ayant vécu ensemble et entre lesquelles des relations affectives et sexuelles stables existent ou ont existé⁶.
- **Le viol** se définit *comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne qui n'y consent pas. On considère que le consentement n'a pas été donné*

5 <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/legal-definitions?page=1> (23/10/15).

6 Loi du 24 novembre 1997.

*quand l'acte est imposé par violence, contrainte ou ruse, ou qu'il est rendu possible en raison d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale de la victime*⁷.

- **Le harcèlement** se définit par le fait de poursuivre, surveiller ou harceler une personne qui se sent de ce fait perturbée, inquiète ou tourmentée⁸.

Depuis la circulaire de 2006⁹, la violence conjugale se définit également en Belgique comme toute forme de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique entre les membres d'une même famille. La police et les magistrats sont supposés se référer à cette définition commune pour identifier et enregistrer des dossiers de ce type.

Chiffres sur les violences faites aux femmes et impact sur les entreprises¹⁰

Selon de nombreux rapports, parmi lesquels la dernière étude sur la violence réalisée en 2010 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), le type de violence le plus répandu est indéniablement la violence verbale et psychologique. Les femmes sont principalement victimes de la violence de leurs partenaires, tandis que les hommes victimes seraient davantage soumis à des actes ponctuels commis par des auteurs anonymes¹¹. En termes de chiffres, la toute nouvelle enquête de la France dédiée aux violences à l'égard des femmes (2014)¹² estime que 24% des femmes de Belgique ont subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part de leurs partenaires actuel et/ou ex-partenaire, depuis l'âge de 15 ans. La moyenne pour les 28 États-membres de l'UE est de 22%. Quand on mesure le pourcentage de violences physiques et sexuelles infligées par un partenaire ou ex-partenaire au cours des 12 derniers mois, 6% des femmes sont encore concernées en Belgique, contre une moyenne de 4% dans l'ensemble des États membres de l'UE.

Des données non agrégées permettent de mesurer la proportion de femmes victimes de VFF qui ont une occupation professionnelle. Par ailleurs, un travail préliminaire effectué en 2014 par l'IEFH, basé sur plusieurs études menées dans d'autres pays, donne un aperçu de l'impact économique des VFF sur les entreprises¹³. L'un des chiffres révélateurs de ce travail provient d'une étude danoise de 2009, qui estimait à 83% le nombre de travailleuses maltraitées qui ressentaient les effets laissés par la violence subie et avaient de ce fait des difficultés à conserver leur travail. 35% des femmes maltraitées interrogées éprouvaient

7 Code Pénal, Article 375.

8 Loi du 30 octobre 1998.

9 Circulaire fédérale n° COL3/2006, Bruxelles, 01/03/2006.

10 Les chiffres peuvent être légèrement différents selon la source. Nous avons choisi de recourir aux chiffres de l'agence des Droits fondamentaux de l'Union européenne : ce sont les dernières données sur le sujet et elles faciliteront la comparaison au niveau européen.

11 INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (IEFH). 2010. *Les expériences des femmes et des hommes en matière de violences psychologique, physique et sexuelle*. Bruxelles. P. 168.

12 AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPEENNE. 2014. Op. Cit.

13 IEFH. 2014. *Aandacht voor partnergeweld in ondernemingen*. Slide 5.

des difficultés à réaliser leurs objectifs professionnels à cause de ces mauvais traitements. De nombreuses raisons peuvent expliquer cette situation : perte de concentration, fatigue, dépression, irritabilité, troubles liés au stress post-traumatique, paranoïa, anxiété... tous ces facteurs mènent à une perte de productivité, une démotivation des collègues et des tiers, un taux plus élevé d'absentéisme augmentant le risque que les victimes cessent de travailler. Ces effets étaient encore plus directs pour 77% des femmes ayant subi des maltraitances prolongées de différents types de la part de l'auteur sur leur lieu de travail, comme par exemple la dépréciation de leur travail, la jalousie, le contrôle du salaire et des mauvais traitements sur le lieu de travail¹⁴.

Quant aux auteurs des maltraitances, une étude du Conseil Vermont sur la violence conjugale a établi que 80% des répondants rapportaient que leurs actes de maltraitance avaient un impact négatif sur leur efficacité professionnelle. 75% éprouvaient des difficultés de concentration, qui avaient, dans 19% des cas, provoqué ou presque un accident de travail par manque d'attention¹⁵.

Les dépenses liées aux VFF représentent chaque année environ 1% du PNB¹⁶; elles sont dues aux frais médicaux et judiciaires ainsi qu'à la perte de productivité. Sur base des résultats obtenus pour la France, une entreprise française à but non lucratif, Psytel, estimait qu'en 2006, en Belgique, la seule violence conjugale coûtait 439,45 millions euros par an, dont 288,10 millions euros de pertes de productivité suite à des interruptions de travail, de l'absentéisme, etc. Les autres dépenses étaient liées aux frais médicaux directs (53,58 millions euros), aux actions judiciaires et policières (81,47 millions euros) et aux dépenses de protection sociale telles que les refuges d'urgence et autres allocations (16,30 millions euros)¹⁷. Au moment de ces recherches en 2006, la violence conjugale coûtait 16 milliards euros par an aux 25 de l'UE¹⁸.

Ces montants considérables ont amené le Conseil fédéral de l'égalité des chances entre hommes et femmes à publier le 9 décembre 2011 un avis sur le coût de la violence conjugale. Celui-ci invitait le gouvernement fédéral à entamer des travaux de recherches socio-économiques pour compenser le manque d'études fondamentales et de chiffres de comparaison permettant d'évaluer le coût de la violence conjugale en Belgique. Le Conseil espérait que de tels travaux révéleraient l'impact économique de la violence conjugale et qu'ils permettraient d'impliquer davantage d'employeurs concernés par les pertes de productivité imputables à la violence conjugale.¹⁹

14 CONSEIL NATIONAL DANOIS DES SERVICES SOCIAUX. 2009. *Voldsramte Kvinders Arbejdsliv*. PP. 20-21.

15 CONSEIL VERMONT SUR LA VIOLENCE DOMESTIQUE. 2012. *Effets de la violence domestique sur le lieu de travail. Une enquête du Vermont sur les auteurs de sexe masculin inscrits dans des programmes d'intervention* male participants in batterer intervention programs (BIP). P. 5.

16 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. 2004. *Los Costes Sociales y Económicos de la Violencia Contra las Mujeres en Andalucía* and NEC-TOUX M., MUGNIER C., BAFFERT S., et al. 2010/07-08. « Évaluation économique des violences faites aux femmes », *Santé Publique*, vol. 22, n° 4. PP. 405-416.

17 PSYTEL. 2009. « Estimation du coût des violences conjugales en Europe » - IPV EU_Cost. Projet n° JLS/DAP/06-1/073/WY. Rapport administratif. P. 31: <http://www.psytel.eu/violences.php> (30/10/15).

18 *Ibid.* P. 7.

19 CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES. Avis n° 132 du 9 décembre 2011 sur le coût public de la violence entre partenaires. PP. 4-5: <http://www.conseildelegalite.be/fr/publications/avis> (30/10/15).

Autorités compétentes et acteurs de la lutte contre les VFF

Les VFF sont devenues un problème politique en 1987, à l'initiative de Miet Smet, députée du Parti social-chrétien flamand²⁰. Selon le rapport Smet publié à cette époque, 50% des femmes belges étaient victimes de violences. Miet Smet a alerté les politiques et l'opinion publique et cette action a mené à l'adoption de la directive européenne sur la prévention des violences conjugales²¹, en 1992.

Quelques années plus tard, des intervenants internationaux se sont aussi concentrés sur la question afin de trouver des solutions au niveau mondial pour lutter contre les VFF. En 1995, les Nations-Unies ont organisé la quatrième conférence mondiale sur les femmes – communément appelée Conférence de Pékin - afin de trouver des solutions stratégiques pour l'égalité des sexes, en se focalisant sur douze domaines majeurs de préoccupation, dont celui des violences faites aux femmes. Cette conférence a débouché sur une déclaration et une plateforme d'action adoptées par 189 pays du monde dont la Belgique²².

Créé en 2003, l'**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes** est, en Belgique, le principal acteur de la lutte contre les violences faites aux femmes. Il dépend de l'État fédéral et a pour mission de fournir des données sur la situation des femmes en Belgique. Il promeut l'égalité des sexes dans la sphère professionnelle et combat la violence ainsi que la discrimination. Parmi ses huit champs d'actions, l'IEFH coordonne le Plan d'action national contre les violences faites aux femmes.

La Belgique étant un **État fédéral**, plusieurs niveaux de gouvernance sont impliqués dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Il existe en Belgique trois niveaux de gouvernance majeurs : le niveau fédéral, le niveau fédéré et le niveau local (les communes).

- Le **niveau fédéral** est représenté par l'État belge. En tant que signataire de la Convention d'Istanbul contre la violence conjugale, le harcèlement et le viol, le gouvernement belge s'est engagé à assurer la protection des victimes de viol et de violences conjugales. Comme cette Convention a un impact sur les compétences tant fédérales que fédérées, les régions et les communautés ont dû la ratifier avant que l'État fédéral ne puisse le faire. La Commission Communautaire Commune a été la dernière entité fédérée à l'approuver en juillet 2015²³ ; elle a ainsi donné à l'État fédéral la possibilité de ratifier à son tour le texte pour la Belgique²⁴.

Le Sénat belge s'est également penché sur la question récemment. Vo-tée en 2014, une nouvelle résolution concernant la lutte contre les VFF encourage les administrations publiques et les autorités locales à mettre

20 HANSEN V. Février 2015. Op. cit. et CONSEIL DE L'EUROPE. 2009. *Législation dans les États-membres du Conseil de l'Europe en matière de violence à l'égard des femmes. Belgique, France, Luxembourg, Suisse*. Strasbourg.

21 Recommandation 92/131/CEE.

22 NATIONS UNIES. 4-15 septembre 1995. Rapport de la quatrième conférence pour les femmes.

23 <http://www.legalworld.be/legalworld/content.aspx?id=86842&LangType=2060> (08/10/15).

24 http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/default_FR.asp (06/06/15).

en œuvre les résolutions internationales, en particulier le plan d'action de Pékin et la Convention d'Istanbul²⁵. Notons que, depuis les années 70, plusieurs réformes constitutionnelles ont réduit le nombre de compétences relevant de la responsabilité de l'État fédéral au bénéfice des entités fédérées.

- Le **niveau fédéré** comprend deux sortes d'acteurs: les trois régions (la Flandre, la Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale) et les trois communautés (flamande, française et germanophone). Les compétences communautaires sont l'enseignement, les politiques sociales et culturelles, tandis que les régions sont en charge de l'économie, de l'emploi, du développement territorial et des questions de logement.

Dans chaque province (subdivision des régions) et communauté, les organes administratifs (nommés « coordonnateurs provinciaux ») ont pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre les VFF, tout comme la Cellule Égalité des chances et Diversité de la Région de Bruxelles-Capitale. Les actions qu'ils mènent figurent dans le plan national pluriannuel qu'ils contribuent à mettre sur pied.

Amnesty International souligne cependant les grandes disparités régionales existantes dans la répartition des services aux victimes. En effet, les objectifs fixés par le Conseil de l'Europe ne sont atteints que grâce au grand nombre de lits disponibles dans les refuges en Flandre, qui compensent les places encore trop peu nombreuses en Wallonie²⁶.

- Au **niveau local**, les communes ont pour mission depuis 2009 de coordonner les politiques locales de prévention des VFF. Elles jouent également un rôle important en apportant un soutien financier aux associations qui luttent contre les VFF ou en leur offrant des espaces dans lesquels les femmes peuvent être hébergées en toute sécurité.

À côté des organes de décision, des organisations consultatives se sont développées, tandis que les questions de l'égalité des sexes et des chances sont apparues dans le débat public²⁷. Ainsi, depuis 2013, la Région de Bruxelles-Capitale est soutenue par le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes²⁸. Ces organismes ont été créés pour conseiller les décideurs et répondre à leurs questions quand ils en ont besoin.

Cet écosystème de parties prenantes serait incomplet sans la mention du rôle important joué par les organisations de la société civile. Depuis les années 70, diverses ONGs et associations ont joué un rôle de premier plan dans la lutte contre les VFF. À cette époque, l'État n'apportait aucune assistance aux victimes

25 <http://www.senate.be/www/?MIval=/publications/viewPub.html&COLL=S&LEG=5&NR=2016&VOLGNR=5&LANG=fr> (06/06/15).

26 <http://www.amnesty.be/doc/agir-2099/nos-campagnes/droits-des-femmes-2137/les-violations-des-droits-des/violence-conjugale-2148/article/nouvel-article-20087> (08/10/15).

27 Pour une liste des organes consultatifs belges s'occupant des questions d'égalité des genres, voir Annexe 3: http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/belgium_annexes_beijing20.ashx?v=1&d=20140917T100718 (30/10/15).

28 <http://www.florainfo.be/rubriques/actualites-et-analyses/article/lancement-du-conseil-bruxellois> (08/10/15).

de violence. Ces organisations ont alors développé des services d'assistance qui existent encore aujourd'hui. Depuis 1977, elles gèrent des refuges pour femmes battues, proposent des permanences pour les victimes et organisent du soutien psychologique²⁹. Pour les auteurs de violences faites aux femmes, l'ASBL Praxis organise des groupes de responsabilisation ; elle propose aussi des séances d'information et de formation pour les professionnels.

Législation et procédures applicables

Il n'existe pas de de législation spécifique encourageant les entreprises à s'impliquer dans la prévention, la protection ou la réintégration des femmes victimes de violences. La lutte pour l'éradication des VFF repose principalement sur la Convention d'Istanbul mentionnée ci-dessus, que la Belgique a signée mais pas encore ratifiée. À l'échelle nationale, plusieurs législations condamnent le viol entre époux (loi du 4 juillet 1989), le harcèlement sexuel et moral (loi du 28 février 2014 modifiant celle du 4 août 1996), la violence conjugale (loi du 24 novembre 1997), les mutilations génitales (loi du 28 novembre 2000) et le mariage forcé (loi du 25 avril 2007)³⁰. Depuis 2012, une nouvelle loi permet aux personnes liées par le secret professionnel, comme les médecins, avocats ou policiers, d'informer les autorités judiciaires quand elles sont confrontées à des situations de violence conjugale (23 février 2012)³¹.

Ainsi, les différentes lois pour la protection des femmes en Belgique n'incluent pas directement les entreprises privées dans la lutte contre les VFF. Il est cependant intéressant de mentionner deux lois qui, depuis les années 90, visent à améliorer les conditions de travail et le bien-être des travailleurs :

- La **loi du 4 août 1996**³² inclut une section spécifique relative à la reconnaissance du harcèlement sexuel sur le lieu de travail : toute pratique de harcèlement sexuel est depuis lors interdite. Cette loi introduit également les conseillers en prévention dans les entreprises belges (article 42). Ceux-ci ont la responsabilité d'évaluer les risques sur le lieu de travail et de veiller à la mise en œuvre de la loi sur les conditions de travail. Ils ne sont cependant pas formés pour déceler ou gérer des cas de VFF.
- La **loi du 28 février 2014**³³ élargit encore la définition des risques psycho-sociaux à éviter par les employeurs, dans la mesure où elle prend en considération toute situation de souffrance qui pourrait avoir été causée par l'organisation du travail, son contenu, les conditions de travail ou les

29 DELEPINE, A. 2003. *1978-2003: 25 ans de projets pour les femmes*, CVFE and IEFH, Où trouver de l'aide? : http://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Adressen%20hulpverlening_fr.pdf (08/10/15).

30 CONSEIL DE L'EUROPE. 2009. *Op. cit.* PP. 7-23.

31 <http://www.legalworld.be/legalworld/levee-du-secret-professionnel-en-cas-de-violence-domestique.html?LangType=2060> (09/10/15).

32 Loi du 4 août 1996.

33 Loi du 28 février 2014.

relations interpersonnelles au travail. Même si cette dernière législation se réfère uniquement aux facteurs professionnels, il est communément admis que des liens existent souvent entre le travail et la vie privée des travailleurs.

Bien qu'un cadre législatif ait été fixé pour prévenir le harcèlement sexuel et promouvoir le bien-être au travail, aucun incitant n'a été mis en place en ce qui concerne la prévention des VFF. La violence basée sur le genre est toujours perçue comme une problématique relevant de la sphère privée.

Politiques publiques spécifiques

La plateforme d'action née de la Conférence de Pékin a influencé les plans de prévention belges dont le premier a été lancé en 2001. On compte maintenant quatre plans d'action nationaux (PAN) successifs. Chaque plan a duré entre 2 et 4 ans, selon les gouvernements. Ces plans visent à coordonner les campagnes de prévention et d'action contre la violence conjugale. Le dernier plan 2010-2014 a été nommé au « Future Policy Award » (Prix des politiques futures), attribué chaque année à une politique qui améliore la qualité de vie des générations présentes et à venir³⁴. Même si le PAN belge n'a pas été récompensé, cette nomination plaide déjà en faveur de sa qualité. Concrètement, le PAN 2010-2014 avait quatre objectifs principaux³⁵:

- Développer la connaissance et une meilleure compréhension de la violence conjugale par la collecte de données ;
- Accroître la prise de conscience par la population de la problématique de la violence conjugale ;
- Prévenir et détecter la violence conjugale, en particulier grâce à un travail de prévention effectué par la police ;
- Assurer une assistance aux victimes et un suivi psychosocial des auteurs³⁶.

Un cinquième plan d'action coordonné par l'IEFH est en cours de préparation par les communautés et régions. Ce nouveau plan d'action national est sensé se focaliser sur la violence conjugale, la violence sexuelle, les mutilations génitales féminines, le mariage forcé et la violence liée à l'honneur. La mise en œuvre et l'évaluation du PAN seront supervisées par l'IEFH³⁷.

34 IEFH. 15 octobre 2014. *La Belgique, bonne élève dans sa politique de lutte contre la violence à l'égard des femmes*.

35 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/101123-PAN%20FR_tcm337-113078.pdf (09/10/15).

36 ETAT FEDERAL. 11 May 2001. *Plan national d'action contre la violence à l'égard des femmes*, Note.

37 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines_action/violence/proces_sadia (09/10/15).

Des campagnes publiques contre les VFF ont été menées en Belgique après la publication du rapport de Miet Smet, et davantage encore depuis l'existence du PAN. La première campagne, intitulée « Violence voulue ?! »³⁸, a été réalisée en 1987 par l'administration belge dans le but de fournir de l'information sur la violence conjugale et les violences physiques aux associations et aux travailleurs sociaux opérant sur le terrain. Une autre campagne publique intitulée « À qui profite le viol ? », a été lancée l'année suivante afin de diffuser des informations et sensibiliser l'opinion publique à la problématique du viol³⁹. Dans les années 2000, de nombreuses campagnes de sensibilisation ont vu le jour. Cependant, aucune d'entre elles ne visait directement les entreprises :

- En 2007, le gouvernement a financé une campagne « Rien que pour toi ». Il s'agissait d'un spot TV contre la violence conjugale.
- En novembre 2012, l'IEFH a lancé une campagne « Les hommes osent dire non aux violences faites aux femmes » avec 6 célébrités masculines. Des spots radio et TV ont été diffusés et des brochures distribuées afin d'encourager les hommes à s'engager contre la violence conjugale.
- En novembre 2013, la campagne « 8 couples » a été lancée par l'IEFH en partenariat avec l'administration belge. Elle s'est concrétisée par la diffusion de spots radio et TV et la création d'un site internet. La vidéo mettait en scène huit couples apparemment normaux et il fallait deviner dans quel couple se produisaient des problèmes de violence conjugale.
- En novembre 2014, la campagne « La violence verbale aussi ça fait mal » a été menée par l'IEFH sous forme de spots TV diffusés par les chaînes de TV belges, afin de sensibiliser aux dangers de la violence verbale.

En 2010-2011, une campagne a fait la promotion de la ligne téléphonique francophone d'assistance gratuite (numéro vert), dédiée à la violence conjugale⁴⁰. Ouverte à l'initiative de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Commission Communautaire française (COCOF), son objectif principal était d'apporter de l'aide à toute personne, quelle qu'elle soit (victime, auteur, professionnel, témoin), susceptible d'être confrontée à de la violence conjugale⁴¹. Chaque communauté dispose également de lignes d'assistance téléphonique pour les situations de crise (106 pour les néerlandophones, 107 pour les francophones et 108 pour les germanophones). La brochure éditée par l'IEFH « Brisons le silence avant qu'il ne nous brise » rassemble tous les numéros et informations pratiques, nécessaires aux victimes de violence conjugale. Elle est disponible en 17 langues différentes⁴² et est régulièrement mise à jour. Néanmoins, comme l'ont démontré les entrevues et l'atelier national que nous avons organisés le 27 octobre, les entreprises ne connaissent pas l'existence de ces outils.

38 COCKX, R. 2009. *Miet Smet: Trois décennies de politiques d'égalité des chances*, IEFH. P. 91.

39 *Ibid.* P. 92.

40 Numéro vert: 0800 30 030 – Ecoute violence conjugale.

41 <http://www.amnesty.be/doc/agir-2099/nos-campagnes/droits-des-femmes-2137/les-violations-des-droits-des/violence-conjugale-2148/article/nouvel-article-20087> (08/10/15).

42 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/breek_de_stilte_voor_je_zelf_gebroken_bent (30/10/15).

À l'échelle européenne, le Programme DAPHNE III (2007-2013) visait à assurer une meilleure protection aux victimes de violence conjugale et à leur offrir de l'aide pour se réintégrer. Dans le cadre de ce programme, un budget d'1.9 million euros a été prévu pour les projets associatifs⁴³. Les associations belges ont surtout analysé les effets de la violence conjugale sur la vie professionnelle. Le Programme DAPHNE III a reçu le soutien de l'association belge Femmes Prévoyantes Socialistes et de la FGTB, avec l'aide méthodologique de l'IEFH⁴⁴. Les résultats attendus pour ce projet étaient la récolte de données sur les VFF et la publication d'un rapport. Ce dernier a montré que 15% des femmes de Belgique étaient victimes de violence conjugale. Il a pointé aussi le manque de formation des délégués syndicaux sur la thématique des VFF⁴⁵.

Parrainage et engagement philanthropique

En Belgique, aucun programme philanthropique ne semble concerné par la lutte contre les violences faites aux femmes. Il n'existe pas d'initiatives financées par des entreprises pour la prévention, la protection ou la réinsertion des victimes ou auteurs. Les initiatives existantes émanent principalement d'associations sans but lucratif comme le Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE) ou Garance, financés par des administrations locales. Il n'existe pas non plus en Belgique d'initiatives pour la réinsertion des maris violents. Des refuges pour femmes battues ont été ouverts à l'initiative de groupes féministes et sont subsidiés par des administrations locales. Les entreprises ne participent pas ou n'interviennent pas car, comme le montre une étude de la FGTB, la majorité de personnes pensent que cette problématique relève du domaine privé⁴⁶.

43 http://ec.europa.eu/justice/funding/daphne3/call_10137/og_call_2007_fr.pdf (22/10/15).

44 <http://www.coface-eu.org/fr/Projets/Projet-Daphne/-print/> (22/10/15).

45 COFACE. 2011. *Quand les violences domestiques s'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle*. P. 9.

46 *Ibid.*

Opportunités, barrières et outils pour l'engagement des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes

Durant l'été 2015, nous avons mené une étude qualitative de terrain basée sur des entretiens semi-structurés avec un échantillon constitué de plus de 20 intervenants différents regroupant des entreprises, syndicats, ONGs internationales et locales, chercheurs, organismes publics et réseaux d'entreprises. Les principales conclusions de cette recherche sont présentées dans cette partie.

Impact de la législation et des mesures de prévention sur les politiques d'entreprise

En Belgique, le droit pénal en matière de lutte contre les violences faites aux femmes ne s'applique pas directement aux entreprises car il relève de l'État. Par conséquent, les entreprises ont tendance à avoir une mauvaise compréhension de la question et de ce qui relève de la loi. Cependant les violences faites aux femmes sont, dans une certaine mesure, également couvertes par le droit du travail : comme demandé dans l'accord-cadre européen de 2007 sur le harcèlement et la violence au travail⁴⁷, la Belgique a adopté une loi contraignant les employeurs à mettre en place des actions contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail. Le droit du travail couvre donc la violence et les situations de harcèlement entre travailleurs, par un tiers sur un travailleur ou inversement.

Ce cadre législatif existe depuis les années 1980. Dans les années 1990, une réflexion plus large sur le harcèlement moral a conduit en 2002 à une nouvelle loi qui a rapidement créé une vague de plaintes émanant de travailleurs en souffrance. Cependant, ces plaintes n'entraient pas dans le cadre de la loi. Une première évaluation de la législation, réalisée en 2004, a fait ressortir la nécessité de traiter les problèmes de conflits, qui ont été qualifiés de « souffrance relationnelle au travail » et ont permis d'élargir en 2007 le concept de fardeau psychosocial à un large éventail de questions (stress, harcèlement, violence, conflits, etc.).

Depuis 2014, après une deuxième évaluation datant de 2010, une nouvelle loi élargit encore l'étendue des situations en considérant toute situation de souffrance pouvant être causée par l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail ou les relations interpersonnelles au travail. Même si cette dernière loi se réfère uniquement à des facteurs professionnels, il est généralement admis que des liens existent souvent entre le travail et la vie privée des travailleurs. Ainsi, 4 fois par an, les conseillers en prévention et personne de confiance de différentes entreprises sont rassemblées par le Service Public

47 COM/2007/0686 final.

Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale afin d'échanger sur leurs expériences et leurs pratiques.

Les liens étroits entre la vie professionnelle et privée ont déjà été formalisés pour ce qui est de la prévention de l'abus d'alcool : une convention collective de travail et une loi obligent les employeurs à effectuer une analyse des risques. Dans le cas où un dysfonctionnement se produit parce qu'un travailleur qui a bu se met en péril ou met en danger ses collègues, il est de la responsabilité de l'employeur de prendre des mesures.

Pour les victimes ou auteurs de violences faites aux femmes, la législation ne prévoit pas encore la prise de mesures. Les différentes législations sur le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux ne mentionnent rien explicitement en ce qui concerne la prévention, la protection ou la réintégration des victimes de violences. Cependant, elles offrent aux employeurs souhaitant s'impliquer dans la lutte contre la violence l'entière possibilité d'interpréter la loi de la façon la plus large et d'intégrer des mesures au sein de leur plan de prévention.

Rôle des entreprises dans la lutte contre les VFF

La Convention d'Istanbul exige du secteur privé un effort pour lutter contre la violence à l'égard des femmes⁴⁸. Cependant, il ne ressort pas clairement des entretiens si les entreprises doivent prendre des dispositions. Ainsi, la partie suivante présentera les raisons en faveur de leur engagement mais aussi les barrières expliquant pourquoi la plupart d'entre elles n'ont encore rien fait face à cette question essentielle.

Opportunités d'engagement

Toutes les personnes interrogées ont souscrit à l'idée que les violences envers les femmes constituaient une violation des droits de l'homme et de la dignité des femmes et qu'elles devraient donc être condamnées en toutes circonstances. Cet attachement des entreprises aux droits de l'homme et à des valeurs telles que le respect est indéniablement un premier argument pour que les entreprises s'engagent. En effet, de nombreuses personnes interrogées ont expliqué comment, dans le cadre d'une **politique de responsabilité sociétale** des entreprises (RSE) élargie, l'entreprise pourrait mener des actions contre les VFF. De telles actions seraient d'autant plus intéressantes pour les entreprises qui travaillent avec une main-d'œuvre majoritairement féminine ou dont les clients sont principalement des femmes. Elles donneraient une image positive de l'entreprise impliquée dans le bien-être de ses travailleurs et/ou de ses clients.

48 Conseil de l'Europe - Convention de 2011 appelée "Convention d'Istanbul", art. 17.

Selon le domaine d'activités de l'entreprise, certaines d'entre elles auraient aussi fortement intérêt à s'engager contre les violences faites aux femmes. En effet, comme l'a expliqué un conseiller en prévention, le fait de travailler avec un public (principalement dans le secteur des services : santé, soins, beauté, conseils...) place les relations interpersonnelles au cœur de l'entreprise. Le bien-être des membres du personnel est alors une ressource-clé pour assurer de **bonnes relations avec les clients / le public**. C'est d'autant plus vrai pour des établissements qui accueillent des victimes potentielles de violences, tels que des hôpitaux ou des centres de planning familial. Pour la personne interrogée, il était très difficile d'imaginer qu'une travailleuse elle-même victime de violence ne compense pas d'une certaine manière en essayant d'aider ces personnes en particulier. Cette personne a décrit également comment des travailleuses de son institution victimes de violence conjugale avaient un seuil de tolérance beaucoup plus bas et vivaient donc certaines situations avec beaucoup de douleur parce qu'elles se sentaient attaquées, parfois même verbalement, et qu'elles adoptaient alors des réactions défensives.

Au-delà de cet argument philanthropique, beaucoup d'autres raisons peuvent expliquer l'intérêt de l'entreprise. À vrai dire, les entreprises interrogées ont souligné le fait que les femmes victimes de violence ne pouvaient pas être aussi **efficaces au travail**. Dans une moindre mesure, certaines personnes interrogées ont également souligné la menace que faisaient peser les violences faites aux femmes sur la cohésion de l'équipe, l'atmosphère de travail et le bien-être général au travail, pour l'employée elle-même, mais aussi pour son environnement direct (supérieurs, collègues, clients, fournisseurs, etc.).

Une dernière catégorie d'arguments dépend de la politique à long terme des ressources humaines de l'entreprise. Ainsi, le responsable du service de prévention que nous avons interrogé a expliqué comment la mise en place d'actions par l'entreprise pour des questions privées dans lesquelles elle n'avait pas le devoir de s'engager pouvait induire un **engagement profond** envers elle, du fait qu'elle ait pu apporter le soutien adéquat à un moment crucial.

Freins à l'engagement

Si aucune des entreprises rencontrées n'a développé une politique solide pour lutter contre la violence envers les femmes, c'est parce que de nombreux obstacles persistent au-delà de toutes les bonnes raisons pour s'engager. Le principal obstacle à leur engagement, c'est le **manque de sensibilisation** à ce sujet - le concept des violences faites aux femmes en tant que tel et les chiffres liés à cette question. La plupart des entreprises n'ont jamais été sensibilisées ni interrogées sur le rôle qu'elles pourraient jouer face à cet enjeu d'ordre public.

Le sentiment d'incompétence exprimé par la plupart des personnes interrogées est fortement lié à ce manque de sensibilisation. Comme elles n'ont jamais suivi **aucune formation**, pas même les personnes de confiance et les conseillers psychosociaux, elles ont souligné la nécessité d'avoir les compétences requises pour

pouvoir réagir quand de tels cas se présentent. En fait, les seules personnes qui ne craignaient pas de ne savoir que faire étaient celles qui avaient été formées ou qui avaient acquis une expérience professionnelle dans ce domaine avant d'occuper leur poste actuel. Cette réaction révèle aussi bien le tabou qui règne encore à ce sujet que la peur de faire quelque chose de mal par manque de compréhension du processus des VFF.

Interrogées sur leur absence d'engagement, soit les entreprises ont admis n'avoir jamais pensé à mettre en place des activités et/ou une politique dans ce domaine, soit elles se sont cachées derrière des arguments qui témoignent des nombreuses difficultés auxquelles elles sont confrontées face à cette question. Tout d'abord, les entreprises ont mis en évidence leur difficulté à prendre des mesures face à une **affaire privée**. Cette position a également été soutenue par plusieurs représentants des syndicats qui ont exprimé leur inquiétude face à la menace que pouvait représenter pour les employées le fait d'être désignées comme des personnes vulnérables parce que victimes de VFF.

En lien avec cette difficulté à trouver la bonne manière d'agir, de nombreuses personnes interrogées ont exprimé la crainte de ne pas être entendues et/ou écoutées par leur direction, qui prendrait d'autres décisions stratégiques et allouerait des ressources humaines et financières à d'autres politiques. La plupart d'entre elles imaginaient que la procédure à suivre pour pouvoir répondre à la problématique des VFF serait **longue et coûteuse**, ce qui les effrayait davantage que le facteur d'attraction qui pourrait découler d'une telle nouvelle politique, en particulier dans les secteurs où la main-d'œuvre est beaucoup féminisée.

Enfin, une personne interrogée employée dans une entreprise, qui comprenait parfaitement la législation sur les risques psychosociaux, a expliqué leur difficulté à trouver le **juste équilibre** entre l'aide aux personnes ayant révélé un problème privé grave (VFF mais aussi dettes, alcoolisme, etc.) et l'aide à celles ayant un problème similaire non (encore) exprimé. La personne interrogée a expliqué leur difficulté à ne pas discriminer l'une ou l'autre en faisant une différence au travail pour une raison non liée au travail.

Détection des cas de VFF dans les entreprises

Toutes les entreprises interrogées n'ont pas formalisé de procédures pour détecter les cas de violence faites aux femmes n'ont donc pas entamé de processus de protection de la victime. Certaines n'ont jamais été confrontées à des cas semblables, tandis que d'autres ont expliqué avoir déjà été sollicitées par une victime ou une personne de l'entreprise au courant que quelqu'un était victime de VFF afin de chercher une solution. La plupart du temps, seules les personnes de confiance étaient au courant de cas de violence de la part d'un partenaire ou d'un fils. Même si certaines personnes interrogées ont admis qu'ils pourraient y avoir des femmes victimes de violence masculine dans leur entreprise, ce problème était la plupart du temps considéré comme étant isolé et devant être traité au cas par cas.

L'une des raisons pour lesquelles les victimes ne sont pas détectées de façon proactive est due au fait que les personnes interrogées ont des difficultés à identifier les critères symptomatiques des violences faites aux femmes. Toutes les entreprises interrogées partageaient l'avis selon lequel une personne dans la souffrance envoyait effectivement des signaux. Cependant, une personne interrogée a expliqué comment, lors d'une séance de coaching pour les managers, le conseiller en prévention - qui avait aussi un diplôme universitaire en psychologie - avait identifié une victime de VFF. Ses attitudes et postures avaient alertées le conseiller : la victime reproduisait en fait, en tant que manager, la pression à laquelle elle était soumise à la maison. Le conseiller est alors allé vers elle à la pause pour parler de l'image qu'elle avait d'elle-même. À la fin de la séance de coaching, la participante est revenue spontanément vers le conseiller pour demander une rencontre en face-à-face. Le conseiller a expliqué que, s'il n'y avait pas de profil type des victimes de violences faites aux femmes, certains symptômes pouvaient être très révélateurs. Dans ce cas précis, c'est le peu de considération que la victime avait pour elle-même qui a interpellé le conseiller. De façon plus générale, chacun peut être « une bonne sentinelle » pour identifier le problème quand la qualité du travail de quelqu'un diminue et que ses relations interpersonnelles avec son supérieur hiérarchique et ses collègues se dégradent.

Les connaissances psychologiques du conseiller l'ont probablement aidé à identifier que cette manager était une victime. En effet, la plupart des professionnels censés être les interlocuteurs potentiels des victimes sur le lieu de travail (conseillers en prévention, personnes de confiance, médecins d'entreprise et psychologues, directeurs des ressources humaines, responsables bien-être, etc.) **n'ont pas d'expérience** dans le domaine des VFF⁴⁹. Ils n'ont jamais été formés à ce qu'est le cycle de la violence faite aux femmes, comment identifier les victimes, encore moins les auteurs, etc.

Comme l'a expliqué un manager du bien-être d'une autre entreprise, un(e) ex-alcoolique désignée comme personne de confiance dans l'entreprise va plus facilement identifier les travailleurs ayant des problèmes d'alcool. Une autre personne interrogée a expliqué combien il était difficile de trouver le temps nécessaire pour revoir, au moment de sa désignation en tant que personne de confiance, ce qu'elle avait appris lorsqu'elle avait dû suivre la formation initiale de cinq jours. Des séances de suivi ne sont pas planifiées non plus, empêchant ainsi d'approfondir certains problèmes dans lesquels les violences faites aux femmes pourraient être incluses. Comme il n'est pas possible d'avoir une personne dédiée ou formée à chaque problème qui peut se poser, l'une des personnes interrogées a suggéré que soient listés deux ou trois symptômes, comme lors de leurs formations sur le *burn-out*, afin d'être en mesure d'identifier les victimes potentielles de VFF. Selon elle, de nombreux critères d'identification de situations de *burn-out* peuvent être similaires à ceux des VFF : l'absentéisme, le manque d'efficacité, le surmenage, le fait de ne pas prendre de vacances, de passer trop de temps sur un même fichier, d'être agressive, de ne pas répondre aux e-mails, etc.

49 <http://www.amnesty.be/doc/agir-2099/nos-campagnes/droits-des-femmes-2137/les-violations-des-droits-des/violence-conjugale-2148/article/nouvel-article-20087> (08/10/15).

De plus, **le manque communication à large échelle** ou d'un message clair sur la possibilité de régler au travail des situations de violences faites aux femmes hors de la sphère professionnelle du travail empêche probablement les victimes, d'abord de s'identifier comme telles, puis d'en parler et de chercher du soutien sur le lieu de travail. Ces difficultés à exprimer des situations de détresse personnelle au travail ne sont pas uniquement propres à la question des violences faites aux femmes. Cependant, nous pouvons supposer que cette barrière est d'autant plus importante quand il s'agit de questions de genre, dans la mesure où les femmes sont les premières victimes de la précarité et des mesures d'austérité dans les services et le secteur publics⁵⁰. Par conséquent, elles peuvent être plus réticentes à parler de problèmes personnels qui nuisent à leur efficacité au travail par crainte de perdre leur emploi : elles courraient alors le risque d'être encore plus soumises à une violence de type économique, du fait de leur dépendance financière à leur partenaire.

Actions concrètes pour soutenir les employées

Plusieurs types de réponses peuvent être apportés à la question des violences faites aux femmes. La partie suivante présente les actions concrètes que des entreprises belges ont menées dans trois domaines : la prévention des VFF, la protection des employées victimes de VFF et leur réintégration.

Prévention

La plupart des entreprises interrogées n'ont mis aucune action de prévention en place contre les violences faites aux femmes. Un nombre très restreint d'entreprises (principalement les organismes publics) a organisé des séances **d'information pour sensibiliser au harcèlement** moral et sexuel au travail et aux risques psychosociaux qui en découlent. Les formateurs ont saisi cette opportunité pour sensibiliser à l'existence d'autres formes de domination et/ou processus de violence. Une réponse similaire a été donnée par une ONG dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes. Cette dernière a été sollicitée à plusieurs reprises pour organiser des formations ponctuelles ou des séances d'information sur le cycle de la violence. Le formateur a toujours profité de ces occasions pour sensibiliser les participants et l'entreprise à la question plus large de la violence contre les femmes, y compris hors du lieu de travail.

En termes de campagnes de sensibilisation, quelques entreprises participent aussi de temps en temps à la **campagne du ruban blanc**. Ces entreprises ont presque toujours pris part à cette campagne après avoir été sollicitées par une ONG. Il s'agit le plus souvent de grandes entreprises ciblées par des ONGs

50 LOBBY EUROPEEN DES FEMMES. 2012. *Le prix de l'austérité. L'impact sur le droit des femmes et l'égalité des sexes en Europe*: <http://www.womenlobby.org/spip.php?article4257&lang=en> (22/10/15).

internationales. Ainsi, après avoir mené une vaste campagne sur la violence conjugale en 2009⁵¹, Amnesty International – Belgique est allée dans plusieurs entreprises belges et a organisé en leur sein une journée de sensibilisation, en partenariat avec le département RH et/ou de bien-être : des dépliants et des brochures ont été distribués, tandis que des affiches ont été accrochées dans les locaux de l'entreprise. Cette ONG est également venue pendant une journée pour mener des débats avec le personnel et lui donner de plus amples informations. De même, La Maison Plurielle, une association sans but lucratif (ASBL) de Wallonie a réussi à impliquer plusieurs entreprises dans une campagne commune contre la violence : chaque organisation (clubs sportifs, entreprises, institutions publiques) a été invitée à prendre une photo d'une équipe avec une affiche indiquant « Nous nous opposons à la violence faite aux femmes. Toi aussi ? »⁵². Ils ont imprimé les affiches et les ont mises gratuitement à la disposition de tous.

Protection

Lorsqu'on interroge les entreprises sur les actions concrètes qu'elles ont mises en œuvre pour soutenir les victimes de VFF, elles mentionnent généralement trois étapes dans la voie informelle suivie lorsqu'elles sont confrontées à un tel cas au sein du personnel. La première est **l'écoute** de la victime qui révèle sa situation à un membre du personnel. Dans une 2^e phase, l'entreprise offre souvent un premier **soutien interne** en mettant la victime en contact avec un conseiller en prévention ou un psychologue de l'entreprise (le cas échéant), pour qu'elle bénéficie d'un premier soutien psychologique. Dans un 3^e temps, les entreprises ont tendance à **externaliser** la protection de la victime en demandant à des associations dédiées à la question des violences faites aux femmes de s'occuper de la victime et d'assurer un suivi approprié de la situation.

Selon les entreprises et les ressources internes en mesure de gérer le problème, les différentes étapes sont plus ou moins longues. Dans les entreprises où le service de prévention est bien établi et où une relation de confiance solide existe avec les employés, le premier soutien apporté par la société peut être assez important, incluant même parfois des adaptations professionnelles temporaires qui laisseront à la victime le temps de résoudre sa situation personnelle. Il peut s'agir d'heures de travail flexibles ou d'une médiation avec la direction, au cas où la victime n'aurait pas atteint les objectifs professionnels fixés. Cette médiation est en général menée par le service de prévention, qui vérifie ce que tolère le management et veille à la récupération professionnelle de la victime.

Dans les plus petites entreprises qui n'ont pas de service de prévention interne ou dans des sociétés où un plan de prévention n'a pas été solidement instauré (ce qui est souvent le cas), la victime est plus vite redirigée vers une association dédiée à l'accompagnement des victimes. Cette redirection constitue cependant une étape aussi importante que celle du soutien interne, dans la mesure où

51 AMNESTY INTERNATIONAL – BELGIQUE. 2009. À l'aide ! Un guide pratique pour sortir de la violence conjugale: <http://www.amnestyinternational.be/doc/agir-2099/nos-campagnes/violences-contre-les-femmes-649/article/a-l-aide-un-guide-pratique-pour> (22/10/15).

52 <http://www.maisonplurielle.be/outils-pedagogiques/> (22/10/15).

les victimes ne peuvent en général pas aller librement dans des organisations d'aide en dehors de leurs heures de travail. Il est donc fondamental de disposer d'un inventaire détaillé et mis à jour permettant au personnel de l'entreprise de rediriger les victimes vers une organisation proche du lieu de travail et capable d'accueillir la victime pendant les heures ouvrables.

La principale limite à ces solutions externalisées vient de l'absence d'un système formalisé qui pourrait intégrer les actions de protection dans une politique plus large d'égalité des sexes ou de bien-être. Ainsi, le suivi de la situation n'a jamais été mentionné lors des entrevues, ce qui laisse supposer qu'il n'existe pas. Il n'est donc pas vraiment surprenant d'entendre que très peu de cas de VFF aient été divulgués au sein des entreprises. En fait, les mesures mentionnées ci-dessus n'ont jamais été identifiées comme des solutions potentielles de soutien aux auteurs ou aux victimes de VFF. Les brochures promotionnelles et outils de communication de l'*Employee Assistance Programme* (EAP – Programme d'assistance aux employés) sont, à ce sujet, révélateurs dans la mesure où aucun d'entre eux ne mentionne le problème des violences faites aux femmes comme un sujet potentiel à traiter. La communication autour de ces solutions est d'autant plus difficile que le message est généralement diffusé par le service des ressources humaines, attaché à la direction de la société. La confiance accordée à ces solutions potentielles restera donc compromise tant que le personnel n'aura pas la garantie que la confidentialité de sa situation sera garantie.

Réintégration

Les entreprises accordent très peu d'importance à la réintégration des victimes de VFF. Seules quelques entreprises, principalement publiques, commencent à développer des politiques de réintégration transversales à la suite d'absences de longue durée. Ainsi, l'une des personnes interrogées a mentionné comment ils prévoyaient d'intégrer une telle politique dans leur prochain plan stratégique de prévention : en 2016, l'organisation commencera à appliquer une procédure visant à préparer la personne elle-même, le manager et l'équipe pour le retour au travail. Cette politique n'envisage cependant pas explicitement de prendre en considération les absences de longue durée dues à des VFF.

Acteurs impliqués dans la lutte contre les VFF et soutiens appropriés

De toute évidence, combattre la violence contre les femmes n'est pas la priorité numéro une des entreprises. Cependant, de nombreux acteurs déjà existants sont en mesure de soutenir les femmes victimes d'hommes auteurs de VFF. Si les entreprises peuvent jouer un rôle dans la lutte contre les VFF, elles peuvent aussi s'appuyer sur un large éventail d'intervenants externes déjà actifs dans ce domaine.

En interne

Il n'y a pas dans l'entreprise d'intervenants spécifiques impliqués dans la prévention des VFF, la protection et/ou la réintégration des victimes. Les **syndicats** jouent bien entendu un rôle important dans la promotion de l'égalité des sexes au sein des entreprises. En 2004, les trois principaux syndicats belges (FGTB, CGSLB et CSC) ont signé une charte *gendermainstreaming*. Dans ce document, ils se sont engagés à instaurer des politiques d'égalité des sexes dans leurs organisations. En tant que défenseurs des travailleurs, ils participent aussi largement à la mise en œuvre de la législation belge en matière de bien-être, prévention des risques psychosociaux, santé et sécurité au travail, etc. Cependant, ils restent aussi très prudents face à la question de la protection de la vie privée des travailleurs et sont plutôt réticents quand on les interroge sur la possibilité que des entreprises s'engagent contre les violences faites aux femmes.

Outre les syndicats, de nombreux acteurs peuvent être identifiés comme acteurs pertinents pour intervenir dans les cas de VFF. Ces acteurs ont été institués grâce à différentes lois sociales belges. Dans les années 1980 et 1990, après que la loi interdisant le harcèlement sexuel au travail ait été adoptée, des **conseillers en prévention**⁵³ ont été désignés pour donner des conseils sur toutes les questions se rapportant au bien-être des travailleurs et pour soutenir les victimes de problèmes psychosociaux, de harcèlement sexuel et moral. Les conseillers en prévention font partie d'un service interne de prévention et de protection du travail.

Ils sont accompagnés dans cette tâche par des **personnes de confiance**⁵⁴ qui ont été désignées au sein des entreprises pour offrir à tout membre du personnel la possibilité de faire part de situations de harcèlement à d'autres collègues qui ne font ni partie du service des ressources humaines, ni de la direction. Tant les conseillers en prévention que les personnes de confiance doivent garantir la confidentialité. Si l'entreprise emploie moins de 50 personnes, elle ne doit pas nommer en interne des conseillers en prévention, mais elle doit alors faire appel à un service de prévention externe⁵⁵.

Certaines entreprises ont engagé un **psychologue d'entreprise dédié** aux questions privées telles que mentionnées ci-dessus. C'est néanmoins assez rare, dans la mesure où beaucoup d'organisations ont tendance à croire que de nombreux acteurs, parmi lesquels les médecins d'entreprise, sont déjà disponibles pour soutenir les membres du personnel dans ces problématiques. Toutefois, il convient de noter que tous ces acteurs déjà existants ne sont presque jamais choisis sur base de leurs connaissances psychologiques, encore moins d'une spécialisation sur les VFF, et que cette connaissance est à peine développée lors des formations.

53 http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=934 (22/10/15).

54 http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=1366 (22/10/15).

55 SERVICE PUBLIC FEDERAL DE L'EMPOI . Novembre 2008. *Le bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*. P. 19 : <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=4292> (22/10/15).

Dans une moindre mesure, les **services des ressources humaines et de bien-être, managers de la diversité et chefs d'équipe** peuvent identifier des victimes de VFF et participer à leur protection. Cependant, compte tenu de leur rôle dans le processus d'évaluation et de promotion des employés, celui de la protection est principalement axé sur des activités de prévention générales portant sur le bien-être des employés et de la gestion de la diversité à travers des politiques d'égalité des sexes. Comme ils rendent compte à la direction, un risque plus élevé de discrimination (positive ou négative) existe envers la victime si la confidentialité n'est pas garantie.

En externe

Outre les services externes de prévention pour les petites entreprises, les acteurs externes sont principalement constitués des autorités du soutien. La plus institutionnelle est sans aucun doute l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. En plus du large éventail d'études mises à disposition gratuitement et des campagnes menées pour sensibiliser sur les VFF, il gère une base de données⁵⁶ des bonnes pratiques mises en place par les entreprises pour soutenir l'égalité des sexes à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail. Créée en 2006 et mise à jour en 2014, cette base de données ne contient malheureusement pas encore les actions menées par les entreprises impliquées dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Diverses ASBL et ONGs sont des structures de soutien appropriées. Certaines d'entre elles sont régulièrement en contact avec les entreprises requérant des formations sur le harcèlement moral / sexuel ou la violence⁵⁷. Ces ONGs sont le premier point de contact externe des entreprises lorsque ces dernières doivent signaler une victime à des organisations spécialisées.

56 <http://www.iefh-action.be/> (22/15/15).

57 Par exemple: <http://www.garance.be/cms/?-Clients-> (22/10/15).

Exemples de bonnes pratiques

Aucun programme spécifique réel ne semble avoir été mis en œuvre au sein des entreprises belges en vue de prévenir les violences faites aux femmes. Néanmoins, certaines actions menées dans ce domaine devraient être mentionnées comme autant de bonnes pratiques susceptibles d'inspirer d'autres acteurs prêts à prendre des mesures.

Initiatives des entreprises

Prévention

À l'initiative d'Amnesty International - Belgique (AIB), une société de distribution de masse a accueilli, en novembre 2012, une formation pour sensibiliser ses employés (en particulier ceux du département RH) à la violence conjugale. La formation a porté sur des sujets tels que les conséquences de la violence conjugale. A l'occasion de cette formation, AIB a publié un article dans le journal de l'entreprise, mis une affiche dans les espaces de repos et distribué des brochures reprenant les numéros de contact d'associations et de refuges pour femmes. Le 25 novembre, l'ONG a aussi distribué des rubans blancs et des dépliants d'information. Le principal défi pour AIB a été de montrer quels seraient les impacts positifs si les entreprises mettaient en place des actions⁵⁸.

Une campagne similaire a été organisée dans une grande entreprise de consulting. Une fois par an, AIB organise une journée de campagne dans les locaux de cette société. En 2012, AIB a mené une campagne contre la violence conjugale. Dans ce cadre, l'ONG a distribué des dépliants et affiché des posters dans les bureaux de l'entreprise. Au cours de cette année particulière, elle a également invité les employés à participer à un marathon de sensibilisation contre la violence conjugale. Les participants devaient distribuer des guides pratiques gratuits conçus pour les victimes ou potentielles victimes de violence conjugale. En retour, la société faisait un don de 1 € par guide distribué pour financer la campagne d'AIB intitulée « Stop à la violence conjugale ». À la fin, 13 employés avaient pris part à cette activité de sensibilisation dans le cadre de ce que l'entreprise appelait une activité de team-building sociétal.

Protection

Depuis la nouvelle loi du 28 février 2014 traitant des risques psychosociaux au travail, les entreprises doivent disposer d'un plan global de prévention des

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

risques pouvant résulter des conditions de travail, du contenu des tâches professionnelles, de l'organisation du travail ou des relations interpersonnelles au travail. Convaincue de l'impact que peuvent avoir des problèmes personnels sur le travail des employés, une organisation a décidé, en collaboration avec d'autres institutions partenaires, de mettre en place un service commun basé sur de larges plans de prévention afin d'aider les travailleurs à identifier des solutions à ces problèmes personnels.

Comme mentionné plus haut, la deuxième phase de soutien que les entreprises peuvent offrir en interne consiste à mettre en contact la victime avec un conseiller en prévention ou un psychologue d'entreprise (le cas échéant) afin qu'il donne à la victime un premier soutien psychologique. Dans cette organisation, le soutien aux travailleurs est divisé en deux types d'acteurs : les uns (les psychologues d'entreprise) traitent ses problèmes personnels et la redirigent vers des organisations spécialisées extérieures pour les autres matières, tandis que les autres (les conseillers en prévention) explorent avec neutralité les solutions professionnelles à trouver avec la direction, qui ne doit pas connaître le problème privé auquel le travailleur est confronté, mais bien être sensibilisée au fait que la femme en question traverse une période difficile qui nécessitera de la tolérance.

La pratique consistant à avoir un psychologue d'entreprise en interne et un service de prévention et de protection mutualisé a été initiée par les cadres supérieurs des différentes institutions, en réponse aux besoins identifiés par les services sociaux, les conseillers psychosociaux et les médecins du travail des organisations. En effet, ces derniers s'étaient trouvés face à des cas de travailleurs confrontés à des problèmes privés impactant leurs obligations professionnelles. Avant le développement d'un plan commun de prévention, les conseillers psychosociaux demandaient pour ces patients de l'aide au service social. Comme la demande augmentait, le service social a développé un service parallèle pour les travailleurs afin que des informations puissent être données en cas de difficultés financières, consommation d'alcool, divorce, violence conjugale, etc. Il a entamé une réflexion sur la nécessité pour les travailleurs d'obtenir un soutien au travail pour des questions privées. La mutualisation des services de prévention et de protection permet maintenant à tous les partenaires du consortium de partager les bonnes pratiques relatives aux problèmes divers qu'ils pourraient avoir rencontrés, liés au bien-être de leurs travailleurs. Elle aide à ouvrir des perspectives pour chacune des organisations dans leur réflexion quant à « jusqu'où aller ? » dans son travail de prévention pour assurer le bien-être au travail.

Néanmoins, dans la plupart des entreprises rencontrées, la procédure adoptée consiste plutôt à externaliser les questions privées grâce à un *Employee Assistance Programme* (EAP – Programme d'assistance aux employés). Ce dernier a été mis à disposition dans plusieurs entreprises interrogées. Il s'agit d'un service offert au personnel des entreprises, qui peut appeler vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept, un numéro général permettant à la personne qui appelle d'obtenir un rendez-vous avec un psychologue spécialisé (alcool, drogues, harcèlement sexuel, violence conjugale, manque de confiance, etc.). Selon le contrat signé entre l'entreprise et le fournisseur de l'EAP, le membre du personnel qui demande de l'aide peut avoir un certain nombre de rendez-vous avec un psychologue payé par la société. Celle-ci reçoit ensuite un rapport an-

nuel anonyme avec une évaluation très générale incluant le nombre d'appels reçus par le programme et le rapport entre questions professionnelles et privées.

Initiatives des syndicats

Depuis la fin des années 2000, les syndicats ont fait quelques tentatives pour intégrer la lutte contre les VFF dans leurs prérogatives. Lors de la préparation des élections sociales de 2008, le syndicat libéral (CGSLB) de Wallonie a organisé pour tous les candidats féminins et masculins une semaine de formation. Françoise Goffinet, sociologue à l'IEFH, a été invitée en tant que formatrice pour une journée dédiée aux questions de genre. La moitié de la journée de formation a été consacrée à la violence conjugale. Comme l'a souligné Françoise Goffinet elle-même⁵⁹, il est encore très compliqué d'inclure la lutte contre les VFF dans les formations dispensées par les organisations syndicales, qu'elles soient publiques ou privées. La préparation des élections sociales a constitué une belle opportunité pour intégrer ce sujet aux formations des futurs délégué(e)s.

En 2009, le syndicat socialiste (FGBT) a également tenté de renforcer la sensibilisation sur la violence conjugale. Il a organisé à Liège, en Wallonie, un atelier à l'attention des délégués syndicaux sur la prévention des VFF⁶⁰. En 2011, à la suite de cette formation, la FGTB a également réalisé une étude auprès des délégués syndicaux sur les problèmes liés au genre. Les résultats ont montré que 89% des délégués interrogés considéraient les VFF comme un vaste problème social et qu'un débat public devrait être lancé à ce sujet. Cependant, seulement 5,75% d'entre eux estimaient que leur syndicat devrait être directement impliqué en fournissant des ressources pour soutenir les victimes de VFF⁶¹.

Initiatives des associations

Les associations sont particulièrement actives en matière de protection des victimes de violences. Toutefois, une de ces associations développe actuellement un programme de réinsertion socio-professionnelle des victimes. En effet, La Maison Plurielle⁶², basée à Charleroi, en Wallonie, proposera à des « stagiaires » volontaires, à partir de la fin 2015, de participer à une série d'ateliers collectifs. Trois types d'ateliers se focaliseront respectivement sur les stéréotypes de genre, l'estime de soi et les outils nécessaires à la réinsertion socio-professionnelle. Des groupes d'une quinzaine de stagiaires recevront des connaissances

59 Extrait du discours donné par Françoise Goffinet pour conclure l'atelier qui s'est tenu à Bruxelles le 27 octobre 2015.

60 <http://www.fgtb-liege.be/admin/uploads/agenda/affiche.pdf> (22/10/15).

61 COFACE. 2011. *Op. cit.* P. 7.

62 <http://maisonplurielle.be/> (17/11/15).

tant pratiques que théoriques. Si les entreprises ne sont pas encore impliquées dans l'initiative de La Maison Plurielle, cette dernière n'exclut pas de monter ultérieurement des partenariats avec des entreprises ou d'inviter des professionnels à intervenir à l'occasion d'ateliers spécifiques.

Initiatives des organismes publics

De nombreux organismes publics sont aussi des employeurs importants. Depuis quelques années, le Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM) mène avec le soutien de l'IEFH une large campagne de sensibilisation. Le FOREM a diffusé la brochure de l'IEFH intitulée « Violence, comment s'en sortir ? », tant par voie électronique sur le site intranet que physiquement. La brochure rassemble, en fonction de la langue parlée, la liste de tous les acteurs utiles.

Conclusions et recommandations

Si plusieurs entreprises mènent déjà des actions en Belgique et dans les pays voisins, les violences faites aux femmes en dehors du lieu de travail ne sont toujours pas considérées comme un grave problème que les entreprises devraient affronter. Afin de franchir une étape supplémentaire dans l'implication des entreprises, cette partie regroupe des recommandations formulées par différents acteurs des entreprises, des organisations de la société civile et des représentants d'organismes publics. Les recommandations suivantes sont classées selon les intervenants à qui elles sont destinées.

Entreprises

Même si nous exhortons les entreprises à prendre des mesures, elles ne sont pas censées résoudre elles-mêmes le problème des VFF. Tant les recherches sur le terrain que l'atelier participatif que nous avons organisé a révélé que les entreprises pouvaient être un partenaire utile pour les associations spécialisées et les organismes publics dans la lutte contre les violences faites aux femmes. La plupart des recommandations suivantes sont des conseils faciles à mettre en œuvre et financièrement abordables, en phase avec l'idée de construire des partenariats avec les organisations de la société civile et les administrations publiques.

1. Donner un message clair contre les VFF

Si le problème des violences faites aux femmes est si difficile à déceler dans les entreprises, c'est surtout parce qu'aucune visibilité ne lui est donnée sur le lieu de travail. Les entreprises ne sont pas identifiées par les victimes de violence et par les assistants potentiels comme des espaces où trouver du soutien. Au contraire, le risque de perdre son emploi ou d'être tenue à l'écart au travail si la situation est divulguée incite plutôt les victimes à garder le silence. Cependant, si l'entreprise transmettait un message clair en adoptant une position ferme contre les violences masculines de toutes sortes envers les femmes, ce serait alors une première étape pour sensibiliser les membres du personnel. Cette démarche offrirait l'opportunité d'en parler et garantirait aux employées prêtes à s'exprimer que l'entreprise ne va pas leur faire supporter le fardeau d'avoir révélé leur situation. En pratique, plusieurs outils sont à la disposition des entreprises. Ce peut être aussi simple que porter un « ruban blanc » (sorte de badge) le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. L'information pourrait également être transmise en plaçant des brochures et affiches reprenant les numéros d'urgence et d'abris à l'intérieur du restaurant d'entreprise, près des machines à café, dans les toilettes des femmes, sur l'intranet, etc.

2. Organiser des espaces au travail pour révéler des situations de VFF

Outre une communication claire contre les violences faites aux femmes et vu que l'un des problèmes majeurs qui en découlent est l'isolement des victimes, il est nécessaire de mettre à disposition, au travail, des espaces où il est possible d'établir de bonnes relations au sein des équipes et de parler de manière informelle sur des questions personnelles. C'est d'autant plus nécessaire pour les personnes qui ont tendance à travailler seules. Encore une fois, cela peut être assez facilement mis en œuvre par l'installation d'espaces-café tranquilles ou des salles de repos, l'instauration de réunions du personnel dans les petites équipes de travail où elles n'existent pas encore et via l'organisation d'activités de « team building ». Parallèlement à ces espaces propices pour révéler une situation à un collègue, il est également important d'organiser le travail (les locaux, mais aussi les heures de travail par exemple) de telle sorte qu'une victime puisse révéler discrètement sa situation, soit à un collègue digne de confiance ou à une personne de confiance du personnel identifiée comme un acteur pertinent dans l'entreprise. À cet égard, une association dédiée à la prévention des VFF a expliqué combien il était important de pouvoir transmettre au sein des entreprises les connaissances sur les VFF quand une personne avait suivi une formation ou avait auparavant travaillé dans ce domaine.

3. Formaliser une procédure avec les acteurs de soutien identifiés

Tant la victime que les acteurs de soutien sont souvent totalement perdus quand il s'agit de trouver des professionnels capables d'accompagner la victime. Par conséquent, identifier correctement les intervenants des entreprises qui seront en mesure de donner un soutien opérationnel à la victime pour mieux réconcilier ses obligations professionnelles avec son problème personnel prédominant constitue un enjeu majeur de la détection et de la protection des VFF sur le lieu de travail. Ces personnes devront, tout comme les conseillers en prévention, le psychologue d'entreprise et la personne de confiance, être connues par tous les membres du personnel susceptibles d'être victimes ou en contact avec une victime de VFF. Ce processus d'identification est particulièrement important dans les petites et moyennes entreprises (PME), où aucun service dédié à ce problème n'existe. Ce processus d'identification devrait également être mené pour les intervenants externes (associations, organismes publics, psychologues, etc.). L'identification de ces personnes permettra alors de définir jusqu'où l'entreprise interviendra dans le soutien de la victime par rapport à son problème personnel et quelle part sera confiée aux acteurs externes. La mise en place d'une procédure avec des acteurs de soutien identifiés aidera aussi l'entreprise à cerner qui est capable de faire face à ces questions et qui devrait être formé dans ce domaine.

4. Offrir des formations aux acteurs concernés

Même si de nombreuses ressources sont déjà disponibles (en particulier dans le cadre de la législation de 2014 sur la prévention des risques psychosociaux), il est nécessaire de donner à tous les membres du personnel un minimum de conseils indispensables au cas où une situation de VFF se présenterait. En ce qui concerne les collègues, délégués syndicaux et services administratifs, un séminaire de sensibilisation générale devrait viser à briser les tabous sur la question et offrir l'opportunité d'en débattre. Pour ne pas surcharger la planification des jours de formation et de sensibilisation qui sont parfois déjà nombreux, on pourrait inclure la question des VFF dans les formations générales sur le harcèlement moral et sexuel au travail, les politiques d'égalité des sexes ou de conciliation de la vie professionnelle et familiale. Néanmoins, pour ce qui est des travailleurs dédiés au soutien des victimes, d'autres formations devraient être envisagées afin d'aborder des questions telles que : Quel est le cycle de la violence ?, Quels sont les principaux risques ?, Comment s'en sortir ?, Où demander de l'aide hors du lieu de travail ?, Que faire une fois que la victime s'est enfuie ?, etc. Ces formations devraient à la fois leur apporter une meilleure compréhension du problème et leur donner des réponses pour qu'ils puissent aider la victime à trouver des solutions, tant à l'extérieur du lieu de travail (logement, soutien psychologique, etc.) qu'au sein de l'entreprise, et pour qu'elle garde son poste.

5. Préparer la réintégration des ex-victimes

Certaines entreprises conçoivent actuellement des politiques pour accompagner le retour au travail après une longue absence. Ces politiques transversales envisagent souvent la réintégration des travailleurs après un congé de maternité, un *burn-out* ou une convalescence de longue durée. Quand une victime de VFF est obligée d'abandonner son poste pendant un certain temps (parce qu'elle a dû fuir de chez elle ou se rétablir de blessures, par exemple), il est essentiel que des mesures soient mises en place afin de la soutenir lors de son retour au travail et d'éviter qu'elle ne perde son emploi, puis tombe dans la dépendance financière de son ex-agresseur. Préparer le retour des ex-victimes n'implique cependant pas d'attendre qu'une politique soit institutionnalisée, ni de communiquer la raison pour laquelle le travailleur a été absent. Pour les cas de *burn-out*, il est important que le chef d'équipe, l'équipe elle-même et le département des ressources humaines (le cas échéant) coopèrent quand la charge de travail doit être réorganisée pendant l'absence de la personne et progressivement à son retour, afin de ne pas de créer des tensions entre les travailleurs de l'équipe. Il est aussi très important de garder le contact avec elle pour qu'elle sache qu'elle est toujours considérée comme un membre du personnel.

Organismes publics et décideur-euse-s

Si les politiques publiques dédiées à la lutte contre les VFF ont été évaluées positivement en Belgique, aucune n'inclut les entreprises dans ce combat. Par conséquent, dans la mesure où les organismes publics sont chargés de coordonner les actions menées, il devrait leur incomber d'organiser la participation des entreprises en leur parlant et en leur offrant du soutien.

1. Disposer de données fiables sur les coûts liés aux VFF

L'un des principaux obstacles à l'engagement des entreprises est le manque de données sur le coût économique que les violences faites aux femmes représentent pour l'entreprise. Même si les entreprises reconnaissent volontiers que les VFF peuvent avoir un impact sur l'efficacité des victimes au travail, elles ne se sentent pas concernées tant qu'il ne peut être prouvé que ces victimes peuvent être aussi des employées de leur propre entreprise. Les stéréotypes concernant le profil des victimes (souvent représentées à tort comme des femmes défavorisées) empêchent les employeurs de prendre en considération l'impact sur leur propre entreprise. Par conséquent, disposer de données fiables sur le nombre de victimes et d'auteurs de VFF employés dans des sociétés belges, le nombre d'entre elles qui ont perdu / quitté leur emploi à cause de VFF et les pertes financières dues aux VFF permettrait de donner un premier signal fort aux entreprises.

2. Mener des campagnes auprès des entreprises

Grâce aux données sur les coûts des VFF, des campagnes pourraient être menées auprès des entreprises. De telles campagnes pourraient facilement mettre en exergue qu'affronter de tels problèmes est dans l'intérêt des entreprises, tant en termes d'image que de finances. Si les tabous empêchent les victimes ou auteurs de parler de tels sujets, l'embarras peut également être perçu du côté des représentants des entreprises et délégués syndicaux qui considèrent ne pas avoir de rôle à jouer quand il s'agit de questions privées. Les campagnes dirigées vers les entreprises pourraient avoir cet objectif de clarifier en quoi consiste le rôle de l'entreprise et comment elle peut mener des actions tout en n'intervenant pas d'une manière paternaliste ou intrusive. Les premières entreprises qui ont pris des mesures ont souvent procédé de cette façon après avoir été conseillées par une organisation de la société civile travaillant sur le sujet.

3. Inclure les entreprises dans le prochain Plan d'Action National

La plupart des entreprises interrogées se sont senties déconcertées quand elles ont été questionnées sur les VFF. Par conséquent, pour s'assurer que la participation des entreprises et leurs actions en tant que relais ne resteront pas sporadiques, il nous semble important qu'elles soient incluses dans le prochain Plan d'Action National (PAN) en préparation. Intégrer les sociétés dans une politique nationale plus large permettrait de soutenir celles qui prennent des mesures, mais aussi de développer des réseaux de sociétés impliquées dans la lutte contre les VFF, afin qu'elles puissent échanger leurs bonnes pratiques. Dans un deuxième temps, l'intégration des actions menées par les sociétés dans un PAN permettrait de déterminer leurs besoins en termes de formations ou d'informations, par exemple, et de faciliter ainsi les procédures à suivre pour les entreprises non encore engagées dans la lutte contre les VFF.

4. Construire des partenariats avec des ONGs et des organismes publics

Si les entreprises peuvent être des relais précieux pour aider les victimes à sortir de la violence, ce ne sont pas elles qui se chargeront du soutien psychologique de la victime ou de son logement. De nombreuses organisations de la société civile emploient, avec l'aide d'organismes publics, des professionnels dédiés au soutien de la victime et de l'auteur. Le rôle des institutions publiques sera donc de mettre en contact des entreprises ayant identifié des situations de VFF avec des travailleurs de soutien aux victimes. Créer de tels ponts sera d'autant plus important qu'ils garantiront aux entreprises la possibilité de transmettre à des professionnels la gestion de situations qu'elles ne sont pas en mesure de traiter en interne.

5. Promouvoir les entreprises qui mènent des actions

Afin de stimuler la participation des entreprises dans la lutte contre les VFF, l'organisation d'espaces de promotion pour les entreprises qui mènent des actions serait bienvenue. Cette initiative pourrait prendre la forme d'une plateforme des bonnes pratiques comme celle qui existe déjà pour les mesures prises en faveur de l'égalité des chances⁶³. Cette dernière, gérée par IEFH, vise à promouvoir l'éventail le plus diversifié possible d'initiatives, de solutions et de programmes relatifs aux politiques d'égalité des chances et d'être ainsi une source d'inspiration pour d'autres organisations. De même, les labels de la diversité existent déjà en Belgique. Ils n'incluent cependant pas la question de la violence contre les femmes. La création d'outils promotionnels pour les entreprises et un pool de politiques précieuses encourageraient fortement les entreprises à la recherche de réponses concrètes.

⁶³ <http://www.iefh-action.be/> (02/11/15).

6. Tenir compte de toutes les formes d'entreprises

Le terme « entreprise » recouvre une grande diversité. La taille et le modèle économique ont un impact évident sur les moyens qu'a l'entreprise à sa disposition pour mettre en œuvre de nouvelles politiques. Quand des politiques publiques telles que le PAN, des campagnes ou des outils pour lutter contre les VFF seront mises en place, les organismes publics devront veiller à ce que ces mesures puissent être appliquées dans tous les types d'entreprises. Si les outils de sensibilisation (affiches, dépliants, annuaires...) peuvent facilement être placés dans toutes les entreprises, cela peut devenir plus compliqué quand il s'agit d'identifier et de former des travailleurs capables de soutenir la victime en interne et de la rediriger vers la bonne organisation.

Même si les petites et moyennes entreprises (PME) constituent la grande majorité des employeurs en Belgique⁶⁴, il est important de tenir compte du fait qu'elles ne comprennent pas les mêmes services et professionnels. Comme l'a fait AGEFOS PME en France pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁶⁵, les entreprises situées dans une même zone pourraient mettre certaines mesures en commun si elles sont par exemple intéressées par l'organisation d'un séminaire de sensibilisation à l'attention de leurs employé(e)s ou par le partage des coûts de recrutement d'un délégué inter-entreprises dédié à la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

64 SPF ECONOMIE. 2013. Panorama de l'Économie belge en 2012. P. 199: http://economie.fgov.be/fr/binaries/Panorama_2012_FR_TOT_tcm326-228508.pdf (02/11/15).

65 Accord-cadre régional pour le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les TPE et les PME par la formation tout au long de la vie. 18 May 2015. Caen: http://www.basse-normandie.gouv.fr/IMG/pdf/accord_cadre_regional_Etat_CRBN_AGEFOS_PME_CGPME_2015-2020.pdf (02/11/15).

Abréviations

COCOF – Commission communautaire française

COCOM – Commission communautaire commune

COCON / VGC – Commission communautaire flamande

RSE – Responsabilité sociétale des entreprises

EIGE - Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

VFF – Violences faites aux femmes

IEFH – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

LGBT – lesbiennes, gays, bisexuels and transgenres

PAN – Plan d'action national

Annexe – Liste des sources

- AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE. 2014. *La violence à l'égard des femmes: une enquête à l'échelle de l'UE. Les résultats en bref*. Luxembourg: Bureau des publications de l'Union européenne.
- COCKX, R. 2009. *Miet Smet: Trois décennies de politiques d'égalité des chances*.
- COFACE. 2011. *Quand les violences domestiques s'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle*.
- CONSEIL DE L'EUROPE. 2009. *Législation dans les États-membres du Conseil de l'Europe en matière de violences faites aux femmes. Belgique, France, Luxembourg, Suisse*. Strasbourg.
- CONSEIL NATIONAL DANOIS DES SERVICES SOCIAUX. 2009. *Voldsramte Kvinders Arbejdsliv*.
- CONSEIL VERMONT SUR LA VIOLENCE DOMESTIQUE. 2012. *Effets de la violence domestique sur le lieu de travail. Une enquête du Vermont sur auteurs de sexe masculin inscrits dans des programmes d'interventionmale participants in batterer intervention programs (BIP)*.
- DELEPINE, A. 2003. *1978-2003: 25 ans de projets pour les femmes*.
- HANSEN, V. Février 2015. *Les violences envers les femmes en Belgique: législations, acteurs, données chiffrées*. Note d'analyse POUR LA SOLIDARITÉ.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES. 2010. *Les expériences des femmes et des hommes en matière de violences psychologique, physique et sexuelle*.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES. 2014. *Aandacht voor partnergeweld in ondernemingen*.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES. Octobre 2014. Communiqué de presse : *La Belgique, bonne élève dans sa politique de lutte contre les violences faites aux femmes*.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. 2004. *Los Costes Sociales y Económicos de la Violencia Contra las Mujeres en Andalucía*.
- LOBBY EUROPEEN DES FEMMES. 2012. *Le prix de l'austérité – l'impact sur les droits des femmes et l'égalité des sexes en Europe*.
- NATIONS UNIES. 4-15 septembre 1995. Rapport de la quatrième conférence pour les femmes.
- NECTOUX, M. MUGNIER, C. BAFFERT, S. 2010. « Évaluation économique des violences faites aux femmes », *Santé Publique*, vol. 22, n° 4.
- PSYTEL. 2009. « Estimation du coût des violences conjugales en Europe » - IPV EU_Cost. Projet n° JLS/DAP/06-1/073/WY. Rapport administratif.
- SERVICE PUBLIC FEDERAL DE L'EMPLOI. 2008. *Le bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*.
- SERVICE PUBLIC FEDERAL DE L'ÉCONOMIE. 2013. *Panorama de l'Économie belge en 2012*.

Ressources juridiques

Accord-cadre régional pour le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les TPE et les PME par la formation tout au long de la vie. 18 May 2015.

Code pénal, Article 375.

COLLÈGE DES PROCUREURS GÉNÉRAUX. 2006. « Circulaire n° COL3/2006 du Collège des Procureurs généraux près les Cours d'Appel », Bruxelles.

COMMISSION EUROPÉENNE. Communication du 8 novembre 2007 au Conseil et au Parlement européen transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail (COM/2007/0686 final).

COMMISSION EUROPÉENNE. Recommandation du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail (92/131/EEC).

CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES. Avis n° 132 du 9 décembre 2011 sur le coût public de la violence entre partenaires.

CONSEIL DE L'EUROPE. 2011. Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

ÉTAT FÉDÉRAL BELGE. 2001. *Plan national d'action contre la violence faites aux femmes*.

Loi du 24 novembre 1997 visant à combattre la violence au sein du couple. Moniteur belge du 06 février 1998.

Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Moniteur belge du 28 avril 2014.

Loi du 30 octobre 1998 qui insère un article 442bis dans le Code pénal en vue d'incriminer le harcèlement. Moniteur belge du 17 décembre 1998.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Moniteur belge du 18 septembre 1996.

Ressources en ligne

ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/index_en.htm

economie.fgov.be

eige.europa.eu

igvm-iefh.belgium.be/en

www.amnesty.be

www.amnestyinternational.be

www.asblpraxis.be

www.coe.int

www.coface-eu.org

www.conseildelegalite.be/fr/publications/avis

www.emploi.belgique.be

www.garance.be

www.iefh-action.be

www.legalworld.be

www.maisonplurielle.be

www.psytel.eu/violences.php

www.senate.be

www.unwomen.org

www.womenlobby.org

www.worldfuturecouncil.org

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *Vers un service citoyen en Belgique ? Léa Charlet, novembre 2015.*
- *Quelle politique alimentaire pour l'Union européenne ? Audrey Bureau et Estelle Huchet, octobre 2015. (1/4 série Alimentation durable)*
- *Discrimination des plus de 45 ans dans le monde du travail . Océane Imber, septembre 2015.*
- *Entreprises et transition : enjeux et perspectives face à l'urgence climatique . Aurore Robinet, juillet 2015.*
- *La protection sociale des travailleurs indépendants. Éric Moranval, juin 2015.*
- *Les clusters d'innovation sociale : analyse et bonnes pratiques européennes. Pierre Perard, juin 2015.*
- *Sept questions clés sur la COP 21. Stefano Messina, juin 2015.*
- *L'économie sociale : une réponse aux besoins de proximité . Pierre Perard, juin 2015.*

CAHIERS - Résultats de recherches comparatives européennes

- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France. PLS / SMart, mai 2015.*
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie . PLS / SMart, mai 2015.*
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.*
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.*

ÉTUDES & DOSSIERS - Analyses et réflexions sur des sujets innovants

- *« L'auto-discrimination » : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration. Sarah Van Doosselaere, Sophie Pinilla et Dimitri Verdonck (Éd Fondation Roi Baudouin), octobre 2015.*
- *Politiques de versement des prestations sociales en Europe - Étude de cas comparative. POUR LA SOLIDARITÉ et groupe Up, mars 2015.*
- *Habitat et handicap : recommandations pour un habitat dans une société inclusive. En collaboration avec l'Association des Paralysés de France et l'Université Paris Est Créteil – LIRTES, décembre 2014.*
- *Entreprises sociales - Comparaison des formes juridiques européennes, asiatiques et américaines. Maïté Crama, juin 2014.*

Toutes les publications POUR LA SOLIDARITÉ - PLS sur www.pourlasolidarite.eu

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire oeuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

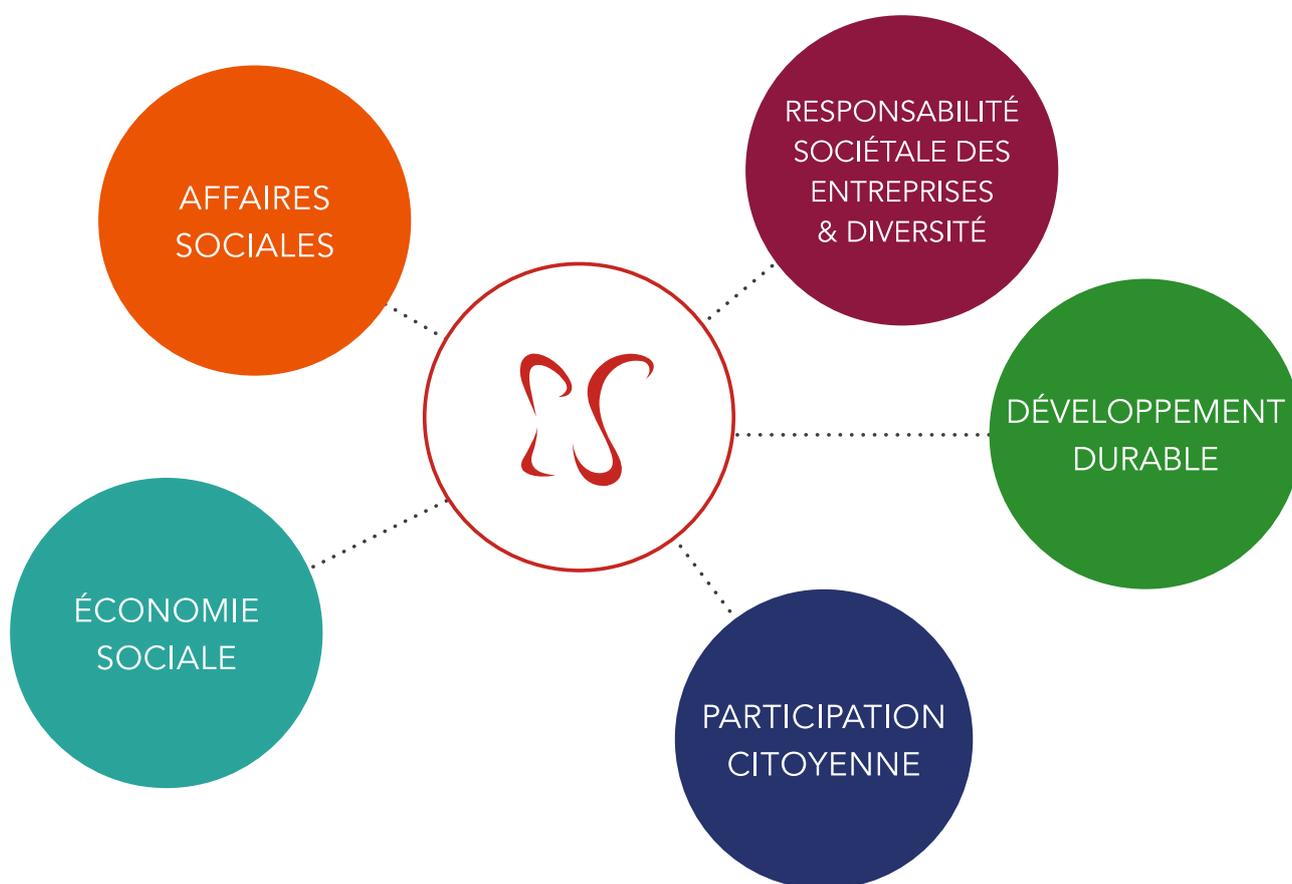
POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions POUR LA SOLIDARITÉ – PLS

- 1 Mène des travaux de recherche et d'analyse** de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.
- 2 Conseille, forme et accompagne** sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.
- 3 Conçoit et réalise des projets transnationaux** en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.
- 4 Organise des conférences** qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au coeur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

■ www.ess-europe.eu

■ www.diversite-europe.eu

■ www.transition-europe.eu

■ www.participation-citoyenne.eu

RSE & Diversité

La responsabilité sociétale des entreprises est la prise en compte - nécessaire - par l'entreprise de l'impact social, économique et environnemental de ses modes de production et de fonctionnement. Au sein de la politique entrepreneuriale, la diversité est un outil d'égalité de traitement au service de l'intégration de tous et toutes sur le marché du travail.

Le think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ - PLS, qui observe et dissémine les meilleures pratiques en matière de RSE et diversité au niveau européen, a introduit le concept de mécénat de compétences en Région bruxelloise et accompagne des acteurs privés et publics dans l'implémentation de pratiques innovantes.

L'une des principales activités du projet européen CARVE consistait à réaliser des études qualitatives présentant le contexte national ainsi que les actions d'entreprises en matière de lutte contre les violences faites aux femmes dans cinq États membres de l'Union européenne. Dans la présente étude nationale, POUR LA SOLIDARITÉ revient sur les résultats du travail de terrain mené en Belgique à ce sujet.

En 2015, PLS a conduit une recherche qualitative sur base d'un échantillon de 25 organisations différentes comprenant différents types d'entreprises, des syndicats, des ONGs internationales et locales, des chercheurs, des pouvoirs publics et des réseaux d'entreprises.

La présente recherche révèle un engagement très faible des entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Pourtant, le monde de l'entreprise subit certaines conséquences de ces

violences : il est estimé qu'en Belgique, la violence conjugale coûte 439 millions d'euros par an, dont 288 millions proviennent de pertes de production.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ce manque de réaction de la part des entreprises : manque d'information, manque de données statistiques sur l'impact économique que les violences faites aux femmes ont sur les entreprises, absence de formations à détecter les victimes pour les personnels de l'entreprise, problème de confidentialité, etc.

Toutefois, le travail de terrain et l'organisation d'une matinée de travail ont permis d'identifier des recommandations pour impliquer plus avant les entreprises dans la lutte contre les violences faites aux femmes commises en dehors du lieu de travail.

Avec une préface signée de la Secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des chances.

Collection « Études & Dossiers » dirigée par Denis Stokkink

www.pourlasolidarite.eu



Avec le soutien de

